

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRƯỜNG CHÍNH ĐỨC

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN
THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

Mã số: Thí điểm

HÀ NỘI - 2025

**Luận án được hoàn thành tại
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: 1. TS. Đỗ Đức Hồng Hà



2. TS. Chu Thị Thúy Hằng



Phản biện 1:
.....

Phản biện 2:
.....

Phản biện 3:
.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm 20....

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng, Việt Nam đã tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP và EVFTA, cam kết bảo đảm quyền lao động, trong đó có quyền thành lập tổ chức của người lao động. Dù đã phê chuẩn Công ước ILO số 98, Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn Công ước số 87 – tạo khoảng cách giữa pháp luật quốc gia và chuẩn mực quốc tế. Theo Tuyên bố 1998 của ILO, quyền này vẫn là quyền cơ bản, phải được bảo đảm ngay cả khi chưa phê chuẩn. Hiến pháp 2013 và Bộ luật Lao động 2019 bước đầu ghi nhận tổ chức đại diện ngoài công đoàn truyền thống, nhưng quy định còn khái quát, thiếu cơ chế cụ thể và bảo vệ hiệu quả. Việc song song tồn tại giữa hai mô hình đại diện đặt ra thách thức thiết kế hệ thống pháp luật phù hợp với thông lệ quốc tế. Từ yêu cầu hội nhập, cải cách pháp luật và bảo đảm quyền con người, đề tài luận án “Hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam” được lựa chọn, mang ý nghĩa lý luận và giá trị thực tiễn sâu sắc.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án hướng đến mục tiêu xây dựng cơ sở khoa học để đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và bảo đảm thực thi quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, khác biệt với tổ chức công đoàn hiện nay, đảm bảo tính hiệu lực, hiệu quả.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu trên, luận án tập trung vào các nhiệm vụ cụ thể như sau: Làm rõ cơ sở lý luận về quyền thành lập tổ chức, bản chất pháp lý và vai trò của quyền này trong bảo vệ người lao động và thúc đẩy quan hệ lao động tiến bộ; Phân tích thực trạng pháp luật hiện hành, đặc biệt trong Bộ luật Lao động 2019, Luật Công đoàn và các văn bản liên quan; Đối chiếu với các tiêu chuẩn quốc tế (ILO, CPTPP, EVFTA) và kinh nghiệm các nước như Canada, Nhật Bản, Singapore; Đề xuất giải pháp lập pháp, chính sách và cơ chế bảo đảm quyền này được thực thi thực chất, minh bạch và hiệu quả.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là hệ thống quy phạm pháp luật Việt Nam hiện hành điều chỉnh quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và các vấn đề cần hoàn thiện.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nội dung: Các quy định pháp luật, tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thiện, thực tiễn thực thi, giải pháp hoàn thiện.

Phạm vi thời gian: Từ khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực (1/1/2021) đến năm 2025.

Phạm vi không gian: Pháp luật Việt Nam và kinh nghiệm các nước thành viên CPTPP (Canada, Nhật Bản, Singapore...).

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án vận dụng nền tảng tư tưởng Mác - Lênin, Hồ Chí Minh và quan điểm Đảng về quyền con người, nhà nước pháp quyền, tổ chức xã hội; đồng thời kế thừa lý thuyết hiện đại: Lý thuyết quyền tự nhiên: Xem quyền thành lập tổ chức là quyền vốn có, bất khả xâm phạm, nhà nước phải bảo vệ; Lý thuyết quyền con người: Pháp luật không chỉ ghi nhận quyền mà còn thiết lập cơ chế thực thi hiệu quả và bình đẳng; Lý thuyết tự do (Liberalism): Quyền lập hội là biểu hiện của tự chủ cá nhân, là chỉ báo về mức độ dân chủ hóa pháp luật lao động; Lý thuyết quản trị quan hệ lao động (Kochan, Dunlop): Quyền thành lập tổ chức là cấu phần thiết yếu của hệ thống quan hệ lao động ba bên; Lý thuyết công bằng xã hội (Rawls): Pháp luật phải bảo vệ nhóm yếu thế, bảo đảm mọi NLD đều được tiếp cận quyền lập tổ chức đại diện.

Về phương pháp, luận án sử dụng phân tích, tổng hợp, lịch sử - logic, đối chiếu, so sánh và tiếp cận dựa trên quyền con người (HRBA).

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

5.1. Về lý luận

Xác định các điều kiện cần thiết để thực thi quyền thành lập tổ chức; phân tích mối quan hệ giữa quyền này với quyền đình công, thương lượng, giải quyết tranh chấp;

làm rõ lý luận pháp luật về quyền con người trong lĩnh vực lao động.

5.2. Về thực tiễn

Đánh giá chi tiết thực trạng pháp luật hiện hành và thực thi quyền thành lập tổ chức; đối chiếu với quốc tế; đề xuất kiến nghị sửa đổi cụ thể cả về nội dung lẫn cơ chế thực thi.

6. Kết cấu luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận án gồm 4 chương, 11 tiết.

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu về đề tài và các vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý luận hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Chương 3: Thực trạng hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam

Chương 4: Quan điểm và giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ ĐỀ TÀI VÀ CÁC VẤN ĐỀ ĐẶT RA CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.1. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Trong bối cảnh Việt Nam ký kết nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP, EVFTA, RCEP, quyền của người lao động, đặc biệt là quyền thành lập tổ chức tại doanh nghiệp đã thu hút sự quan tâm sâu sắc của giới nghiên cứu trong và ngoài nước.

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu trong nước chủ yếu tập trung vào vai trò, mô hình tổ chức và cải cách pháp luật công đoàn. Một số tác giả như Lê Văn Hào, Trần Thị Thu, Phạm Công Nguyên, Nguyễn Văn Tuyền đã công bố các chuyên khảo và bài viết liên quan đến tổ chức công đoàn trong tiến trình hội nhập. Một số luận án thạc sĩ, tiến sĩ cũng đề cập đến tổ chức đại diện người lao động, nhưng thường gộp chung trong nghiên cứu về công đoàn, chưa phân biệt rõ tổ chức ngoài hệ thống công đoàn truyền thống.

Thứ hai, các công trình quốc tế và liên kết, tiêu biểu của ILO, UNDP đã đánh giá khả năng thực thi Công ước số 87, 98 tại Việt Nam. Các nghiên cứu này cung cấp khung lý luận vững chắc về quyền tự do hiệp hội, mô hình tổ chức ở các nước chuyển đổi, đồng thời cảnh báo về các rào cản thể chế - pháp lý trong việc hình thành tổ chức đại diện độc lập ở doanh nghiệp, đặc biệt khu vực FDI.

Tuy nhiên, phần lớn các công trình vẫn dừng ở mức phân tích chính sách, mô tả thực trạng, thiếu hệ thống tiêu chí pháp lý, chưa xây dựng khung phân tích về quyền thành lập tổ chức như một quyền con người trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam. Đặc biệt, chưa có nghiên cứu nào tiếp cận tổng hợp giữa pháp luật nhân quyền, quản trị quan hệ lao động và cải cách thể chế để hình thành nền tảng lý luận và giải pháp lập pháp cho quyền này.

Do đó, luận án có tính mới, cấp thiết và bổ sung trực tiếp khoảng trống học thuật còn bỏ ngỏ hiện nay.

1.2. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN CẦN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.2.1. Khái quát kết quả công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài

1.2.1. Khái quát kết quả công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài (rút gọn)

Các công trình nghiên cứu đã chỉ ra tầm quan trọng của quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam thực thi các cam kết quốc tế về lao động. Nhiều công trình tiếp cận quyền này như một quyền con người, quyền lao động, phân tích pháp luật Việt Nam và quốc tế về tự do hiệp hội, quyền công đoàn và tổ chức đại diện, đánh giá mức độ tương thích với Công ước ILO số 87 và các FTA như CPTPP, EVFTA.

Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu dừng ở mức phân tích khía cạnh đơn lẻ, thiếu một cách tiếp cận hệ thống về hoàn thiện pháp luật trong khuôn khổ thể chế chính trị - pháp lý Việt Nam. Còn thiếu các nghiên cứu về cơ chế thực thi quyền, bao gồm thủ tục thành lập tổ chức, bảo vệ người lao động, vai trò của Nhà nước và người sử dụng lao động. Chưa có khung tiêu chí khoa học đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật, mô hình tổ chức phù hợp, hay làm rõ mối quan hệ giữa quyền thành lập tổ chức và các quyền liên quan như thương lượng tập thể, đình công, tiếp cận thông tin.

Do đó, luận án có tính cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn, nhằm lấp đầy các khoảng trống nêu trên bằng cách xây dựng mô hình pháp lý phù hợp và tiêu chí đánh giá hoàn thiện pháp luật trong bối cảnh hội nhập.

1.2.2. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu trong luận án

Các nghiên cứu trước đã thống nhất về tầm quan trọng của quyền hiệp hội và đại diện của người lao động (NLĐ) trong bối cảnh hội nhập, làm rõ nguyên tắc tự do hiệp hội theo Công ước ILO, phân tích quá trình chuyển đổi chính sách khi Việt Nam gia nhập các FTA và đề xuất mô hình tổ chức đại diện phi công đoàn. Tuy nhiên, vẫn còn các khoảng trống: thiếu khung lý luận toàn diện về quyền thành lập tổ chức của NLĐ gắn với quyền con người; chưa phân tích đầy đủ tính tương thích giữa pháp luật Việt Nam và Công ước ILO 87, 98; thiếu nghiên cứu về cơ chế bảo đảm quyền này trong doanh nghiệp, nhất là khu vực FDI; và chưa phân định rõ khái niệm "tổ chức của NLĐ" và "công đoàn". Luận án tập trung ba hướng nghiên cứu: xây dựng cơ sở lý luận từ quyền con người và chuẩn mực quốc tế; đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn

tại Việt Nam; và đề xuất quan điểm, giải pháp hoàn thiện pháp luật phù hợp với yêu cầu cải cách và hội nhập.

1.3. GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU VÀ CÂU HỎI NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.3.1. Giả thuyết nghiên cứu

Luận án đặt ra giả thuyết chính rằng: pháp luật Việt Nam về quyền thành lập tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp chưa bảo đảm đầy đủ quyền tự do hiệp hội theo chuẩn mực quốc tế, đặc biệt là Công ước 87 và 98 của ILO, do còn thiếu tính đồng bộ và còn lẫn lộn giữa vai trò tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện độc lập của NLĐ.

Việc hoàn thiện pháp luật cần được thực hiện trên cơ sở tiếp cận quyền con người, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế, nhưng đồng thời phù hợp với đặc điểm chính trị - pháp lý Việt Nam.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Luận án tập trung trả lời các câu hỏi sau:

Cơ sở lý luận nào cần thiết để xác lập quyền thành lập tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp trong hệ thống pháp luật Việt Nam? Pháp luật Việt Nam hiện hành đã bảo đảm quyền này đến mức độ nào? Những bất cập và nguyên nhân là gì? Có thể học hỏi gì từ kinh nghiệm lập pháp của các quốc gia có điều kiện tương đồng? Cần đề xuất giải pháp pháp lý nào để hoàn thiện pháp luật, bảo đảm khả thi trong thực tiễn và phù hợp với định hướng hội nhập?

Kết luận chương 1

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, chương này khẳng định rằng quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp đã được tiếp cận từ nhiều góc độ, góp phần định hình cơ sở lý luận và thực tiễn. Tuy nhiên, vẫn tồn tại những khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu sâu. Về lý luận, cần làm rõ mối quan hệ giữa quyền này và các quyền liên quan như tự do hiệp hội. Về pháp luật, còn nhiều quy định chưa tương thích với các tiêu chuẩn ILO, nhất là Công ước số 87 và 98. Về thực tiễn, còn nhiều rào cản trong việc thực thi quyền do hạn chế nhận thức và áp lực thể chế. Do đó, việc xây dựng giải pháp hoàn thiện pháp luật là cấp thiết nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động và khẳng định cam kết hội nhập quốc tế của Việt

Nam. Đây cũng là trọng tâm nghiên cứu của các chương tiếp theo.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

2.1. LÝ LUẬN CHUNG VỀ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT

2.1.1. Khái niệm, đặc điểm của hoàn thiện pháp luật

Hoàn thiện pháp luật được hiểu là quá trình sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc ban hành mới các quy phạm pháp luật để đạt được tính đồng bộ, thống nhất, phù hợp thực tiễn và đáp ứng yêu cầu phát triển. Đây không đơn thuần là kỹ thuật lập pháp mà còn thể hiện tầm nhìn cải cách và trách nhiệm quốc gia trong việc đảm bảo quyền con người và hiệu lực Nhà nước pháp quyền.

Các đặc điểm của quá trình này gồm: có định hướng, có mục tiêu rõ ràng; chịu tác động từ điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội; mang tính kế thừa và cải cách; và phải đảm bảo tính khả thi trong thực tiễn thi hành.

2.2. QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP DƯỚI GÓC NHÌN QUYỀN CON NGƯỜI

2.2.1. Khái niệm, đặc điểm của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là hình thức liên kết tự nguyện, có tổ chức, nhằm đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Đây là thiết chế xã hội đặc thù, được thành lập trên cơ sở quyền con người và quyền lao động, có tính chất phi lợi nhuận và độc lập với người sử dụng lao động.

Tổ chức này không chỉ thực hiện chức năng đại diện trong thương lượng tập thể, đối thoại, mà còn là công cụ thúc đẩy dân chủ cơ sở, nâng cao phúc lợi lao động và hạn chế xung đột. Đặc điểm cơ bản gồm:

Do người lao động tự nguyện thành lập, không bị ép buộc hay phụ thuộc vào người sử dụng lao động; Hoạt động theo điều lệ, phù hợp pháp luật; Có tư cách pháp

nhân và được bảo hộ pháp lý; Được quyền tham gia các hoạt động đại diện, đối thoại và thương lượng tập thể.

Tổ chức của người lao động là một thành tố quan trọng để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, phù hợp với mô hình nhà nước pháp quyền hiện đại và yêu cầu hội nhập quốc tế.

2.2.2. Khái niệm, đặc trưng và nội dung quyền của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

2.2.2.1. Khái niệm quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là quyền con người cơ bản, cho phép người lao động tự do sáng lập, gia nhập và vận hành tổ chức đại diện tại nơi làm việc mà không cần sự chấp thuận trước, trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và không bị can thiệp. Quyền này bao hàm ba cấp độ: quyền cá nhân (tự do kết hợp), quyền tập thể (thiết lập tổ chức độc lập) và quyền thể chế (được pháp luật công nhận, bảo vệ và hỗ trợ). Đây là chuẩn mực xuyên suốt để đánh giá pháp luật hiện hành và đề xuất giải pháp hoàn thiện trong luận án.

2.2.2.2. Đặc trưng của quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là một quyền con người chuyên biệt, phát sinh từ quyền tự do hiệp hội, mang năm đặc trưng pháp lý riêng:

Tính kết hợp cá nhân - tập thể: Là quyền cá nhân nhưng chỉ hiện thực qua hành vi tập thể (thành lập tổ chức), bảo đảm cả tự do cá nhân và đại diện lợi ích tập thể.

Tính độc lập khỏi hệ thống chính trị - hành chính: Tổ chức do người lao động tự quản, không bị chi phối bởi nhà nước hay đảng phái; được tự do tổ chức theo pháp luật.

Quyền được bảo vệ khỏi can thiệp và phân biệt: Pháp luật quốc tế và quốc gia bảo vệ người lao động khỏi phân biệt đối xử, can thiệp khi thực hiện quyền lập tổ chức.

Tính kiến tạo thể chế đại diện mới: Cho phép người lao động lập tổ chức

mới, không bị giới hạn bởi cơ chế đại diện duy nhất, góp phần thúc đẩy đa nguyên trong quan hệ lao động.

Tính công nhận pháp lý mà không cần phê duyệt trước: Không áp dụng cơ chế “xin phép trước”, chỉ yêu cầu thủ tục công nhận hợp pháp sau khi tổ chức được hình thành.

Nhận diện đúng các đặc trưng pháp lý của quyền này là cơ sở để xây dựng pháp luật chặt chẽ, bảo vệ quyền hiệu quả và bảo đảm tính tương thích với chuẩn mực quốc tế trong bối cảnh cải cách và hiện đại hóa pháp luật lao động.

2.2.2.3. Nội dung của quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Nội dung quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là tổng thể các quyền năng pháp lý cho phép người lao động hợp pháp sáng lập, tổ chức, vận hành và bảo vệ một thiết chế đại diện độc lập tại nơi làm việc. Quyền này gắn với nghĩa vụ bảo đảm của Nhà nước theo tiếp cận quyền con người hiện đại, được ghi nhận trong Công ước ILO số 87, 98, ICCPR và các văn bản pháp luật Việt Nam.

Cấu trúc nội dung gồm 5 nhóm quyền: (1) Quyền tự do sáng lập tổ chức, không cần xin phép hành chính, được lựa chọn mô hình linh hoạt và được bảo vệ khỏi mọi hành vi trù dập, phân biệt; (2) Quyền xác lập điều lệ, mục tiêu và cơ cấu tổ chức thể hiện nguyên tắc tự chủ, tự quản; (3) Quyền không bị can thiệp từ Nhà nước hoặc người sử dụng lao động, đồng thời được bảo vệ khỏi hành vi phá hoại; (4) Quyền được công nhận và bảo vệ pháp lý, bao gồm tư cách pháp nhân rõ ràng, quyền đại diện hợp pháp và cơ chế khiếu nại hiệu quả; (5) Quyền tự do liên kết, cho phép tổ chức liên kết hoặc không liên kết với các tổ chức cấp cao hơn mà không bị kiểm soát hay trừng phạt.

Đây là một hệ quyền liên kết, có ý nghĩa nền tảng trong xây dựng tổ chức đại diện dân chủ trong doanh nghiệp và là thước đo mức độ hoàn thiện pháp luật theo các chuẩn mực nhân quyền quốc tế.

2.2.2.4. Chủ thể của quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Theo tiếp cận quyền con người, xác định đúng chủ thể của quyền là điều kiện tiên quyết để bảo đảm thực thi và bảo vệ quyền hiệu quả. Đối với quyền thành lập tổ chức tại doanh nghiệp, có hai chủ thể chính: (1) Người lao động cá nhân được Công

ước 87 của ILO và nhiều quốc gia, như Nhật Bản, thừa nhận không phân biệt giới tính, loại hợp đồng hay hình thức làm việc; (2) Nhóm người lao động có thể cùng khởi xướng tổ chức đại diện, thể hiện bản chất tập thể của quyền này. Việc hạn chế bằng số lượng tối thiểu quá cao có thể vi phạm quyền theo chuẩn mực quốc tế.

2.2.3. Khái niệm, đặc điểm và nội dung của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

2.2.3.1. Khái niệm pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là hệ thống quy phạm pháp lý nhằm bảo đảm quyền tự do lập hội của người lao động trong quan hệ lao động hiện đại. Quyền này là một phần không thể tách rời của pháp luật về quyền con người, được ghi nhận trong các văn kiện quốc tế như Công ước ILO 87, ICCPR và ICESCR. Pháp luật về quyền này gồm 4 nội dung cốt lõi: Ghi nhận quyền như một quyền tự thân, không phụ thuộc phê duyệt hành chính; Thiết lập trình tự thủ tục minh bạch, công bằng, không phân biệt đối xử; Xác định giới hạn hợp lý của quyền theo nguyên tắc cần thiết và tương xứng; Thiết lập cơ chế bảo vệ hiệu quả khỏi mọi hành vi cản trở, phân biệt hay trả đũa.

2.2.3.2. Đặc điểm của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là cấu phần cốt lõi của pháp luật lao động hiện đại, thể hiện sự kết nối giữa quyền con người và cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Quyền này mang bản chất kép: vừa là quyền con người cơ bản, vừa là quyền lao động tập thể, được ghi nhận trong các điều ước quốc tế như Công ước ILO 87 và ICCPR. Hệ thống pháp luật này có năm đặc điểm nổi bật: (1) Lấy người lao động làm trung tâm, bảo đảm thực thi quyền hiệp hội thực chất với thủ tục minh bạch, không gây cản trở hành chính; (2) Bảo vệ người lao động khỏi mọi hành vi trù dập từ giai đoạn hình thành ý chí thành lập tổ chức; (3) Mang tính kiến tạo – hỗ trợ người lao động thực hiện quyền theo hướng trao quyền thay vì kiểm soát; (4) Linh hoạt thích ứng với thị trường lao động hiện đại, cho phép đa dạng mô hình tổ chức; và (5) Công nhận cạnh tranh đại diện, đặt giới hạn quyền một cách hợp pháp, có cơ chế giám sát độc lập để bảo đảm quyền không bị vô

hiệu hóa trong thực tiễn.

2.2.3.3. Nội dung pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là hệ thống quy phạm phức hợp, kết tinh giữa lý luận pháp lý, quyền con người và kinh nghiệm lập pháp quốc tế. Có thể chia thành bốn nhóm quy phạm chủ yếu.

(1) Nhóm quy phạm về chủ thể và điều kiện thực hiện quyền: Xác định người lao động là chủ thể trung tâm, không phân biệt loại hợp đồng, giới tính, dân tộc, bao gồm cả lao động phi chính thức. Pháp luật cần quy định năng lực pháp lý đầy đủ, tiêu chí số lượng tối thiểu và điều kiện sáng lập hợp lý; thiết lập cơ chế hỗ trợ kỹ thuật, bảo vệ người lao động khỏi trù dập, phân biệt đối xử; các giới hạn quyền bãi hợp pháp, chính đáng và cần thiết theo Điều 22.2 ICCPR.

(2) Nhóm quy phạm về trình tự, thủ tục thực hiện quyền: Bảo đảm quyền không phụ thuộc vào phê duyệt hành chính, thực hiện qua cơ chế thông báo hoặc đăng ký đơn giản. Quy định rõ điều kiện thành lập, hồ sơ, thời hạn xử lý; yêu cầu cơ quan có trách nhiệm phản hồi minh bạch. Pháp luật cũng phải bảo vệ tổ chức khỏi hành vi trả đũa và quy định rõ ràng về hợp nhất, chia tách, giải thể trên cơ sở tự nguyện.

(3) Nhóm quy phạm bảo đảm thực thi quyền: Đảm bảo tổ chức được hoạt động độc lập, có quyền thương lượng tập thể, hành động tập thể hợp pháp, tiếp cận doanh nghiệp và người lao động, cũng như quyền khởi xướng và tham gia giải quyết tranh chấp.

(4) Nhóm quy phạm về trách nhiệm nhà nước và các bên liên quan: Xác định nghĩa vụ ba tầng của Nhà nước – tôn trọng, bảo vệ và thực hiện; thiết lập hệ thống khiếu nại, bảo vệ pháp lý miễn phí; ghi nhận vai trò hỗ trợ của công đoàn, NGO và tổ chức quốc tế trong việc thúc đẩy thực thi và cải cách pháp luật.

2.3. KHÁI NIỆM VÀ CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

2.3.1. Khái niệm về hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại

doanh nghiệp là quá trình rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các quy phạm pháp luật nhằm bảo đảm cho người lao động với tư cách cá nhân có thể tự do thành lập, gia nhập và vận hành tổ chức đại diện độc lập, không phụ thuộc vào công đoàn truyền thống, phù hợp với chuẩn mực quốc tế và yêu cầu thực tiễn. Khái niệm này được xác lập trên ba nền tảng lý luận chính: Lý thuyết quyền con người: nhấn mạnh việc công nhận, thực thi, bảo vệ và giới hạn hợp lý quyền; Lý thuyết pháp quyền: yêu cầu pháp luật minh bạch, ổn định, có khả năng ngăn ngừa lạm quyền; Lý thuyết quản trị quan hệ lao động: đề cao vai trò của pháp luật trong điều tiết hài hòa quan hệ giữa người lao động - người sử dụng lao động - nhà nước. Tóm lại, đây là tiến trình cải cách pháp lý toàn diện nhằm bảo đảm quyền con người trong quan hệ lao động một cách thực chất, công bằng và khả thi.

2.3.2. Tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Tính đầy đủ và minh bạch: Pháp luật cần xác định rõ chủ thể, nội dung quyền, điều kiện, trình tự, cơ chế bảo vệ. Các quy định phải được hệ thống hóa, không mâu thuẫn, ngôn ngữ rõ ràng, dễ hiểu và được phổ biến rộng rãi đến người lao động.

Tính thống nhất và đồng bộ: Các văn bản pháp luật phải liên kết chặt chẽ, không chồng chéo giữa các luật và dưới luật. Cần xác định rõ cơ quan có thẩm quyền, tránh phân mảnh. Pháp luật phải phù hợp với chính sách cải cách thể chế, hội nhập và số hóa.

Tính khả thi và ổn định: Hệ thống pháp luật cần xây dựng lộ trình minh bạch, khả năng áp dụng thực tế, bảo đảm tổ chức thực thi có đủ nguồn lực. Thủ tục phải đơn giản, chi phí thấp, đặc biệt hỗ trợ nhóm yếu thế.

Tính dễ tiếp cận: Pháp luật phải thân thiện, ngôn ngữ dễ hiểu, thủ tục đơn giản, hỗ trợ tư vấn pháp lý, cơ chế phản hồi rõ ràng. Thông tin, mẫu biểu cần được công khai, đa dạng kênh tiếp cận.

Tính đổi mới, sáng tạo: Pháp luật phải thích ứng với thay đổi như kinh tế số, lao động phi chính thức. Hệ thống cần thiết kế quy phạm mở, hỗ trợ thể chế và thử nghiệm chính sách, áp dụng công nghệ (AI, dữ liệu lớn...) để tạo không gian pháp lý linh hoạt.

Tính tôn trọng bình đẳng và không phân biệt đối xử: Quyền phải phổ quát cho mọi người lao động không phân biệt giới tính, dân tộc, loại hình lao động. Pháp luật phải loại bỏ rào cản gián tiếp và thiết kế cơ chế hỗ trợ nhóm yếu thế để bảo đảm công

bằng thực chất.

2.4. CÁC YẾU TỐ BẢO ĐẢM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

Việc hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cần được đặt trong tổng thể các yếu tố thể chế, chính trị - pháp lý và xã hội - văn hóa nhằm bảo đảm tính khả thi, hiệu lực và đồng bộ.

Trước hết, phải có ý chí chính trị rõ ràng và cam kết thể chế mạnh mẽ từ Nhà nước trong việc công nhận và bảo vệ quyền này như một quyền con người cơ bản. Thứ hai, quy trình lập pháp cần được tổ chức theo hướng dân chủ, minh bạch và khoa học, với sự tham gia thực chất của người lao động và các bên liên quan. Thứ ba, cần thể chế hóa đầy đủ các tiêu chuẩn quốc tế và bảo đảm tính tương thích pháp lý, không sao chép máy móc mà phù hợp với điều kiện thể chế nội tại. Thứ tư, nâng cao hiệu lực thể chế thực thi và cơ chế bảo đảm quyền, đặc biệt thông qua các thiết chế giám sát độc lập, chế tài mạnh, phù hợp với bối cảnh lao động hiện đại. Cuối cùng, cần thúc đẩy văn hóa pháp lý và nhận thức xã hội tiến bộ, phổ biến pháp luật sâu rộng, tăng cường vai trò chủ thể tích cực của người lao động trong xây dựng chính sách.

Đây là hệ thống yếu tố gắn kết, tương tác nhằm bảo đảm quyền thành lập tổ chức của người lao động không chỉ được ghi nhận trên giấy mà thực sự được thực thi trong thực tiễn.

2.5. PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VÀ PHÁP LUẬT CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM

2.5.1. Pháp luật quốc tế về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là quyền con người cơ bản, được ghi nhận trong các công ước quốc tế, đặc biệt là các văn kiện của ILO, Liên Hợp Quốc và các FTA thế hệ mới.

ILO quy định quyền này trong Công ước số 87 và 98 – nền tảng bảo đảm quyền

tự do hiệp hội và thương lượng tập thể mà không bị can thiệp từ Nhà nước hay người sử dụng lao động. Tuyên bố năm 1998 của ILO tái khẳng định đây là quyền cơ bản, buộc các quốc gia thành viên tôn trọng, kể cả khi chưa phê chuẩn.

Liên Hợp Quốc thông qua ICESCR, UDHR và UNGPs cũng thừa nhận quyền này là phổ quát, không thể bị giới hạn tùy tiện. ICESCR đặt nghĩa vụ pháp lý rõ ràng: không cản trở, không can thiệp và chủ động thúc đẩy môi trường pháp lý thuận lợi cho quyền tổ chức.

Các FTA thế hệ mới như CPTPP, EVFTA yêu cầu Việt Nam thực thi quyền thành lập tổ chức của người lao động phù hợp với tiêu chuẩn ILO. CPTPP cho phép thành lập tổ chức độc lập với Tổng Liên đoàn Lao động và có cơ chế giải quyết tranh chấp ràng buộc.

Các tiêu chuẩn quốc tế còn nhấn mạnh quyền tự do thành lập tổ chức, quyền hoạt động độc lập, thương lượng tập thể, chống phân biệt đối xử và quyền đình công hợp pháp. Đây là cơ sở pháp lý thiết yếu để Việt Nam hoàn thiện pháp luật phù hợp với thông lệ quốc tế.

2.5.2. Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp của một số nước

2.5.2.1. Kinh nghiệm từ Singapore: Pháp luật Singapore quy định quyền thành lập tổ chức của người lao động thông qua hệ thống luật gồm: *Trade Unions Act*, *Industrial Relations Act*, và *Employment Act*. Trong đó, người lao động từ bảy người trở lên có thể thành lập công đoàn mà không cần phê duyệt hành chính trước, phù hợp với Công ước 87 của ILO. Tuy nhiên, Điều 14(f) của *Trade Unions Act* cho phép cơ quan đăng ký từ chối công đoàn mới nếu đã tồn tại công đoàn tương tự, làm suy yếu tính đa nguyên và tự do hiệp hội.

Singapore chưa phê chuẩn Công ước 87, dẫn đến sự bảo đảm quyền lập hội mang tính "có điều kiện". Việc phụ thuộc quá mức vào NTUC – tổ chức công đoàn duy nhất có ảnh hưởng – tạo ra môi trường "độc quyền mềm", hạn chế cạnh tranh đại diện và tính độc lập tổ chức. Dù có cơ chế bảo vệ nhất định như cấm phân biệt đối xử người tham gia công đoàn (Điều 82(1) *Employment Act*), nhưng các quy định chủ yếu bảo vệ sau khi tổ chức đã thành lập, chưa chú trọng giai đoạn khởi tạo – vốn dễ bị can

thiệt nhất. Ngoài ra, các điều kiện về độ tuổi, tình trạng pháp lý (Điều 20 *Trade Unions Act*) đặt ra vấn đề về bình đẳng tiếp cận quyền.

2.5.2.2. Kinh nghiệm từ Nhật Bản: Nhật Bản ghi nhận quyền lập hội tại Điều 28 Hiến pháp và Luật Công đoàn (1949), với quy định rõ ràng rằng người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn mà không bị cản trở. Nhật đã phê chuẩn đầy đủ Công ước 87 và 98 của ILO. Các hành vi cản trở đều bị coi là "hành vi bất công" và do Ủy ban Quan hệ Lao động xử lý. Hệ thống pháp luật bảo đảm quyền bằng thiết chế hiệu quả, công bằng, không phân biệt đối xử, kể cả với lao động phi chính thức. Tuy nhiên, mô hình công đoàn doanh nghiệp khiến phạm vi đại diện bị giới hạn, đặc biệt với lao động ngoài biên chế, đặt ra yêu cầu cải cách cấu trúc công đoàn phù hợp hơn với thị trường lao động hiện đại.

2.5.2.3. Kinh nghiệm từ Úc: Úc xây dựng mô hình pháp lý hoàn chỉnh về quyền lập tổ chức thông qua *Fair Work Act 2009*, nội luật hóa đầy đủ Công ước 87 và 98. Việc thành lập công đoàn không cần xin phép hành chính, và mọi hành vi cản trở đều bị nghiêm cấm, xử lý bởi Fair Work Commission và Fair Work Ombudsman. Pháp luật Úc bảo vệ toàn diện quyền lập hội với cơ chế tài phán hiệu quả, quy định bảo vệ rõ ràng, không phân biệt đối xử, đồng thời duy trì tính cập nhật thông qua cải cách linh hoạt. Đây là mô hình điển hình cho các quốc gia đang hoàn thiện pháp luật lao động.

2.5.3. Giá trị tham khảo cho Việt Nam

Bài học kinh nghiệm quốc tế cho Việt Nam về hoàn thiện pháp luật quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Từ mô hình của Singapore, Nhật Bản và Úc, có thể rút ra 6 bài học quan trọng cho Việt Nam trong hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp:

Ghi nhận quyền lập tổ chức rõ ràng, minh bạch và tách biệt với phê duyệt hành chính, nhằm đảm bảo quyền tự do hiệp hội thực chất – như Nhật Bản hiến định hóa (Điều 28) và Úc qua *Fair Work Act 2009*.

Thiết lập cơ quan chuyên trách độc lập (như Fair Work Commission, IAC, Ủy ban Quan hệ Lao động Nhật) nhằm bảo đảm thực thi hiệu quả và xử lý vi phạm.

Nội luật hóa cơ chế bảo vệ chống trả đũa, phân biệt đối xử, phù hợp với Công

ước 87 và 98, với các chế tài như bồi thường, xử phạt và tài phán độc lập.

Mở rộng phạm vi tiếp cận quyền cho mọi nhóm lao động, không phân biệt hình thức làm việc, đảm bảo tính phổ quát và bao trùm.

Duy trì cơ chế cải cách pháp lý linh hoạt, kịp thời thích ứng với biến động xã hội và cấu trúc lao động, như mô hình của Úc.

Tránh xu hướng “độc quyền mềm” và hành chính hóa tổ chức, cần bảo đảm môi trường pháp lý cạnh tranh, đa dạng và độc lập cho các tổ chức đại diện.

Kết luận chương 2

Chương 2 đã phân tích cơ sở lý luận về pháp luật tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, làm rõ khái niệm, đặc điểm, vai trò và các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình hoàn thiện pháp luật, gồm: chủ trương của Đảng, năng lực chủ thể lập pháp, truyền thống văn hóa và hội nhập quốc tế. Đồng thời, chương này tổng hợp kinh nghiệm quốc tế (Singapore, Nhật Bản, Úc), từ đó rút ra bài học phù hợp cho Việt Nam. Các nội dung trên tạo nền tảng lý luận định hướng nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật ở các chương tiếp theo.

Chương 3

THỰC TRẠNG HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

Chương này trình bày toàn diện về thực trạng hoàn thiện pháp luật liên quan đến quyền thành lập tổ chức của người lao động (NLĐ) tại doanh nghiệp ở Việt Nam, trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh, yêu cầu hội nhập quốc tế và tiến trình cải cách pháp luật lao động.

3.1. Kết quả đạt được trong việc hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam và nguyên nhân

3.1.1. Kết quả đạt được

Việt Nam đã đạt nhiều tiến bộ đáng kể:

3.1.1.1. Về chủ thể quyền và điều kiện thực hiện quyền: Bộ luật Lao động năm 2019 thừa nhận quyền của NLĐ được tự do thành lập tổ chức đại diện tại doanh nghiệp, mở rộng phạm vi so với trước đây, không còn giới hạn trong hệ thống Công đoàn Việt Nam. Quy định mới bảo đảm quyền cá nhân của NLĐ và tính độc lập của tổ chức đại diện.

3.1.1.2. Về trình tự, thủ tục thành lập: Pháp luật hiện hành đã minh thị quy trình thành lập tổ chức của NLĐ, xác lập rõ cơ chế đăng ký, quyền và nghĩa vụ của tổ chức sau khi được công nhận hợp pháp. Những cải tiến này hướng đến giảm thiểu rào cản pháp lý, đồng thời bảo đảm sự minh bạch, thống nhất trong thực thi.

3.1.1.3. Về bảo đảm thực thi và vận hành tổ chức: Các quy phạm mới đã chú trọng bảo vệ tổ chức của NLĐ khởi hành vi phân biệt đối xử, can thiệp từ phía

NSDLĐ. Đồng thời, Nhà nước tăng cường quy định về bảo vệ người hoạt động công đoàn, bảo đảm quyền thương lượng tập thể và đình công hợp pháp.

3.1.1.4. Về trách nhiệm của Nhà nước và các bên liên quan: Pháp luật mới xác định rõ nghĩa vụ của Nhà nước trong việc hỗ trợ và giám sát thực thi quyền của NLĐ, vai trò của NSDLĐ trong việc tạo điều kiện hoạt động cho tổ chức NLĐ, cùng trách nhiệm của tổ chức công đoàn và các thiết chế liên quan.

3.1.2. Nguyên nhân đạt được kết quả

Những thành tựu nêu trên xuất phát từ bốn nguyên nhân chính: (1) cam kết mạnh mẽ của Việt Nam trong hội nhập quốc tế và thực hiện các Công ước ILO; (2) định hướng đổi mới của Đảng trong việc xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN; (3) sự chủ động của Quốc hội và Chính phủ trong cải cách chính sách pháp luật lao động; (4) yêu cầu nội tại từ thị trường lao động và người lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường.

3.2. Hạn chế trong việc hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam và nguyên nhân

3.2.1. Hạn chế

Dù có tiến bộ, pháp luật vẫn còn nhiều điểm bất cập:

3.2.1.1. Về chủ thể quyền và điều kiện thực hiện: Một số quy định vẫn thiếu cụ thể hoặc chưa đầy đủ về điều kiện để tổ chức của NLĐ được công nhận, đặc biệt trong việc phân định ranh giới giữa các tổ chức hợp pháp và tổ chức có dấu hiệu vi phạm pháp luật. Việc quy định về lý lịch, tiền án tiền sự đối với người sáng lập vẫn mang tính hạn chế quyền.

3.2.1.2. Về trình tự, thủ tục thành lập và hoạt động: Chưa có quy định rõ ràng về cơ chế xử lý trong trường hợp hồ sơ đăng ký bị từ chối hoặc chậm giải quyết; trình tự thủ tục còn tiềm ẩn nguy cơ bị lạm dụng để trì hoãn hoặc gây khó khăn cho việc thành lập tổ chức của NLĐ.

3.2.1.3. Về bảo đảm thực thi và vận hành: Cơ chế bảo vệ NLĐ hoạt động công đoàn chưa đủ mạnh; chế tài xử lý hành vi phân biệt đối xử còn nhẹ; việc tiếp cận thông tin, tài chính và hỗ trợ kỹ thuật cho tổ chức mới thành lập còn hạn chế, dẫn đến khả năng tồn tại và phát triển của tổ chức NLĐ ngoài hệ thống công đoàn chính thức còn mong manh.

3.2.1.4. Về trách nhiệm của Nhà nước và các bên liên quan: Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan nhà nước trong quản lý tổ chức của NLD còn chưa rõ ràng; chưa có định hướng thống nhất về phân cấp quản lý giữa trung ương và địa phương; sự hỗ trợ kỹ thuật từ Nhà nước và các tổ chức xã hội đối với các tổ chức NLD mới thành lập còn thiếu.

3.2.2. Nguyên nhân của các hạn chế

Nguyên nhân của những hạn chế trên bao gồm: (1) ảnh hưởng của tư duy pháp lý truyền thống, chưa thích nghi với mô hình đa dạng hóa tổ chức của NLD; (2) quan ngại về ổn định chính trị - xã hội khi cho phép hình thành các tổ chức ngoài hệ thống công đoàn; (3) thiếu nguồn lực và năng lực quản lý trong quá trình triển khai thực thi pháp luật; (4) cơ sở dữ liệu, thông tin và đào tạo pháp lý chưa đồng bộ để hỗ trợ NLD thực hiện quyền.

Kết luận chương 3

Chương 3 phân tích quá trình phát triển và thực trạng pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam, cho thấy Nhà nước đã ghi nhận và bảo đảm thực thi quyền này bằng hệ thống pháp luật tương đối đầy đủ. Tuy nhiên, vẫn tồn tại nhiều bất cập như chậm hướng dẫn, quy định thiếu rõ ràng, giám sát còn hình thức, và người lao động thiếu thông tin. Những hạn chế này đòi hỏi đánh giá nghiêm túc để làm cơ sở khoa học cho việc đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

4.1. Quan điểm hoàn thiện pháp luật

Chương này xác lập các quan điểm nền tảng cho việc hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, bao gồm: quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về quyền con người, quyền công dân; bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp, thống nhất và đồng bộ trong hệ thống pháp luật; gắn kết giữa đổi mới pháp luật với yêu cầu hội nhập quốc tế, hiện đại hóa quan hệ lao động và phát triển bền vững kinh tế - xã hội; bảo đảm sự hài hòa giữa quyền con người, quyền công dân với lợi ích của Nhà nước, xã hội và tập thể người lao động.

4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật

4.2.1. Sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động Sửa đổi, bổ sung các điều khoản trong Bộ luật Lao động 2019 nhằm cụ thể hóa quyền thành lập tổ chức của người lao động, bảo đảm rõ ràng, minh bạch và đồng bộ với các quy định liên quan. Trong đó, cần sửa đổi Điều 170 để mở rộng chủ thể có quyền thành lập tổ chức, bổ sung quy định cấm phân biệt đối xử và tăng tính khả thi trong thủ tục pháp lý.

4.2.2. Ban hành Luật về tổ chức đại diện người lao động Nghiên cứu xây dựng và ban hành một đạo luật riêng về tổ chức đại diện người lao động, quy định cụ thể về loại hình, điều kiện, trình tự thành lập, chức năng, quyền hạn và trách nhiệm pháp lý của các tổ chức này.

4.2.3. Hoàn thiện hệ thống văn bản hướng dẫn thi hành Ban hành các văn bản dưới luật như nghị định, thông tư hướng dẫn cụ thể về thủ tục hành chính, hồ sơ đăng ký, mẫu điều lệ tổ chức, chế độ tài chính và quy trình hoạt động để đảm bảo tính khả thi trong thực tiễn.

4.2.4. Tăng cường cơ chế bảo vệ quyền thành lập tổ chức Thiết lập các quy phạm pháp luật bảo vệ người lao động khỏi hành vi cản trở, trù dập khi tham gia hoặc vận động thành lập tổ chức. Bổ sung chế tài hành chính và hình sự đối với hành vi vi

phạm.

4.2.5. Tổ chức lại cơ quan thực thi và cơ chế giám sát Sửa đổi Luật Thanh tra và các văn bản liên quan để tăng cường năng lực thanh tra chuyên ngành về lao động. Xây dựng cơ chế phối hợp liên ngành giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các cơ quan tư pháp.

4.2.6. Phát triển nguồn lực và nâng cao nhận thức pháp luật Ban hành chương trình quốc gia về nâng cao nhận thức pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động và cán bộ công chức liên quan. Đầu tư phát triển đội ngũ cán bộ có năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức để hỗ trợ người lao động thành lập tổ chức.

4.2.7. Thể chế hóa cơ chế đối thoại và tham vấn đa phương Thiết lập cơ chế tham vấn bắt buộc với các bên liên quan trong quá trình xây dựng chính sách pháp luật, bảo đảm sự tham gia của người lao động, người sử dụng lao động và chuyên gia độc lập.

4.2.8. Bảo đảm tính ổn định pháp lý trong bối cảnh cải cách bộ máy Sửa đổi các quy định liên quan đến tổ chức công đoàn và tổ chức của người lao động nhằm thích ứng với quá trình sắp xếp, sáp nhập hệ thống chính trị - hành chính. Quy định rõ trách nhiệm chuyên tiếp quyền và nghĩa vụ của tổ chức người lao động trong quá trình tái cơ cấu.

Kết luận chương 4

Hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là một yêu cầu khách quan và cấp thiết trong quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Các quan điểm và giải pháp được đề xuất trong chương này không chỉ có tính khả thi mà còn phù hợp với tiến trình hội nhập quốc tế và nhu cầu thực tiễn của quan hệ lao động hiện đại. Việc sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động; ban hành luật riêng về tổ chức đại diện người lao động; hoàn thiện các văn bản hướng dẫn; tăng cường bảo vệ quyền và nâng cao năng lực thực thi... đều là những bước đi cụ thể, hướng đến một khuôn khổ pháp luật đồng bộ, minh bạch và hiệu quả. Đồng thời, việc thể chế hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế và thực thi các cam kết hội nhập toàn cầu tạo nền tảng pháp lý vững chắc cho hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Pháp luật vì thế

không chỉ là công cụ điều chỉnh mà còn là trụ cột bảo vệ quyền con người, thúc đẩy phát triển bền vững và nâng cao năng lực quản trị quốc gia trong thời kỳ đổi mới và hội nhập sâu rộng.

KẾT LUẬN

Luận án đã phân tích toàn diện cơ sở lý luận, pháp luật quốc tế, kinh nghiệm nước ngoài và thực tiễn Việt Nam về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, nhằm đề xuất hoàn thiện pháp luật phù hợp với yêu cầu phát triển và hội nhập. Trước hết, quyền này là nhu cầu khách quan, gắn với sự phát triển của quan hệ lao động hiện đại và góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động. Tiếp cận pháp luật quốc tế, đặc biệt Công ước ILO số 87 và 98, cho thấy quyền tự do thành lập tổ chức phải được Nhà nước tôn trọng, không can thiệp, bảo đảm sự độc lập. Kinh nghiệm các nước như Canada, Nhật Bản, Singapore nhấn mạnh tính linh hoạt, mở rộng chủ thể và cơ chế thương lượng hiệu quả. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam vẫn còn bất cập như thiếu hướng dẫn, chồng chéo, thiếu cơ chế bảo vệ quyền. Từ đó, việc hoàn thiện pháp luật cần được thực hiện đồng bộ trên cả phương diện lập pháp, tổ chức và thực thi, nhằm xây dựng hệ thống pháp luật lao động hiện đại, thực chất và phù hợp với chuẩn mực quốc tế.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Trương Chánh Đức (2023), “Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp - Một góc nhìn mới về quyền công đoàn ở Việt Nam quyền xã hội chủ nghĩa”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, ISSN 2615-899X, 5(34), tr.60-70.
2. Trương Chánh Đức (2024), “Các yếu tố bảo đảm hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, ISSN 2615-899X, (39), tr.63-70.
3. Trương Chánh Đức (2024), “Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam - Bất cập, hạn chế và giải pháp, kiến nghị”, *Tạp chí Khoa học kiểm sát*, ISSN 2354-063X, 03(75), tr.38-47.
4. Trương Chánh Đức (2024), “Pháp luật của một số quốc gia về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp - Kinh nghiệm cho Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học kiểm sát*, ISSN 2354-063X, 04(76), tr.47-53.
5. Trương Chánh Đức (2024), “Pháp luật của một số quốc gia về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp: Kinh nghiệm của một số quốc gia và gợi mở cho Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, ISSN 1859 - 2953, 20(499), kỳ 2 - tháng 10, tr.57-64.
6. Trương Chánh Đức (2024), “Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở một số quốc gia: Kinh nghiệm đối với Việt Nam”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, ISSN 2354 - 0761, năm thứ 31, (345), tr.117-121.