

# CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM PHÊ CHUẨN GIA NHẬP CÔNG ƯỚC 98

**TS. VŨ TRUNG KIÊN**

*Học viện Chính trị khu vực II*

NGÀY 14/6/2019, TẠI KỶ HỌP THỨ 7, QUỐC HỘI KHÓA XIV ĐÃ THÔNG QUA NGHỊ QUYẾT "GIA NHẬP CÔNG ƯỚC SỐ 98 CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (ILO) VỀ ÁP DỤNG NHỮNG NGUYÊN TẮC CỦA QUYỀN TỔ CHỨC VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ (TLTT)". VIỆC PHÊ CHUẨN CÔNG ƯỚC 98 CHẮC CHẮN SẼ CÓ NHỮNG ẢNH HƯỞNG, TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI NLD VÀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM (CĐVN). TUY NHIÊN, VIỆC GIA NHẬP NÀY CŨNG LÀ CƠ HỘI ĐÒI HỎI TỔ CHỨC CĐVN PHẢI PHÁT HUY HƠN NỮA VỊ TRÍ, VAI TRÒ CỦA MÌNH TRONG VIỆC BẢO VỆ QUYỀN LỢI NLD.



Công ước 98 là cơ hội cho tổ chức Công đoàn Việt Nam phát huy hơn nữa vị trí, vai trò của mình trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động. Trong ảnh: Công nhân Công ty TNHH Bluecom Vina (Khu công nghiệp Trảng Dục, TP. Hải Phòng) trong dây chuyền sản xuất thiết bị điện thoại. Ảnh: D.N





QUỐC HỘI KHÓA XIV  
KỲ HỌP THỨ BẢY

*Gia nhập Công ước 98 khẳng định nỗ lực của Việt Nam, phù hợp với chủ trương của Đảng và Nhà nước trong hội nhập quốc tế về lao động, xã hội. Trong ảnh: Phó Chủ tịch nước Đặng Thị Ngọc Thịnh trình bày Tờ trình về việc gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, ngày 29/5/2019. Ảnh: L.K*

## ILO và quá trình gia nhập của Việt Nam

Việt Nam tham gia ILO từ năm 1992. Năm 1998, ILO ra tuyên bố của tổ chức này. Tuyên bố năm 1998 của ILO được xem là một tuyên bố văn minh của nhân loại. Kể từ khi tham gia ILO đến nay, Việt Nam đã cố gắng trở thành một thành viên có trách nhiệm. Theo tuyên bố của ILO, NLD phải có tiếng nói trong các hiệp định quan trọng. Các quyền được đề cập trong Tuyên bố năm 1998 của ILO được quy định trong 8 Công ước cơ bản của ILO đó là: 1). Tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền TLTT (Công ước 87 và 98); 2). Loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (Công ước 29 và 105); 3). Xóa bỏ lao động trẻ em (Công ước 138 và 182), và 4). Xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước 100 và 111). Tất cả các quốc gia thành viên của ILO đều phải tôn trọng các quyền phổ quát này. Với việc Quốc hội Việt Nam

phê chuẩn Công ước 98, Việt Nam đã chính thức phê chuẩn 6 trong 8 Công ước cơ bản của ILO (hiện còn 2 công ước cơ bản của ILO mà Việt Nam chưa phê chuẩn là Công ước 87 liên quan đến quyền tự do liên kết và Công ước 105 liên quan đến loại bỏ lao động cưỡng bức...).

Ngày 5/7/2019, Việt Nam đã hoàn tất hồ sơ gia nhập. Theo quy định của ILO, Công ước này sẽ có hiệu lực sau một năm khi hoàn thiện hồ sơ phê chuẩn. Như vậy, kể từ ngày 5/7/2020, Công ước này chính thức có hiệu lực ở Việt Nam. Cho dù Việt Nam chưa phê chuẩn 2 Công ước 87 và 105 nhưng với tư cách là thành viên của ILO, ngoài việc thực hiện đầy đủ nội dung các công ước đã phê chuẩn, Việt Nam có nghĩa vụ "tôn trọng, thúc đẩy và hiện thực hóa một cách có thành ý" đối với các công ước cơ bản của ILO mà Việt Nam chưa phê chuẩn. Điều đó có nghĩa là dù chưa phê chuẩn Công ước 87 và Công ước 105 thì Việt Nam vẫn phải

có nghĩa vụ thúc đẩy hiện thực hóa các công ước này.

## Nội dung cơ bản của Công ước 98 và quá trình xây dựng pháp luật thống nhất của Việt Nam

Công ước 98 bao gồm 16 Điều. Điều 1, Công ước quy định: "1. NLD phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ.

2. Sự bảo vệ đó phải được áp dụng trước hết đối với những hành vi nhằm:

a). Làm cho việc làm của NLD phụ thuộc vào điều kiện là người đó không được gia nhập công đoàn hoặc phải từ bỏ tư cách đoàn viên công đoàn;

b). Sa thải hoặc gây tổn hại cho NLD với lý do là đoàn viên





**Hội thảo công bố gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và tham vấn dự thảo Kế hoạch thực hiện Công ước số 98 do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức ngày 6/7/2020 tại Hà Nội.**

công đoàn, hoặc tham gia các hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc với sự đồng ý của người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong giờ làm việc”.

Để các quy định của pháp luật Việt Nam không trái với các điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia ký kết, Bộ luật Lao động (BLLĐ) 2019 đã có nhiều nội dung mới. Khoản 3, Điều 3, BLLĐ 2019 quy định về “Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở” là tổ chức “được thành lập trên cơ sở tự nguyện của NLĐ tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong quan hệ lao động thông qua TLTT hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở bao gồm CĐCS và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp”.

Như vậy, cùng với tổ chức Công đoàn thuộc hệ thống của Tổng LĐLĐ Việt Nam, trong các doanh nghiệp, NLĐ sẽ có quyền gia nhập tổ chức đại diện quyền lợi cho mình không thuộc hệ

thống của Tổng LĐLĐ Việt Nam. Như vậy, có thể thấy, khi phê chuẩn Công ước 98 cũng như ký kết và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, Việt Nam sẽ phải chấp nhận có tổ chức đại diện cho NLĐ tại doanh nghiệp nằm ngoài hệ thống tổ chức của Tổng LĐLĐ Việt Nam.

### Cơ hội để tổ chức Công đoàn vươn lên

Đã xuất hiện những ý kiến lo lắng rằng đây sẽ là thách thức đối với CĐVN hiện nay bởi nếu tổ chức CĐVN hiện nay không bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của NLĐ thì sẽ tự mình đánh mất niềm tin nơi NLĐ. Khi đó, NLĐ vẫn có sự lựa chọn khác, tức tham gia tổ chức đại diện quyền lợi cho NLĐ được lập ra ở doanh nghiệp hoạt động song song với tổ chức Công đoàn thuộc hệ thống Tổng LĐLĐ Việt Nam.

Những lo lắng về việc các tổ chức đại diện NLĐ ở các doanh nghiệp không thuộc hệ thống

công đoàn của Tổng LĐLĐ Việt Nam có thể bị chính trị hóa lợi dụng làm phương hại đến ổn định chính trị tại Việt Nam không phải không có cơ sở. Tuy nhiên lo lắng này có vẻ hơi thái quá. Hiến pháp nước Cộng hòa XHCN Việt Nam 2013 đã có quy định cụ thể về CĐVN tại Điều 9 và Điều 10. Điều 10, Hiến pháp 2013 ghi rõ: “CĐVN là tổ chức chính trị - xã hội của GCCN và của NLĐ được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho NLĐ, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của NLĐ; tuyên truyền, vận động NLĐ học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”. Điều 1, Luật Công đoàn Việt Nam 2012 cũng ghi rõ: “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của GCCN và của NLĐ, được thành lập trên cơ sở





**Tổ chức Công đoàn luôn quan tâm, chăm lo đời sống, vật chất, tinh thần cho người lao động tại cơ sở. Trong ảnh: Cán bộ công đoàn TP. Hà Nội trao “Túi An sinh Công đoàn” cho người lao động Công ty Cổ phần Viha Thống Nhất.**

tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những NLĐ khác (sau đây gọi chung là NLĐ), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động NLĐ học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN” (Luật Công đoàn Việt Nam sẽ được sửa đổi nhưng dự thảo vẫn giữ tinh thần chung căn bản của Điều này).

Có thể thấy, nếu một tổ chức đại diện quyền lợi của NLĐ được lập ra ở doanh nghiệp thì vẫn phải tuân thủ các quy trình thành lập theo các quy

định của pháp luật Việt Nam. Các tổ chức này, theo quy định là những tổ chức nghề nghiệp, không mang tính chính trị, không hoạt động chính trị. Khi những tổ chức đại diện NLĐ được lập ra sẽ phải đăng ký, phải có điều lệ hoạt động và được cơ quan thẩm quyền công nhận, cho phép hoạt động. Các tổ chức này chỉ được hoạt động trong khuôn khổ quan hệ lao động giữa NLĐ và NSĐLĐ; không cho phép các hoạt động ảnh hưởng đến an ninh quốc gia. Hiện, pháp luật lao động Việt Nam cũng không thừa nhận quyền tự do liên kết đối với NLĐ nước ngoài. Tuy nhiên, các cơ quan có trách nhiệm cũng cần tính tới các phương án, cần có những dự báo và các giải pháp để ngăn ngừa việc lợi dụng các quy định này để tổ chức chống đối hoặc gây rối...

Khi đã chấp nhận tham gia sâu rộng vào sân chơi toàn cầu, chắc chắn hệ thống công đoàn thuộc Tổng LĐLĐ Việt Nam đã chuẩn bị sẵn sàng. Nếu công đoàn hoạt

động thật sự có hiệu quả, mạnh dạn đấu tranh đòi hỏi và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của NLĐ, nói lên được tiếng nói của NLĐ thì ngay chính tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp - nếu có được lập ra - cũng sẽ gia nhập vào tổ chức Công đoàn thuộc hệ thống của Tổng LĐLĐ Việt Nam. Ngược lại, nếu công đoàn hoạt động hời hợt, không hiệu quả, không đấu tranh cho quyền lợi của NLĐ thì các tổ chức của NLĐ ra đời sẽ không gia nhập vào CĐVN mà tự liên kết lại để bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

Như vậy, đây không chỉ là thách thức mà còn là cơ hội để tổ chức Công đoàn vươn lên, đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, thực sự xứng đáng là tổ chức bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong các doanh nghiệp. Tất nhiên, để đạt tới điều này, đòi hỏi tổ chức Công đoàn phải hướng nhiều hơn vào việc đại diện và TLTT, thay vì thực hiện các chức năng chính yếu của tổ chức chính trị - xã hội như hoạt động lâu nay. □