

# CÁC HÌNH THỨC ĐẠI DIỆN LAO ĐỘNG TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG

**ĐÀO MỘNG ĐIỆP\***

*Ngày nhận bài: 10/09/2021*

*Ngày phản biện: 27/09/2021*

*Ngày đăng bài: 30/12/2021*

## **Tóm tắt:**

Các hình thức đại diện lao động giữ vị trí, vai trò quan trọng trong quan hệ lao động (QHLĐ). Bảo vệ quyền lợi của người lao động (NLĐ) thông qua các hình thức đại diện lao động luôn là một hình thức được NLĐ và người sử dụng lao động (NSDLĐ) quan tâm. Pháp luật Việt Nam cũng đã điều chỉnh về các hình thức đại diện lao động tạo hành lang pháp lý để bảo vệ quyền của NLĐ khi tham gia vào QHLĐ. Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hóa và Việt Nam tham gia Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), yêu cầu điều chỉnh pháp luật về các hình thức đại diện lao động theo một hướng đi mới là việc làm cần thiết. Bài viết phân tích quy định Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ năm 2019) về các hình thức đại diện lao động đáp ứng yêu cầu Hiệp định CPTPP và giải pháp hoàn thiện pháp luật đáp ứng các yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay.

## **Từ khóa:**

Hình thức đại diện lao động, pháp luật, lao động, Hiệp định CPTPP.

## **Abstract:**

Forms of labor representation play a key role in labor relations. Protecting the interests of employees through forms of employee representation is always an issue of concern for employees and employers. Vietnamese legislation does regulate labor representation forms to create legal corridors for the protection of the rights of workers when they engaged in labor relations. However, in the context of globalization and Vietnam's participation in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP), the need to regulate the representation of workers in a new direction is necessary. The article analyzes the provisions of the Labor Code 2019 on forms of labor representation that meet the requirements of the CPTPP and solutions to improve the law to meet the set forth requirements in the current period.

## **Key words:**

Form of labor representation, law, labor, CPTPP.

---

\* TS., Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: diepdm@hul.edu.vn

## 1. Đặt vấn đề

Hình thức đại diện lao động giữ vai trò quan trọng trong QHLD. Một mặt, hình thức đại diện lao động là cơ sở để xác định mối tương quan giữa NLD và NSDLĐ, mặt khác, hình thức đại diện lao động cũng là căn cứ để xây dựng mối QHLD hài hòa, ổn định và phát triển. BLLĐ năm 2019 đã có những quy định mới về các hình thức đại diện lao động. Trong bối cảnh Việt Nam là thành viên Hiệp định CPTPP, các hình thức đại diện lao động trong BLLĐ năm 2019 cũng đã có những tương thích nhất định với những quy định trong Hiệp định CPTPP. Tuy nhiên, trước yêu cầu mới đòi hỏi hành lang pháp lý về hình thức đại diện lao động cũng cần được điều chỉnh sửa đổi để tổ chức đại diện lao động phát huy cao nhất chức năng đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLD trong QHLD.

## 2. Tổng quan về các hình thức đại diện lao động

Dưới góc độ pháp lý, đại diện lao động được hiểu là *“tổ chức hoặc cá nhân (trên cơ sở) được thành lập hợp pháp hoặc được thừa nhận, có địa vị pháp lý thay mặt cho tập thể lao động giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình lao động liên quan đến quyền và lợi ích của tập thể lao động nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của họ, hướng đến việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển”*.

Các hình thức đại diện lao động mang những đặc điểm sau: i) Sự ra đời của các hình thức đại diện lao động mang tính tất yếu khách quan; ii) Hình thức đại diện lao động phản ánh ý chí tự do, tự nguyện của NLD; iii) Các hình thức đại diện lao động thực hiện chức năng đại diện và bảo vệ quyền lợi cho tập thể lao động khi tham gia QHLD; iv) Các hình thức đại diện lao động chịu sự tác động từ các yếu tố về kinh tế, xã hội và chính trị của mỗi quốc gia.

Các hình thức đại diện lao động được ghi nhận trong hành lang pháp lý quốc tế và pháp luật quốc gia. Pháp luật của các quốc gia trên thế giới thừa nhận các hình thức đại diện lao động như sau:

*Thứ nhất, hình thức đại diện lao động là tổ chức công đoàn.*

Đây được xem là hình thức đại diện lao động phổ biến nhất hiện nay được đa số các quốc gia thừa nhận. Có quốc gia thiết lập hình thức đại diện lao động với mô hình tổ chức công đoàn (TCCĐ) đơn nhất, một số quốc gia khác thừa nhận mô hình tổ chức đa công đoàn như Anh, Nga, Hàn Quốc, Singapore, Senegan... Dù thiết lập theo mô hình TCCĐ đơn nhất hay tổ chức đa công đoàn, các hình thức đại diện lao động đều phản ánh: i) Các hình thức đại diện lao động do NLD tự nguyện lập ra theo ý chí của NLD; ii) Các hình thức đại diện lao động hoạt động thông qua điều lệ của chính tổ chức đại diện (TCĐD) lao động đó; iii) Các hình thức đại diện lao động đều thực hiện chức năng chính đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của tập thể lao động trong QHLD.

*Thứ hai, hình thức đại diện lao động không thuộc hệ thống TCCĐ.*

Bên cạnh loại đại diện lao động là TCCĐ, một số quốc gia còn cho phép, thừa nhận loại đại diện lao động không thuộc TCCĐ. Nhóm đại diện lao động không thuộc TCCĐ cũng được phân thành hai loại nhỏ: i) Là tổ chức hoặc cá nhân đại diện trong khoảng thời gian ngắn, trước khi thành lập công đoàn hoặc để đại diện cho tập thể lao động trong từng vụ việc, nơi không có TCCĐ; ii) Loại TCĐD lao động hoạt động lâu dài, tồn tại song song với TCCĐ.

Các quốc gia thừa nhận loại đại diện này đều quy định cụ thể việc lập ra một tổ chức đại diện cho tập thể lao động như Hội đồng xí nghiệp. Mô hình Hội đồng xí nghiệp là mô hình tổ chức do tập thể lao động bầu ra, đại diện tập thể lao động trong QHLD tại các xí nghiệp đó. Các quốc gia tồn tại mô hình này là Đức, Áo, Bỉ, Đan Mạch, Pháp, Ý,... đều quy định những yêu cầu chung và những nguyên tắc khi thiết lập Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng lao động trong đó Đức, Áo là hai nước điển hình cho mô hình này.

### **3. Hình thức đại diện lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương và sự tương thích của pháp luật Việt Nam**

#### ***3.1. Hình thức đại diện lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương***

Hiệp định CPTPP là Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới quy định về vấn đề thương mại và lao động. Về quyền tự do công đoàn hay hình thức TCĐD lao động được quy định tại Chương 19 của Hiệp định CPTPP. Theo đó, “các quy định tại Chương 19 của Hiệp định CPTPP bao gồm 4 nội dung sau: (1) Cam kết chung về quyền lao động; (2) Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; (3) Nhận thức cộng đồng và sự bảo đảm về thủ tục; (4) Sự tham gia của công chúng vào việc xây dựng, thực thi chính sách pháp luật lao động”<sup>1</sup>. Theo Chương 19 Hiệp định TPP, Việt Nam phải tôn trọng và bảo đảm quyền của NLD trong việc thành lập và gia nhập TCĐD của NLD tại cơ sở. TCĐD của NLD 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. Dù thuộc hay không thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, TCĐD của NLD phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật... Tôn chỉ, mục đích hoạt động của TCĐD NLD phải đảm bảo theo đúng tiêu chuẩn của ILO<sup>2</sup>.

Trong đó, hình thức đại diện lao động được cụ thể hóa tại Hiệp định CPTPP với những nội dung cơ bản sau:

---

<sup>1</sup> Lê Thị Hoài Thu, *Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện lao động khi Việt Nam gia nhập hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Luật học, tập 34, số 4 (2018), tr.32-40.

<sup>2</sup> Lê Thị Hoài Thu, *Quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của người lao động theo TPP và yêu cầu hoàn thiện pháp luật*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, <http://www.lapphap.vn/Pages/TinTuc/207984/Quyen-tu-do-thanh-lap-to-chuc-dai-dien-cua-nguoi-lao-dong-theo-TPP-va-yeu-cau-hoan-thien-phap-luat.html>

i) Thừa nhận quyền tự do hiệp hội, việc thành lập một hay nhiều TCĐĐ lao động là một loại quyền của tất cả mọi người và được pháp luật công nhận. “Tác giả đồng tình với quan điểm của Risa L. Lieberwitz cho rằng quyền tự do hiệp hội là chìa khóa giúp các quốc gia bổ sung cho sự thiếu hụt của các cơ chế bảo đảm thực thi các tiêu chuẩn, điều kiện lao động trong xã hội tiến bộ”<sup>3</sup>. Thừa nhận quyền tự do lập hội nói chung và tự do TCĐĐ lao động nói riêng mà việc thực hiện quyền này không bị sự hạn chế, đây là chìa khóa khẳng định tính dân chủ, là “*điều thiết yếu để duy trì sự tiến bộ*”, đồng thời “*là một phương tiện cải thiện điều kiện lao động và thiết lập hoà bình*”<sup>4</sup>. Theo đó, quyền tự do TCĐĐ lao động được Tuyên ngôn thế giới về nhân quyền năm 1948 khẳng định tại khoản 4 Điều 23. Tự do TCĐĐ lao động cũng thể hiện thông qua việc gia nhập các TCĐĐ lao động có sẵn, hay sự liên kết giữa các TCĐĐ lao động với nhau hoặc giữa các TCĐĐ lao động với tổ chức của NSDLĐ. Nội dung này cũng đã được Điều 8 Công ước 66 về các quyền kinh tế - xã hội và văn hóa và Điều 5 Công ước 87 năm 1948 về quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức quy định. Chủ thể của quyền tổ chức có thể là cá nhân hoặc tổ chức. “Nội dung quyền tổ chức của cá nhân bao gồm: (1) Quyền tổ chức ra tổ chức của mình; hoặc (2) Quyền gia nhập vào bất kỳ tổ chức nào. Đối với tổ chức, một loạt vấn đề phát sinh sau khi tổ chức được nên như: điều lệ, quy tắc quản lý, tự do bầu đại diện, tổ chức điều hành, hợp thành các liên đoàn/tổng liên đoàn và gia nhập, liên kết với các tổ chức quốc tế hay tự do trong việc giải thể”<sup>5</sup>. Các quốc gia đều thừa nhận quyền tự do thành lập TCĐĐ lao động và bảo đảm việc thực hiện quyền này của NLD. Đây là chìa khóa để đánh giá tính dân chủ và là yếu tố góp phần xây dựng QHLD, thúc đẩy đối thoại xã hội phát triển.

ii) Việc thành lập TCĐĐ lao động thể hiện sự tự do bày tỏ ý chí và lý trí của mình mà không chịu sự can thiệp hay phụ thuộc vào bất cứ chủ thể nào khác. Để khẳng định yếu tố tự do, tự nguyện trong thành lập TCĐĐ lao động, Điều 8 công ước 66 về các quyền kinh tế - xã hội và văn hóa, Điều 5, Công ước 87 năm 1948 về quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức, Điều 22 Công ước 66 về các quyền dân sự chính trị đều ghi nhận nội dung này.

iii) NLD được quyền thành lập một hay nhiều TCĐĐ lao động; được quyền thành lập quy tắc quản lý cho tổ chức của mình; quyền tự do bầu các đại diện công đoàn hoặc các đại diện được bầu ra; quyền tổ chức điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình<sup>6</sup>. Đây được xem là việc thực hiện các quyền có tính chất nội bộ của TCĐĐ lao động phản ánh quyền tự quyết trong việc tổ chức và hoạt động của TCĐĐ lao động.

<sup>3</sup> Nguyễn Anh Đức, *Quyền tự do lập hội, hội hợp của người lao động Việt Nam trước yêu cầu từ các Hiệp định thương mại tự do*, Tạp chí Luật học, số 8/2019, tr.3-13.

<sup>4</sup> Công ước 87 năm 1948 về quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức.

<sup>5</sup> Trần Hà Thu, *Quy định của pháp luật quốc tế về quyền tổ chức, quyền thương lượng tập thể và một số yêu cầu*, <http://www.lappphap.vn/Pages/TinTuc/207439/Quy-dinh-cua-phap-luat-quoc-te-ve-quyen-to-chuc--quyen-thuong-luong-tap-the-va-mot-so-yeu-cau.html>

<sup>6</sup> Điều 3, Công ước 87 năm 1948 về quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức và Điều 3, Công ước 135 năm 1971 về những đại diện người lao động trong doanh nghiệp.

Dù quy định một hay nhiều TCDD lao động, vẫn bảo đảm tính độc lập của các hình thức tổ chức này. TCDD lao động thành lập và hoạt động dựa trên những quy định của pháp luật về thủ tục và những điều kiện cho việc thành lập TCDD lao động. TCDD lao động có thể bị giải thể khi những điều kiện cho việc tồn tại của TCDD lao động không còn nữa mà không chịu sự can thiệp hay tác động của bất cứ cơ quan nhà nước nào trong quá trình thành lập và hoạt động. Yếu tố độc lập cũng được nhấn mạnh khi công ước đề cập đến việc không chịu phụ thuộc của TCDD lao động vào những điều kiện làm hạn chế việc áp dụng quyền tự do thành lập TCDD lao động. Tính độc lập cũng được phản ánh thông qua việc TCDD lao động có quyền hoạt động theo điều lệ riêng mà không chịu sự can thiệp vào quá trình hoạt động từ phía NSDLĐ. Theo đó, TCDD lao động thành lập không chịu sự chi phối, phụ thuộc vào NSDLĐ. TCDD lao động cũng không lệ thuộc vào tài chính của NSDLĐ trong quá trình hoạt động. Yếu tố độc lập nêu rõ sự tách bạch trong tổ chức và hoạt động của TCDD lao động với NSDLĐ dưới bất kỳ hình thức nào nhằm tạo ra tính hiệu quả trong đại diện, tránh sự điều tiết từ phía NSDLĐ đối với TCDD lao động<sup>7</sup>. Yếu tố độc lập của TCDD lao động là mấu chốt thể hiện quyền tự chủ của TCDD lao động.

### ***3.2. Thực trạng quy định về các hình thức đại diện lao động ở Việt Nam và sự tương thích với Hiệp định CPTPP***

Để đáp ứng yêu cầu đặt ra trong bối cảnh Việt Nam là thành viên Hiệp định CPTPP, BLLĐ năm 2019 đã ghi nhận thêm hình thức đại diện mới của NLD. Theo đó, pháp luật hiện hành quy định: “*TCDD NLD tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của NLD tại doanh nghiệp*”<sup>8</sup>.

Việc BLLĐ năm 2019 quy định hai cách khác nhau để NLD thực hiện quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong TCDD của mình trong QHLD có thể có những hạn chế, bất cập, song được cho là cách quy định “khôn ngoan”. Cách quy định này, một mặt bảo đảm phù hợp với những đặc điểm đặc thù của hệ thống chính trị, hành chính và luật pháp Việt Nam hiện hành; tôn trọng và duy trì đặc điểm của hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - là tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị, vừa có chức năng đại diện, vừa có chức năng chính trị - xã hội; mặt khác, bảo đảm sự tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan theo các công ước của ILO và các cam kết trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới ở mức độ chấp nhận được. Về phương diện QHLD, cách quy định này cũng được đánh giá là bước đi phù hợp để chuyển đổi hệ thống QHLD Việt Nam từ hệ thống được xây dựng trên cơ sở có một TCDD sang hệ thống QHLD được xây dựng dựa trên đa hệ thống đại diện trong điều kiện nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Điều 2, Công ước 98 (1951) về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể.

<sup>8</sup> Điều 3 Bộ luật Lao động.

<sup>9</sup> Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2020), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Tư pháp, tr.450.

Việc ghi nhận này thể hiện pháp luật hiện hành đã có những tương thích với Hiệp định CPTPP, trong đó đề cao quyền tự do công đoàn, thừa nhận sự tồn tại nhiều hình thức đại diện lao động. Quyền tự do công đoàn là quyền cơ bản của NLĐ. Quyền này là một trong những yếu tố thể hiện nền dân chủ và sự phát triển của một quốc gia. Nói cách khác, nền dân chủ và sự phát triển bền vững về kinh tế của một quốc gia sẽ không tồn tại nếu một bộ phận dân cư bị tước đi quyền được tự thành lập các tổ chức để bảo vệ quyền và lợi ích của mình. Do đó, tôn trọng nguyên tắc tự do công đoàn là việc làm hàng đầu để các mối quan hệ trong hoạt động nghề nghiệp được vận hành tốt và để cho nền dân chủ của một quốc gia được phát huy tích cực<sup>10</sup>.

Để tổ chức của NLĐ hoạt động hiệu quả, pháp luật quy định các vấn đề sau: i) Thành lập, gia nhập tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp; ii) Ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp; iii) Điều lệ tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp; iv) Các hành vi bị nghiêm cấm đối với NSDLĐ liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của TCĐĐ NLĐ tại cơ sở; v) Quyền của thành viên ban lãnh đạo của TCĐĐ NLĐ tại cơ sở; vi) Nghĩa vụ của NSDLĐ đối với TCĐĐ NLĐ tại cơ sở; vii) Quyền và nghĩa vụ của TCĐĐ NLĐ tại cơ sở trong QHLD.

Quy định này đã mở ra cho NLĐ quyền tự do lựa chọn cá nhân, TCĐĐ cho mình khi tham gia QHLD. Việc ghi nhận quyền tự do thành lập TCĐĐ lao động là một bước tiến mới trong quá trình hoàn thiện hành lang pháp lý giai đoạn hiện nay. Một mặt, việc thừa nhận quyền tự do thành lập TCĐĐ bảo đảm sự tương thích với các quy định trong Công ước 87 về quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức. Mặt khác, quy định này bảo đảm quyền của NLĐ, mở rộng quyền của NLĐ khi tham gia QHLD để lựa chọn cá nhân, TCĐĐ bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho NLĐ. Đặc biệt là sự phù hợp với các quy định trong Chương 19 về lao động và môi trường trong Hiệp định CPTPP và các quy định trong Công ước quốc tế. Ngoài ra, việc ghi nhận cũng tạo sự linh hoạt trong điều tiết các QHLD đáp ứng yêu cầu đặt ra của thị trường lao động. Quy định này mở ra nhiều triển vọng trong việc bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp cho NLĐ khi tham gia vào QHLD.

Tuy nhiên, quy định này còn có một số điểm chưa tương thích với Hiệp định CPTPP như sau:

*Thứ nhất*, đối tượng có quyền thành lập, gia nhập TCĐĐ lao động theo pháp luật hiện hành bị thu hẹp so với Hiệp định CPTPP. Theo đó, đối tượng người nước ngoài, NLĐ làm việc cho các nhân, hộ gia đình không thuộc đối tượng tham gia thành lập TCĐĐ. Việc chưa thừa nhận loại quyền này ở Việt Nam đối với NLĐ nước ngoài cho thấy pháp luật: i) Chưa đảm bảo quyền công đoàn của NLĐ nước ngoài; ii) Chưa đáp ứng được yêu cầu hội nhập

---

<sup>10</sup> Cao Nhất Linh, *Quyền thành lập, tham gia công đoàn trong luật quốc tế và luật Việt Nam*, <http://www.lapthap.vn/Pages/TinTuc/206994/Quyen-thanh-lap--tham-gia-cong-doan-trong-luat-quoc-te-va-luat-Viet-Nam.html>, truy cập ngày 25/08/2021.

kinh tế quốc tế, quá trình toàn cầu hóa, chưa thích ứng được với các quy định mang tính nguyên tắc của Luật Quốc tế; iii) Có thể chứa đựng những mầm mống dẫn đến mâu thuẫn phát sinh giữa NLD nước ngoài với NSDLĐ nếu như lao động nước ngoài thành lập TCDD của mình mà NSDLĐ không đồng ý; iv) Chưa tạo sự liên kết mạnh mẽ giữa NLD nước ngoài và Việt Nam trong việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ; do đó, việc bỏ ngỏ đối tượng này trong hệ thống pháp luật hiện hành cần phải được xem xét một cách thấu đáo.

*Thứ hai*, theo pháp luật hiện hành TCDD lao động chưa độc lập về tài chính. Pháp luật hiện hành quy định, tài chính để bảo đảm cho TCCĐ hoạt động, ngoài đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng góp, ngân sách nhà nước hỗ trợ, nguồn thu hợp pháp khác, TCCĐ hoạt động dựa trên sự đóng góp 2% kinh phí của tổ chức NSDLĐ<sup>11</sup>. Điều này chưa tương thích với Hiệp định CPTPP quy định về sự độc lập về kinh phí của TCCĐ.

#### **4. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về hình thức đại diện lao động**

Các hình thức đại diện lao động giữ vai trò quan trọng trong QHLD. Điều này có tác động đến việc cân bằng địa vị pháp lý giữa các chủ thể tham gia QHLD, đồng thời hình thức đại diện lao động có ý nghĩa then chốt quyết định đến tính thực chất và hiệu quả hoạt động của TCDD lao động. Các hình thức đại diện lao động được ghi nhận trong hành lang pháp lý của các quốc gia để công khai hóa chức năng đại diện và bảo vệ quyền lợi cho tập thể lao động. Thừa nhận dưới góc độ pháp lý giúp nhà nước có thể kiểm soát và quản lý hoạt động của các hình thức đại diện lao động theo đúng định hướng, đúng nguyên tắc cơ bản và thừa nhận tư cách pháp lý của các hình thức đại diện lao động.

Hoàn thiện pháp luật về hình thức đại diện lao động cần phải chú trọng những vấn đề sau: i) Hệ thống pháp luật nói chung và pháp luật về hình thức đại diện lao động luôn phụ thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội và chính trị của mỗi quốc gia; ii) Bảo đảm tính độc lập của hình thức đại diện lao động; iii) Bảo đảm sự tương thích với quy định của các công ước quốc tế về quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức. Hiện nay, trong tổng số 25 công ước quốc tế về lao động mà Việt Nam ký kết, Việt Nam đã phê chuẩn 7 trong 8 công ước cơ bản<sup>12</sup>. Tuy nhiên, hiện nay Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn Công ước số 87 về quyền tự do liên kết. Trong thời gian tới, Nhà nước cần tiến hành ký kết Công ước số 87 về quyền tự do liên kết để bảo đảm sự tương thích của pháp luật Việt Nam với các công ước quốc tế.

Với những yêu cầu đặt ra như trên, khi hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hình thức đại diện lao động, cần tập trung vào các giải pháp sau:

*Thứ nhất, cần sửa đổi các quy định hiện hành về đối tượng được quyền thành lập TCDD lao động*

Theo đó, pháp luật cần mở rộng đối tượng được quyền thành lập TCDD lao động đối với NLD nước ngoài và NLD làm việc cho cá nhân, hộ gia đình để bảo đảm sự phù hợp với các công ước quốc tế về lao động và Hiệp định CPTPP. Ngoài ra, để bảo đảm cho các hình

---

<sup>11</sup> Điều 26 Luật Công đoàn.

<sup>12</sup> <https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/international-labour-standards/lang--vi/index.htm>

thức TCĐĐ lao động hoạt động hiệu quả, Nhà nước cần hủy bỏ quy định NSDLĐ đóng 2% kinh phí cho TCCĐ hoạt động. Quy định này để bảo đảm tính độc lập về kinh phí cho TCCĐ. Kinh phí của TCCĐ nên quy định từ các nguồn: đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng góp, ngân sách nhà nước hỗ trợ, nguồn thu hợp pháp khác của TCCĐ.

*Thứ hai, quy định cụ thể các điều kiện bảo đảm cho nhiều hình thức đại diện lao động hoạt động*

Trong bối cảnh hiện nay, Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP, điều này cần thiết phải sớm hoàn thiện pháp luật về các hình thức đại diện lao động. Hiệp định CPTPP như một “*cú hích*”, tạo ra “*cơ hội vàng*” để Việt Nam hoàn thiện pháp luật về hình thức đại diện lao động.

*Một là*, pháp luật cần quy định cụ thể điều kiện, quy trình, thủ tục bầu đại diện, Ban đại diện, Hội đồng, quy định về thủ tục đăng ký hoạt động của hình thức đại diện lao động độc lập bên cạnh TCCĐ, quy định về quy chế tổ chức và hoạt động; quy định về vấn đề tài chính, vấn đề nhân sự, các bảo đảm cần thiết cho TCĐĐ lao động độc lập hoạt động.

*Hai là*, quy định về cơ chế phối hợp giữa TCCĐ với các hình thức đại diện lao động khác. Đây là một vấn đề rất quan trọng để bảo đảm cho sự cạnh tranh công bằng, thúc đẩy sự phát triển của các hình thức đại diện lao động khi cùng tham gia vào QHLD. Một mặt, tạo sự đối trọng giữa các hình thức đại diện lao động nhưng đồng thời cũng tạo ra cơ chế kiểm soát lẫn nhau giữa các hình thức đại diện lao động này.

*Ba là*, quy định mối quan hệ giữa các hình thức đại diện lao động với Đảng Cộng sản Việt Nam và các chủ thể khác trong hệ thống chính trị của Việt Nam. Xác định rõ vai trò, vị trí của các hình thức đại diện lao động trong hệ thống chính trị để từ đó xác định cách thức tổ chức hoạt động cho phù hợp của các hình thức đại diện lao động. Xác định mối tương quan về vai trò, vị trí của các hình thức đại diện lao động khi tham gia vào QHLD.

*Bốn là*, quy định mối quan hệ của các hình thức đại diện lao động với TCĐĐ NSDLĐ. Trong bối cảnh hiện nay, việc thừa nhận nhiều hình thức đại diện lao động là cần thiết. Song cũng tính đến sự tương quan về địa vị pháp lý của các hình thức đại diện lao động với TCĐĐ NSDLĐ. Để bảo đảm thúc đẩy cơ chế hai và ba bên hoạt động hiệu quả nhằm xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, cần chú trọng đến sự hợp tác của các hình thức đại diện lao động với TCĐĐ NSDLĐ.

*Năm là*, quy định mối liên hệ, tính liên kết chéo giữa các hình thức đại diện lao động với TCCĐ ngành và các TCCĐ theo cơ cấu lãnh thổ. Đồng thời, quy định về cơ chế bảo đảm thực thi của các hình thức đại diện lao động và cơ chế kiểm tra giám sát của tổ chức này trên thực tế.

*Thứ ba, sửa đổi các quy định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động*

Hiện nay, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam được xem là các hình thức đại diện lao động của NSDLĐ. TCĐĐ NSDLĐ thực hiện vai trò của mình thay mặt NSDLĐ khi tham gia



QHLĐ trong việc xây dựng chính sách pháp luật về lao động; phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và phát triển. Tuy nhiên, trong bối cảnh mở rộng nhiều hình thức đại diện lao động để đáp ứng yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay, Nhà nước cũng cần tính đến việc sửa đổi các quy định về TCĐD NSDLĐ. Trong đó, khi ban hành các quy định về TCĐD NSDLĐ phải tương ứng với các hình thức đại diện lao động của NLĐ. Thừa nhận TCĐD NSDLĐ theo phạm vi cấp doanh nghiệp, theo ngành nghề, theo phạm vi lãnh thổ để bảo đảm tính thực thi khi tham gia vào QHLĐ.

*Thứ tư, quy định về cơ chế bảo đảm thực thi cho các hình thức đại diện lao động*

Để quy định về cơ chế bảo đảm thực thi cho các hình thức đại diện lao động hoạt động hiệu quả, Nhà nước cần chú trọng đến việc sử dụng chế tài là công cụ hữu hiệu bảo đảm tính nghiêm minh của pháp luật. Nâng cao các mức chế tài hiện hành đối với các hành vi vi phạm về hình thức đại diện lao động của NLĐ, NSDLĐ và các chủ thể tham gia vào QHLĐ. Quy định cơ chế phối hợp giữa TCĐD NSDLĐ với các hình thức đại diện lao động của NLĐ. Đồng thời, Nhà nước cũng cần chú ý đến sự phối hợp, hỗ trợ của cơ quan quản lý Nhà nước về lao động đối với các TCĐD lao động. Ngoài ra, quy định về cơ chế hai bên và cơ chế ba bên để bảo đảm tính khả thi cho các hình thức đại diện lao động trên thực tế.

*Thứ năm, Nhà nước sớm ban hành Luật QHLĐ để điều chỉnh mối quan hệ giữa tập thể lao động, NSDLĐ và các hình thức đại diện lao động của các bên*

Luật QHLĐ là một văn bản đơn hành điều chỉnh QHLĐ một cách cụ thể giữa các chủ thể tham gia vào quá trình mua bán sức lao động. Đặc biệt là mối quan hệ của các TCĐD NLĐ, NSDLĐ và TCĐD NSDLĐ. Việc ban hành Luật QHLĐ sẽ đáp ứng được sự phù hợp với hành lang pháp lý của các quốc gia trên thế giới và xu thế toàn cầu hóa<sup>13</sup>.

### 5. Kết luận

Quyền tự do liên kết và quyền tổ chức được xem là một trong ba loại quyền cơ bản nhất của NLĐ được ghi nhận trong hành lang pháp lý của các quốc gia. Các hình thức đại diện lao động được xem là biểu hiện của loại quyền này. Để các hình thức đại diện lao động hoạt động hiệu quả, cần thiết phải xây dựng một hành lang pháp lý minh bạch và mang tính khả thi. Trong tương lai, cần chú trọng nâng cao vai trò của hình thức đại diện lao động là TCCĐ. Đồng thời, nâng cao vai trò của NSDLĐ và tổ chức NSDLĐ trong việc hỗ trợ, tạo điều kiện và phối hợp để các TCĐD lao động hoạt động hữu hiệu.

---

<sup>13</sup> Hiện nay, trên thế giới, nhiều quốc gia ban hành Luật về QHLĐ để điều chỉnh mối quan hệ giữa các bên, vẫn đề thỏa ước, ĐDLĐ và đại diện NSDLĐ, tranh chấp lao động... (Luật về QHLĐ năm 1975 của Thái Lan; Luật về quan hệ công nghiệp năm 1967 của Malayxia; Luật về QHLĐ quốc gia năm 1935, sửa đổi năm 1947 của Mỹ; Luật QHLĐ năm 2007 của Macedonia; Luật QHLĐ năm 1995 sửa đổi năm 2002 của Nam Phi; Luật Tranh chấp lao động và QHLĐ năm 1975 của Jamaica; Luật QHLĐ của Indonexia; Luật QHLĐ năm 1973 của Newzeland). Trong đó, có những quốc gia đã xây dựng BLLĐ nhưng vẫn xây dựng Luật đơn hành để tiếp tục điều chỉnh sâu về vấn đề này như: Malayxia (Luật Công đoàn, BLLĐ); Indonexia (Luật Nhân lực); Singapore (Luật Công đoàn). [Đào Mộng Điệp, (2015), *Đại diện lao động và pháp luật về đại diện - Những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam*, Nxb Tư pháp].

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động 2012.
2. Bộ luật Lao động năm 2019.
3. Công ước 66 năm 1966 về các quyền kinh tế - xã hội và văn hóa năm.
4. Công ước 87 năm 1948 về quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức.
5. Công ước 66 về các quyền dân sự chính trị.
6. Công ước 135 năm 1971 về những đại diện người lao động trong doanh nghiệp.
7. Công ước 98 năm 1951 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể.
8. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2020), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Tư pháp.
9. Nguyễn Anh Đức, *Quyền tự do lập hội, hội họp của NLD Việt Nam trước yêu cầu từ các Hiệp định thương mại tự do*, Tạp chí Luật học, số 8/2019.
10. Luật Công đoàn 2013.
11. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2011), *Báo cáo đánh giá tác động của Luật Công đoàn (sửa đổi)*, số 94.
12. Tiêu chuẩn lao động quốc tế, <https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/international-labour-standards/lang--vi/index.htm>
13. Tuyên ngôn thế giới về nhân quyền năm 1948
14. Lê Thị Hoài Thu, Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện lao động khi Việt Nam gia nhập hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Luật học, tập 34, số 4 (2018).