

TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG CÁC TẬP ĐOÀN KINH TẾ TƯ NHÂN: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ ĐỀ XUẤT PHƯƠNG ÁN MÔ HÌNH CHO VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA

● LÊ MẠNH HÙNG

TÓM TẮT:

Trong khuôn khổ bài viết, tác giả nghiên cứu, phân tích kinh nghiệm về mô hình tổ chức công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân của các quốc gia trên thế giới. Trên cơ sở bài học kinh nghiệm và thực tế mô hình công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân tại Việt Nam hiện nay, tác giả đề xuất giải pháp về phương án mô hình công đoàn cho các tập đoàn kinh tế tư nhân trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Từ khóa: mô hình tổ chức công đoàn, tập đoàn kinh tế tư nhân, toàn cầu hóa, Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Thế giới phẳng đã tạo nên một môi trường cạnh tranh gay gắt nhưng công bằng cho các thành phần kinh tế, bao gồm cả thành phần kinh tế tư nhân. Kinh tế tư nhân tại Việt Nam ngày càng phát triển mạnh mẽ và đóng vai trò quan trọng đối với kinh tế của đất nước; các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế tư nhân đã và đang từng bước lớn mạnh cả về lượng và chất, hình thành các tập đoàn kinh tế lớn có quy mô hàng chục nghìn lao động. Chính vì vậy, vấn đề cấp thiết đặt ra cho tổ chức công đoàn Việt Nam đó là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động trong thành phần kinh tế tư nhân nói chung và trong các tập đoàn kinh tế tư nhân nói riêng. Đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập toàn diện như hiện nay, các hiệp định thương mại tự do thế hệ

mới là Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA) được thực thi và Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 đã mở ra hành lang pháp lý cho người lao động có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động trong tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp - một tổ chức rất mới, độc lập với tổ chức công đoàn truyền thống. Chính vì vậy, việc nghiên cứu, phân tích kinh nghiệm về mô hình tổ chức công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân của các quốc gia trên thế giới và thực tế tại Việt Nam hiện nay, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất giải pháp về phương án mô hình công đoàn cho các tập đoàn kinh tế tư nhân trong bối cảnh toàn cầu hóa là cần thiết.

2. Kinh nghiệm quốc tế về mô hình tổ chức công đoàn

Các tập đoàn kinh tế lớn của thế giới thường là các công ty xuyên quốc gia kinh doanh đa ngành nghề, có nhà máy, cửa hàng, chi nhánh, văn phòng đại diện ở nhiều nước, tiềm lực kinh tế mạnh. Các tập đoàn kinh tế là nhân tố chủ chốt trong việc huy động tối đa các nguồn nhân lực, tài lực, vật lực lớn trong xã hội vào sản xuất - kinh doanh với quy mô lớn, từ đó tạo ra sự chuyển đổi mạnh mẽ cơ cấu sản xuất - kinh doanh; thúc đẩy việc nghiên cứu, ứng dụng khoa học - công nghệ; tạo cơ sở nâng cao sức cạnh tranh và hội nhập kinh tế quốc tế; thực hiện trách nhiệm giải quyết việc làm, an sinh xã hội, thúc đẩy đào tạo và phát triển nguồn nhân lực,... qua đó tạo ra những đóng góp quan trọng trong sự phát triển kinh tế của mỗi quốc gia. Vì vậy, đã có nhiều mô hình tập đoàn kinh tế được áp dụng, từ mô hình các tập đoàn ở các quốc gia Âu - Mỹ đến các nước châu Á như Nhật Bản (mô hình Keiretsu), Hàn Quốc (mô hình Chaebol), Trung Quốc (mô hình Jituan Gongsi) và nhiều mô hình tập đoàn khác,... nên tạo môi trường cho sự hình thành và phát triển các mô hình tập đoàn mang bản sắc riêng, cụ thể như sau:

2.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Tổng Công hội Trung Quốc (ACFTU) là công đoàn cấp quốc gia duy nhất ở Trung Quốc, tương tự như Việt Nam. Tổng Công hội Trung Quốc có 6 cấp với: (1) ACFTU ở cấp Trung ương; (2) Công đoàn ngành trung ương, công đoàn 31 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, vùng tự trị; (3) Công đoàn ngành trực thuộc tỉnh, công đoàn địa phương cấp thành phố cấp 2; (4) Công đoàn địa phương cấp huyện; (5) Công đoàn địa phương cấp phường, xã, thị trấn; (6) Công đoàn cơ sở.

Điều 11 Luật Công đoàn Trung Quốc quy định như sau: “Việc thành lập các công đoàn cơ sở, công hội địa phương và các công đoàn ngành địa phương hay toàn quốc phải được trình lên công đoàn cấp trên trực tiếp để phê duyệt. Công đoàn cấp trên có thể cử đoàn viên của mình để hỗ trợ và hướng dẫn người lao động và đoàn viên trong các doanh nghiệp để thành lập công đoàn, không một đơn vị hay cá nhân nào được cản trở công việc của họ”.

Tại Điều 36: “Ban chấp hành công đoàn của một doanh nghiệp kinh tế tập thể phải ủng hộ và tổ chức cho công nhân lao động công đoàn được tham gia vào công tác quản lý dân chủ và giám sát dân chủ và bảo vệ các quyền của họ trong khi bầu cử, chuyển chuyển nhân sự quản lý và quyết định những vấn đề quan trọng liên quan đến điều hành và quản lý”¹.

Tại Trung Quốc, tập đoàn kinh tế (TĐKT) được thành lập ở cả hai khu vực kinh tế là nhà nước và tư nhân. Các TĐKT nhà nước được thành lập mang tính hành chính từ những năm 1980, khi Trung Quốc thực hiện quá trình cải cách kinh tế. Các TĐKT tư nhân được hình thành như một tất yếu khách quan của phát triển kinh tế. Theo thời gian, vai trò của các TĐKT tư nhân ở Trung Quốc cũng ngày càng lớn hơn, đóng góp vào thu nhập GDP quốc gia khoảng 15% - 20%². Theo Tạp chí Fortune 500, Tập đoàn Dầu lửa Sinopec (China Petroleum) đứng thứ 3 thế giới với tổng tài sản 352,9 tỷ USD, doanh thu hàng năm đạt 457,2 tỷ USD, lợi nhuận ước tính 8,9 tỷ USD³.

Mô hình TĐKT của Trung Quốc là mô hình tập đoàn theo cấp, bao gồm công ty mẹ và các công ty con. Công ty con có 3 loại: công ty con do công ty mẹ đầu tư toàn bộ vốn điều lệ; công ty con do công ty mẹ nắm giữ cổ phần chi phối; công ty con ràng buộc về thị trường, công nghệ, thương hiệu.

Về mô hình tổ chức kinh doanh, các tập đoàn doanh nghiệp Trung Quốc được phát triển theo mô hình công ty mẹ - con, liên kết với nhau bằng vốn đầu tư. Mô hình tổ chức điển hình của Tập đoàn doanh nghiệp Trung Quốc gồm: công ty mẹ, công ty con (có cổ phần chi phối), công ty thành viên tham gia cổ phần không chi phối và các công ty thành viên hợp tác.

- Công ty mẹ: Công ty mẹ đóng vai trò chủ đạo trong tập đoàn doanh nghiệp, là công ty khống chế cổ phần và có vai trò chi phối các hoạt động của công ty con và các doanh nghiệp thành viên.

- Công ty con: Các công ty con do công ty mẹ nắm giữ lượng cổ phần đạt đến mức cổ phần chi phối, gồm các đơn vị sau: đơn vị có toàn bộ vốn là do công ty mẹ đầu tư; đơn vị do công ty mẹ quản lý theo mối quan hệ lệ thuộc hành chính vốn có

hoặc quan hệ chuyển đổi hành chính, được nhà nước trao quyền tự chịu trách nhiệm quản lý và kinh doanh vốn.

- Công ty thành viên tham gia cổ phần: là những pháp nhân doanh nghiệp có lượng cổ phần do công ty mẹ nắm giữ chưa đạt đến mức cổ phần chi phối và chấp nhận hợp tác với các kế hoạch kinh doanh chung của tập đoàn.

- Công ty thành viên hợp tác: là pháp nhân doanh nghiệp có quan hệ hợp tác, phối hợp sản xuất kinh doanh ổn định lâu dài với các công ty mẹ - con, đồng thời phải chấp nhận hợp tác với các kế hoạch kinh doanh chung của tập đoàn.

Như vậy, các Công đoàn TĐKTTN nằm trong các công đoàn ngành quốc gia ở Trung Quốc bao gồm: Công đoàn ngành giáo dục, khoa học, văn hóa, y tế và thể thao; Công đoàn ngành xây dựng và thủy thủ; Công đoàn ngành năng lượng và hóa học; Công đoàn ngành chế tạo máy, luyện kim và vật liệu xây dựng; Công đoàn ngành quốc phòng, bưu điện, truyền thông; Công đoàn ngành tài chính, thương mại, công nghiệp nhẹ, may mặc và thuốc lá; Công đoàn ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và bảo vệ nguồn nước; Công đoàn ngành hàng không; Công đoàn ngành đường sắt và Công đoàn ngành tài chính.

Về cơ bản, mô hình công đoàn Trung Quốc và Việt Nam khá giống nhau. Các công đoàn ngành trung ương tập hợp đoàn viên ở các doanh nghiệp nhà nước cấp Trung ương. Các công đoàn ngành địa phương trực thuộc và nằm dưới sự chỉ đạo của Tổng Công hội các tỉnh, thành phố.

Nguyên tắc hoạt động của Công đoàn Trung Quốc có thể được tóm gọn như sau: a) Tập trung dân chủ, nằm dưới sự lãnh đạo của Đảng; b) Tổ chức công đoàn theo địa phương được ưu tiên hơn theo ngành nghề; c) Tập trung vào đẩy mạnh sản xuất hơn là thương lượng tập thể; d) Người lao động tham gia quản lý đơn vị, doanh nghiệp thông qua công đoàn.

Kể từ sau thời kỳ đổi mới, đặc biệt là từ cuối những năm 1990, ACFTU chú trọng tập trung vào lĩnh vực phát triển đoàn viên do số lượng đoàn viên giảm mạnh trước đó khi tái cơ cấu các doanh nghiệp nhà nước. ACFTU tập trung phát triển đoàn

viên khu vực ngoài nhà nước, bao gồm cả đối tượng lao động di cư (mặc dù số lượng không nhỏ lao động di cư không có hợp đồng lao động, làm việc mùa vụ và không đóng đoàn phí) và giao chỉ tiêu phát triển đoàn viên cho các công đoàn địa phương. Về độ tin cậy của số liệu trên, nhiều đánh giá cho rằng số liệu cũng bị ảnh hưởng do công đoàn cấp dưới báo cáo thành tích cao hơn thực tế lên công đoàn cấp trên (dẫn chứng một số số liệu cho thấy tỉ lệ đoàn viên tới hơn 100% ở một số khu vực). Tuy nhiên, không thể phủ nhận số lượng đoàn viên tăng vượt bậc trong những năm qua. Tuy nhiên, ACFTU vẫn phát triển đoàn viên theo cách truyền thống; đánh đổi việc người sử dụng lao động cho phép thành lập công đoàn tại doanh nghiệp bằng việc trì hoãn việc đàm phán, thương lượng tăng lương hoặc chậm đóng kinh phí công đoàn 2%; người sử dụng lao động gây ảnh hưởng lên việc đề cử và bầu cử của công đoàn; thương lượng tập thể không thực chất, người sử dụng lao động chỉ lựa chọn một số nội dung không đáng kể để ký kết; đa số cán bộ công đoàn cơ sở là lãnh đạo chuyên môn; Luật Công đoàn chỉ quy định “trong trường hợp ngừng việc hoặc lãn công, công đoàn sẽ đại diện đoàn viên, người lao động tham vấn với doanh nghiệp hoặc các bên liên quan... (Điều 27). Như vậy cũng có thể ngầm hiểu, quyền đình công của người lao động bị hạn chế, do không được quy định cụ thể trong luật.

2.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Tính đến năm 2015, Nhật Bản có khoảng 56 triệu lao động, trong đó số đoàn viên công đoàn có khoảng 9.882.000 người, tỷ lệ lao động tham gia công đoàn chiếm khoảng 17,4% (tỷ lệ này là 55,8% năm 1949, giảm xuống 35,5 % năm 1970 và chỉ còn 20% vào năm 2003). Trong tổng số đoàn viên, Tổng Công đoàn Nhật Bản - RENGO có 6.891.000 người; Liên hiệp toàn quốc các công đoàn Nhật Bản - ZENROREN có 1.083.000 người, Hội đồng Công đoàn toàn quốc Nhật Bản - ZENROKYO có 117.000 người và các công đoàn nhỏ khác có khoảng 2.000.000, tỷ lệ này của Nhật Bản thấp hơn so với Anh, nhưng lại cao hơn Mỹ. Hai trung tâm công đoàn quốc gia có vai trò lớn hơn là RENGO và ZENROREN⁴.

RENGO có 48 công đoàn thành viên, trong đó chủ yếu là các liên hiệp công đoàn ngành nghề và một số ít công đoàn tập đoàn lớn về bưu chính, truyền hình, truyền thông. RENGO có văn phòng ở cả 47 tỉnh, thành phố và 260 đơn vị hành chính cấp quận (tuy nhiên cấp quận chỉ có 2 nhân sự). Song song với đó, các công đoàn ngành/ngành cũng có văn phòng ở các tỉnh, thành phố, tuy nhiên, hoạt động khá độc lập với các văn phòng của RENGO.

ZENROREN cũng có hệ thống các công đoàn ngành nghề toàn quốc và các tổ chức công đoàn địa phương, trong đó 1.083.000 đoàn viên (số liệu 2015) tập hợp trong 21 công đoàn ngành nghề và 47/47 trung tâm công đoàn tỉnh, thành phố.

TĐKT đầu tiên được thành lập với mục đích mở rộng địa bàn hoạt động kinh doanh. Đến cuối thế kỷ thứ XIX, mô hình TĐKT của Nhật Bản đã khá phát triển, nhiều TĐKT đã thành lập những ngân hàng nhằm mục đích huy động và điều chỉnh vốn trong tập đoàn. Mô hình này được Nhật Bản gọi là "Zaibatsu", với nhiều tập đoàn lớn: Mitsui, Mitsubishi, Sumitomo, Okura, Suzuki, Fujita,... Sau thế chiến thứ nhất, mô hình Zaibatsu được thay thế bằng mô hình Keiretsu độc lập hơn với Chính phủ và phù hợp hơn với tình hình kinh tế mới.

Các Keiretsu của Nhật Bản thường kinh doanh đa ngành từ tài chính, bảo hiểm đến sản xuất hàng điện tử, đồ tiêu dùng. Nhằm thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng của kinh tế thế giới, mô hình TĐKT của Nhật Bản liên tục có sự tinh chỉnh, từ đó tạo dựng những tập đoàn uy tín toàn cầu như: Tập đoàn Toyota, Tập đoàn Honda, Tập đoàn Hitachi, Tập đoàn Sumitomo,...⁵

Tập đoàn kinh tế ở Nhật Bản có tên gọi là Keiretsu. Có 2 loại mô hình Keiretsu tại Nhật Bản: Keiretsu tổ chức theo hàng ngang (horizontal) hay Keiretsu tài chính và Keiretsu tổ chức theo hàng dọc (vertical).

Keiretsu tổ chức theo hàng ngang (horizontal) là một tập hợp các công ty, các tập đoàn kinh tế liên kết với nhau thông qua một hạt nhân tài chính, thường là một ngân hàng chính (main bank) và một nhà phân phối là công ty thương mại khổng lồ (General Trading Company). Các công ty thành viên của Keiretsu hàng ngang có thể là các công ty

chế tạo hay công ty cung cấp dịch vụ (chẳng hạn công ty bảo hiểm nhân thọ) có quy mô lớn hay cũng có thể chỉ là công ty có quy mô khiêm tốn.

Các Keiretsu tổ chức theo hàng dọc bao gồm 2 loại: Keiretsu sản xuất và Keiretsu phân phối. Keiretsu sản xuất là một tập đoàn bao gồm rất nhiều các công ty thầu khoán (subcontractor), các công ty phụ thuộc (subsidiary) và các công ty con (affiliate) tập trung quanh một công ty hạt nhân chuyên sản xuất một loại hàng hóa thành phẩm nào đó, được gắn với nhau bằng các quan hệ kinh doanh kiểu giữa nhà sản xuất và cung cấp thông qua việc nắm giữ cổ phần tham dự (stockholding) và các quan hệ nhân sự. Khác với Keiretsu chiều ngang có các công ty thành viên thuộc nhiều ngành khác nhau, thành viên của một Keiretsu sản xuất theo chiều dọc chỉ thuộc một ngành sản xuất nhất định và có quy mô nhỏ hơn. Trong khi các thành viên của Keiretsu hàng ngang nắm giữ cổ phần chéo lẫn nhau, ở Keiretsu hàng dọc chỉ có nhà sản xuất lớn nắm giữ một chiều các cổ phần ở các công ty chân rết.

Cơ cấu tổ chức của các công đoàn TĐKT chủ yếu là công đoàn cấp doanh nghiệp, có cả công đoàn theo ngành và theo nghề nhưng chỉ chiếm số lượng ít. Các công đoàn này thực hiện 3 quyền chính là quyền tổ chức, thương lượng tập thể và tham gia đình công. Mỗi công đoàn cấp doanh nghiệp đều có đầy đủ nhân sự, tài chính và những nguồn lực cần thiết khác để thực hiện 3 quyền nói trên. Họ đóng vai trò quan trọng trong duy trì và cải thiện chất lượng cuộc sống và điều kiện làm việc của NLĐ thông qua 3 loại hoạt động chính: các hoạt động với quản lý doanh nghiệp, với công đoàn và những hoạt động ngoài tổ chức.

Trên thực tế, ở các TĐKT có nhiều công đoàn, khi người sử dụng lao động đạt được thỏa thuận với công đoàn lớn thì cũng áp dụng các điều kiện tương tự trong thỏa ước với các công đoàn khác, hoặc các công đoàn có sự thống nhất với nhau trước khi gửi đề xuất. Do đó, tuy có thể có nhiều hơn một thỏa ước LĐTT tại một doanh nghiệp nhưng không phải điều kiện lao động, tiền lương của đoàn viên các công đoàn khác nhau và người lao động không phải đoàn viên công đoàn có sự khác biệt đáng kể.

Mô hình nhiều công đoàn cơ sở, ngành nghề

thuộc các trung tâm công đoàn cơ sở khác nhau dẫn đến việc các công đoàn vẫn cạnh tranh nhau về đoàn viên. Để vận động và tham gia xây dựng chính sách, ZENROREN ủng hộ và vận động tranh cử cho các ứng viên của Đảng Cộng sản Nhật Bản, trong khi RENGO lại ủng hộ Đảng Dân chủ Nhật Bản. Việc phân tán sự ủng hộ trong hoạt động chính trị của các trung tâm công đoàn quốc gia cùng với lợi thế về tài chính giúp cho Đảng Dân chủ Tự do Nhật Bản duy trì vị thế độc tôn gần như suốt lịch sử chính trị Nhật Bản.

2.3. Kinh nghiệm của Mỹ

Liên đoàn Lao động Mỹ (AFL) được thành lập năm 1886, là trung tâm công đoàn đầu tiên và tồn tại lâu nhất, tập hợp được đông đảo các liên đoàn lao động địa phương và điều phối các cuộc đấu tranh của phong trào công đoàn Mỹ và tham gia các cuộc vận động chính trị và luôn đứng về phía Đảng Dân chủ,... Đến năm 2005, đánh dấu một sự kiện quan trọng trong lịch sử phong trào công đoàn Mỹ khi một bộ phận cấp tiến gồm 7 công đoàn ngành ly khai khỏi AFL-CIO và lập nên một trung tâm công đoàn mới, với tên gọi “Thay đổi để chiến thắng” (Change to win-CtW) vào ngày 27/9/2005⁶.

AFL-CIO thành lập tháng 12/1955 với sự hợp nhất của AFL và CIO. AFL-CIO tập hợp 61 công đoàn quốc gia và liên quốc gia với 11,5 triệu đoàn viên từ những ngành nghề khác nhau. Một trong những công đoàn ngành lớn nhất của AFL-CIO là Công đoàn Lái xe tải và Kho vận (1,6 triệu đoàn viên), Liên đoàn Viên chức Mỹ (1 triệu đoàn viên), Công đoàn Chế tạo ô tô, Máy nông nghiệp và Hàng không vũ trụ (998.000 đoàn viên), Công đoàn Công nghiệp điện tử (765.000 đoàn viên), Công đoàn Công nhân dịch vụ (762.000 đoàn viên).

Liên hiệp Công đoàn “thay đổi để chiến thắng” (CtW) thành lập 2005, gồm 7 thành viên chủ chốt gồm Công đoàn Dịch vụ công cộng (SEIU), Công đoàn Dệt - May (UNITE), Công đoàn Nhà hàng - Khách sạn (HERE), Công đoàn Thợ Mộc (UBC), Công đoàn Lao động phổ thông Bắc Mỹ (LIUNA), Công đoàn Giao thông Vận tải (TU), Công đoàn Thực phẩm và Thương mại (UFCW), có 4,2 triệu đoàn viên.

Mặc dù nước Mỹ có 2 trung tâm công đoàn,

nhưng nhiệm vụ chính của các công đoàn Mỹ vẫn là: Thương lượng tiền lương, điều kiện lao động và phúc lợi của đoàn viên và đại diện cho lao động đoàn viên trong các cuộc tranh chấp lao động; Tham gia các hoạt động chính trị - hậu thuẫn để vận động chính sách.

Tại Mỹ, TĐKT đã được hình thành và phát triển từ nửa cuối thế kỷ XIX. Trong giai đoạn đầu, sự hình thành TĐKT dựa trên hoạt động tập trung vốn cao độ, các tập đoàn đẩy mạnh thực hiện các hành vi thôn tính, mua lại, sáp nhập nhằm tập trung kinh tế, tối đa hóa lợi ích. Các TĐKT nắm giữ hầu như toàn bộ thị phần, chi phối mạnh tới sự vận động của nền kinh tế. Tập đoàn General Electric (Hòa Kỳ) có tổng tài sản 646,6 tỷ USD⁷. Tập đoàn Bán lẻ Walmart (Mỹ) đang sử dụng 2,2 triệu nhân viên⁸. Doanh thu của Tập đoàn Walmart trong năm 2013 là 421,89 tỷ USD lớn hơn GDP của Na Uy (414,46 tỷ USD); doanh thu của Tập đoàn Exxon Mobil trong năm 2013 là 354,67 tỷ USD lớn hơn GDP của Thái Lan (318,85 tỷ USD); doanh thu của Tập đoàn Ford trong năm 2013 là 128,95 tỷ USD lớn hơn nhiều GDP của Việt Nam (103,57 tỷ USD). Ở Việt Nam, Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam có doanh thu đạt 758 nghìn tỷ đồng (37,9 tỷ USD) trong năm tài khóa 2013, bằng 36% GDP của Việt Nam; Tập đoàn FPT có doanh thu đạt 28,6 nghìn tỷ đồng (1,3 tỷ USD) trong năm tài khóa 2013.

Ở Mỹ có 2 hình thức liên kết TĐKT cơ bản: (i) Hình thức tập đoàn hợp tác, hình thức này hình thành trên sự thỏa thuận của các công ty độc lập, không có công ty nào giữ quyền chi phối toàn bộ hoạt động của tập đoàn; (ii) Hình thức tập đoàn theo thứ bậc, đối với hình thức này trong tập đoàn có một công ty giữ quyền chi phối tập đoàn. Hình thức tập đoàn theo thứ bậc có 2 loại là hình thức tập đoàn hỗn hợp và hình thức tập đoàn kim tự tháp. Hệ thống quy định pháp luật của những quốc gia này đều có chính sách để làm giảm số tầng bậc trong TĐKT⁹.

3. Thực trạng mô hình công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân tại Việt Nam

Thực tế tại Việt Nam, các tập đoàn kinh tế tư nhân ngày càng khẳng định vai trò và đóng góp lớn cho nền kinh tế, trở thành mũi nhọn tại một số lĩnh

vực đầu tư như du lịch, chế biến thực phẩm, công nghệ viễn thông,... Điển hình là Sun Group, Vingroup, Thaco, Masan, FPT,... Các tập đoàn này không chỉ dẫn đầu ở các lĩnh vực hoạt động trong nước, mà còn đã và đang xây dựng, phát triển thành công những sản phẩm, công trình mang tầm vóc khu vực và thế giới, giúp thăng hạng vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế. Bên cạnh đó, sự vươn lên và bứt phá của nhiều tập đoàn tư nhân mới cũng đang mở ra những kỳ vọng mới về một khu vực kinh tế tư nhân phát triển thịnh vượng với đầu kéo là các tập đoàn, cùng các vệ tinh là các doanh nghiệp tư nhân nhỏ và vừa. Tuy nhiên, quá trình phát triển các tập đoàn kinh tế tư nhân cũng đồng nghĩa với tăng quy mô lực lượng lao động, từ đó đòi hỏi phải có hành lang pháp lý phù hợp, để vừa thực hiện đúng đường lối của Đảng, bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, vừa tạo tiền đề để có thêm nhiều tập đoàn hùng mạnh đạt tầm khu vực và thế giới¹⁰. Do vậy, việc xây dựng và phát triển tổ chức công đoàn trong tập đoàn kinh tế tư nhân tuy không phải vấn đề mới nhưng chưa bao giờ mất đi tính thời sự, đặc biệt là trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay.

Nắm bắt tình hình đó, tại Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về “Tạo mọi điều kiện thuận lợi để kinh tế tư nhân phát triển nhanh, bền vững, lớn mạnh về quy mô, nâng cao về chất lượng”, ngày 12/6/2021, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 02-NQ/TW về đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam trong tình mới, trong đó yêu cầu nghiên cứu, tổ chức thí điểm một số mô hình mới, mô hình công đoàn tổng công ty, công đoàn tập đoàn kinh tế tư nhân trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Triển khai thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã xây dựng kế hoạch thí điểm mô hình công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở một số tổng công ty, tập đoàn kinh tế tư nhân có quy mô lớn trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

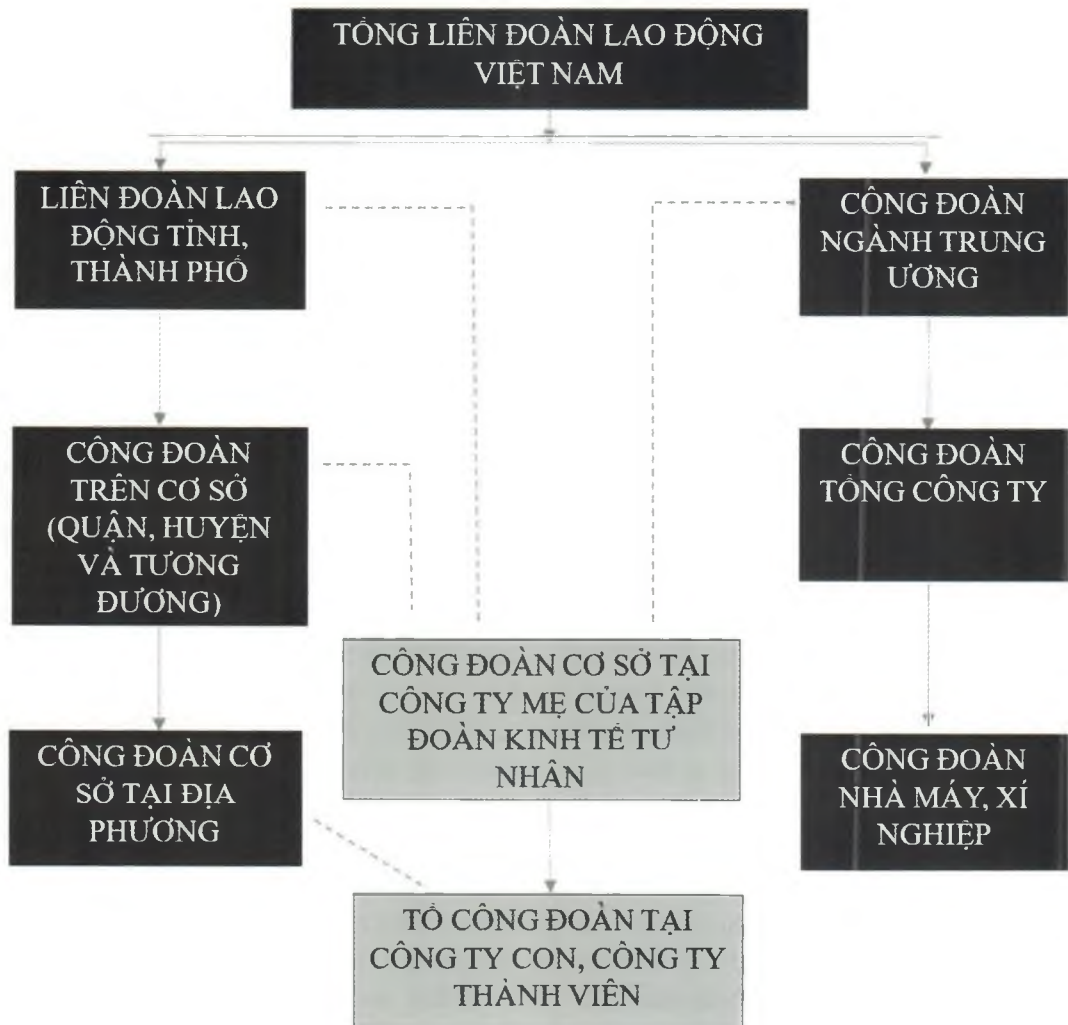
Tuy nhiên, trên thực tế, công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân chưa có mô hình thống nhất. ĐĐKT không phải một doanh nghiệp cụ thể, tập đoàn kinh tế thuộc các thành phần kinh tế là nhóm công ty có mối quan hệ với nhau thông qua sở hữu

cổ phần, phần vốn góp hoặc liên kết khác. ĐĐKT không phải là một loại hình doanh nghiệp, mà có công ty mẹ, công ty con và các công ty thành viên khác. Công ty mẹ, công ty con và mỗi công ty thành viên trong tập đoàn kinh tế có quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp độc lập theo quy định của pháp luật. Như vậy, tập đoàn kinh tế tư nhân là nhóm các công ty mẹ, công ty con, công ty thành viên thuộc thành phần kinh tế tư nhân, có mối quan hệ với nhau thông qua sở hữu cổ phần, phần vốn góp hoặc liên kết khác và các công ty có quyền và nghĩa vụ độc lập theo quy định của pháp luật. Và đặc điểm này cũng ảnh hưởng nhiều tới mô hình tổ chức công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân ở Việt Nam. Các tập đoàn kinh tế tư nhân đa phần có trụ sở công ty mẹ tại các thành phố lớn, còn các công ty con, công ty thành viên trải dài khắp đất nước và có tư cách pháp nhân độc lập. Chính vì vậy, đa phần các tập đoàn kinh tế tư nhân ở Việt Nam không có tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở tại công ty mẹ mà các công đoàn cơ sở tại các công ty thành viên thuộc quản lý của Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố quản lý địa bàn, điều này dẫn đến việc chưa có sự đồng bộ về tổ chức cũng như hoạt động công đoàn giữa các công ty thành viên của các tập đoàn kinh tế tư nhân. (Xem Mô hình 1)

4. Đề xuất phương án mô hình công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân

Trong bối cảnh các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới được thực thi, cùng với việc Bộ luật Lao động 2019 cho phép việc thành lập tổ chức của người lao động không nằm trong hệ thống của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, việc đổi mới mô hình tổ chức để thích ứng với bối cảnh mới là vô cùng cần thiết, nhất là thành lập công đoàn ĐĐKTTN để tập hợp người lao động gia nhập, tham gia vào tổ chức Công đoàn Việt Nam là cấp bách, trước khi người lao động tự lập lên tổ chức đại diện cho mình. Việc thành lập mô hình tổ chức, hoạt động công đoàn tập đoàn kinh tế tư nhân vừa phải đảm bảo tính thống nhất với thể chế và hệ thống chính trị của Việt Nam, vừa phải đảm bảo việc vận hành hiệu quả trong bối cảnh kinh tế thị trường và phù hợp với xu thế của phong trào công đoàn quốc tế. Trên cơ sở nghiên cứu, đối sánh lý luận và thực

Mô hình 1: Công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân



tiền, tác giả đề xuất một số phương án về mô hình tổ chức công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân như sau:

*** Phương án 1 (Mô hình 2)**

Thành lập công đoàn cấp trên cơ sở tại công ty mẹ của tập đoàn kinh tế tư nhân trực thuộc Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố mà công ty mẹ đóng trụ sở và quản lý công đoàn cơ sở tại các công ty con, công ty thành viên.

Phương án trên tương đối dễ triển khai bởi công đoàn theo khu vực địa lý bao phủ rộng rãi trên toàn quốc. Công ty mẹ và các công ty thành viên của tập đoàn ở tỉnh thành nào cũng có thể được tổ chức theo mô hình trên. Tuy nhiên khó khăn đặt ra ở đây là công ty mẹ và các công ty con, công ty thành viên trải rộng trên khắp cả

nước, như vậy rất khó để Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố nơi công ty mẹ đóng trụ sở có thể quản lý các công đoàn cơ sở. Điều này dễ dẫn đến sự không đồng bộ trong việc thực hiện hoạt động công đoàn trong tập đoàn.

*** Phương án 2 (Mô hình 3)**

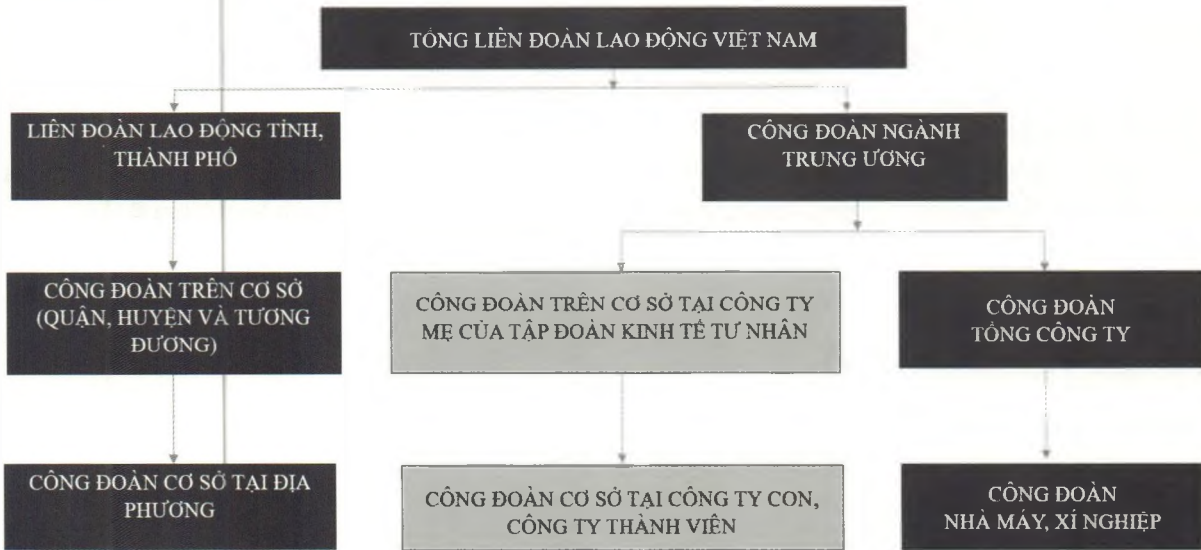
Thành lập công đoàn cấp trên cơ sở tại công ty mẹ của tập đoàn kinh tế tư nhân trực thuộc công đoàn ngành trung ương, quản lý công đoàn cơ sở tại các công ty con, công ty thành viên.

Phương án trên cũng tương đối dễ triển khai bởi các công ty mẹ thường là thành viên có quy mô lớn và có lĩnh vực kinh doanh chủ đạo của tập đoàn nên việc trực thuộc công đoàn ngành trung ương là khả thi. Tuy nhiên, các tập đoàn kinh tế tư nhân là tập hợp các doanh nghiệp kinh doanh trên nhiều lĩnh

Mô hình 2: Công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân theo phương án 1



Mô hình 3: Công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân theo phương án 2



vực khác nhau. Như vậy cũng rất khó để công đoàn ngành trung ương quản lý và điều hành các công đoàn cơ sở do các công ty con kinh doanh khác ngành, khác lĩnh vực.

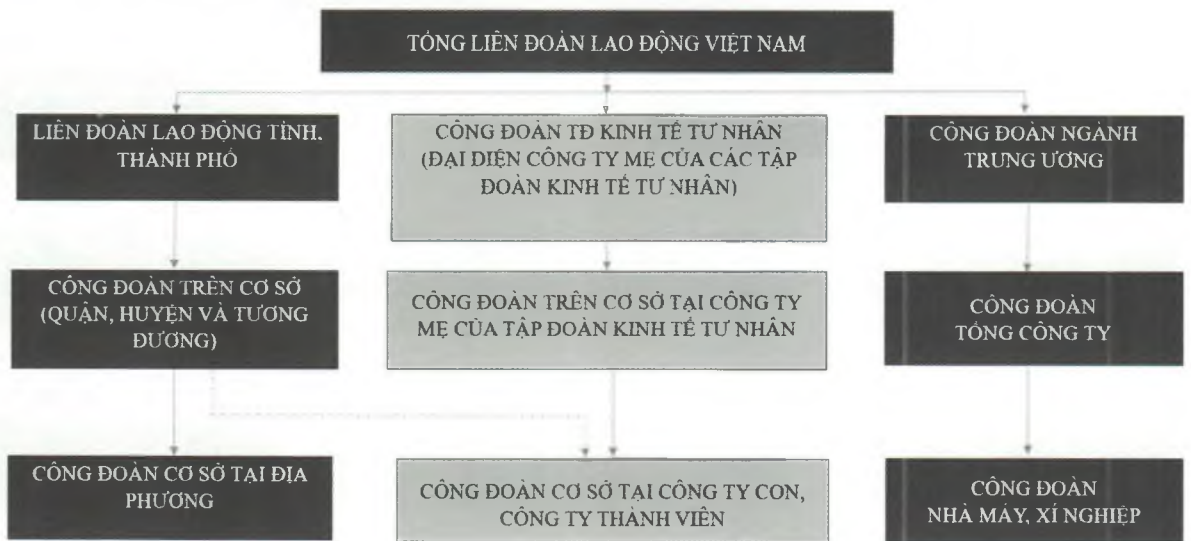
*** Phương án 3 (Mô hình 4)**

Thành lập công đoàn tập đoàn kinh tế tư nhân (bao gồm đại diện công ty mẹ của các tập đoàn kinh tế tư nhân tại Việt Nam) trực thuộc trực tiếp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Theo mô hình này, công đoàn tập đoàn kinh tế tư nhân sẽ quản lý công đoàn trên cơ sở tại Công ty mẹ của tập đoàn kinh tế tư nhân. Các công đoàn

trên cơ sở sẽ phối kết hợp với công đoàn trên cơ sở cùng cấp tại quận, huyện nơi công ty con đóng trụ sở để quản lý các công đoàn cơ sở tại công ty con, công ty thành viên. Công đoàn Việt Nam sẽ tập trung, vận dụng và phát huy được nguồn lực của tất cả các tập đoàn kinh tế tư nhân trên toàn quốc vì quản lý trực tiếp đầu mối của các tập đoàn là công đoàn tập đoàn kinh tế tư nhân. Bên cạnh đó, khi vận dụng mô hình trên, sẽ có sự đồng bộ trong quản lý theo chiều dọc là phù hợp với bộ máy tổ chức của tập đoàn kinh tế tư nhân và theo chiều ngang là các tổ chức công đoàn các cấp.

Mô hình 4: Công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân theo phương án 3



Tuy nhiên, khi triển khai mô hình trên, điều quan trọng là cần có sự phối kết hợp nhịp nhàng, hiệu quả giữa công đoàn tại công ty thành viên với công đoàn trên cơ sở tại địa phương.

Trong bối cảnh người lao động có quyền tự do thành lập, gia nhập vào các tổ chức đại diện người

lao động, công đoàn Việt Nam cần đưa ra quyết định về giải pháp hoàn thiện, đổi mới mô hình tổ chức công đoàn trong các tập đoàn kinh tế tư nhân hiệu quả, khả thi nhằm góp phần thu hút người lao động trong các tập đoàn kinh tế tư nhân tham gia và cống hiến cho Công đoàn Việt Nam ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

- ¹ Luật Công đoàn Trung Quốc năm 2001.
- ² World Bank group, Doing business 2015 - Going Beyond efficiency, 12th edition
- ³ <http://fortune.com/fortune500/>
- ⁴ Thái Quỳnh Mai Dung, (2020), Tổng Liên đoàn, Kinh nghiệm một số nước trên thế giới về tổ chức và hoạt động công đoàn trong khuôn khổ thực hiện các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Kỷ yếu Hội thảo: “Cơ sở lý luận và thực tiễn về đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn Việt Nam khi nước ta tham gia các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới”, ngày 25/11/2020.
- ⁵ VNR500 (Bảng xếp hạng 500 doanh nghiệp lớn nhất Việt Nam) (2014), Số liệu Bảng xếp hạng 500 Doanh nghiệp lớn nhất Việt Nam VNR500 hết năm 2014.
- ⁶ Ban Đối ngoại, (2014), Các tổ chức Công đoàn trên thế giới, Nxb Lao động.
- ⁷ Trần Tiến Cường (2011), Nâng cao sức cạnh tranh của TĐKT Nhà nước, Tạp chí Cộng sản, số 827 (9/2011).
- ⁸ <http://fortune.com/fortune500/>
- ⁹ Lincoln James R, Hikino Takashi, Colpan Asli (2010), The Oxford of Handbook of Business Group, Oxford University press 2010.
- ¹⁰ Vũ Phương Đông (2015), Những vấn đề pháp luật về tập đoàn kinh tế tại Việt Nam, Luận án Tiến sĩ Luật học, Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội.
- ¹¹ Điều 194 Luật Doanh nghiệp 2020.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ban Đối ngoại (2014), *Các tổ chức Công đoàn trên thế giới*, Nxb Lao động.
2. Quốc hội Việt Nam (2020), *Luật Doanh nghiệp 2020*.
3. Luật Công đoàn Trung Quốc năm 2001
4. Lincoln James R, Hikino Takashi, Colpan Asli. (2010). *The Oxford of Handbook of Business Group*. Oxford, United Kingdom: Oxford University press.
5. Trần Tiến Cường (2011), Nâng cao sức cạnh tranh của TĐKT Nhà nước, *Tạp chí Cộng sản*, số 827 (9/2011).
6. Thái Quỳnh Mai Dung, (2020), *Tổng Liên đoàn, Kinh nghiệm một số nước trên thế giới về tổ chức và hoạt động công đoàn trong khuôn khổ thực hiện các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới*. Kỷ yếu Hội thảo: “Cơ sở lý luận và thực tiễn về đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn Việt Nam khi nước ta tham gia các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới”, ngày 25/11/2020.
7. World Bank group. Doing business 2015 - Going Beyond efficiency, 12th edition.

Ngày nhận bài: 11/2/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/3/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/3/2022

Thông tin tác giả:

TS. LÊ MẠNH HÙNG

Trường Đại học Công đoàn

**ORGANIZING TRADE UNIONS
IN PRIVATE ECONOMIC GROUPS:
INTERNATIONAL EXPERIENCE AND SOLUTIONS
FOR MODELS OF ORGANIZING TRADE UNIONS IN VIETNAM
IN THE GLOBALIZATION CONTEXT**

● Ph.D **LE MANH HUNG**

Trade Union University

ABSTRACT:

This paper analyzes the models and the experience of private economic groups around the world in organizing trade unions. Based on lessons learnt and experience in organizing trade unions at Vietnam’s in private economic groups, this paper proposes solutions to the development of trade unions at private economic groups in Vietnam in the globalization context

Keywords: model of organizing trade union, private economic group, globalization, Vietnam.