

# BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO CÔNG ƯỚC SỐ 98 CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

■ ThS. NCS. PHAN THỊ LAM HỒNG\*

**Tóm tắt:** Bài viết đặt ra những vấn đề cần hoàn thiện pháp luật về lao động, công đoàn theo yêu cầu của 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 để bảo đảm quyền của người lao động trong bối cảnh hiện nay.

**Từ khóa:** Công ước số 98; ILO; công đoàn; quyền của người lao động.

**Abstract:** The article raises issues that need to improve labor and trade union law according to the requirements of Convention No. 98 of the International Labor Organization (ILO) on the application of the principles of the right to organize and collective bargaining to ensure workers' rights in the current context.

**Keywords:** Convention No. 98; ILO; trade union; workers' rights.

## 1. Quyền của người lao động theo Công ước số 98

Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể (Công ước 98) là một trong những công ước cơ bản của ILO mà Việt Nam là thành viên<sup>1</sup>. Công ước bao gồm 16 điều<sup>2</sup> với 03 nội dung cơ bản<sup>3</sup>:

- Bảo vệ người lao động (NLĐ) và công đoàn trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Công ước quy định NLĐ phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử liên quan đến mọi khía cạnh việc làm của họ vì lý do tham gia thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn hợp pháp.

- Bảo vệ tổ chức của NLĐ không bị can thiệp, thao túng bởi NSDLĐ. Công ước quy định các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng chống lại mọi hành vi can thiệp của bên kia hoặc của những đại diện hay thành viên của bên kia trong quá trình thành lập, hoạt động

hoặc điều hành hoạt động của mình.

- Những biện pháp thúc đẩy thương lượng tập thể tự nguyện, thiện chí. Công ước xác lập nguyên tắc tự nguyện và thiện chí trong thương lượng tập thể, đồng thời, quy định về trách nhiệm của Nhà nước trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể được thực hiện một cách tự nguyện, thiện chí<sup>4</sup>.

Với các nội dung trên, Công ước số 98 đã tạo ra các quyền và nghĩa vụ phát sinh đối với cả NLĐ và NSDLĐ. Cụ thể: Đối tượng hưởng lợi chủ yếu của Công ước số 98 là NLĐ. NLĐ sẽ được hưởng lợi về tiền lương và điều kiện lao động tốt hơn đạt được thông qua thương lượng tập thể được thực hiện thực chất và hiệu quả. NSDLĐ cũng được hưởng lợi do thương lượng tập thể thực chất sẽ góp phần đưa ra các biện pháp ổn định và phát triển lực lượng lao động có chất lượng; tăng năng suất lao động, hạn chế và phòng ngừa tranh chấp lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa và ổn định.

Bên cạnh đó, Công ước số 98 cũng đặt ra những nghĩa vụ phát sinh. Cụ thể, để đáp ứng yêu cầu của

\* Giám đốc Công ty Luật Đông Hà Nội



Công ước, Việt Nam cần hoàn thiện pháp luật và có những biện pháp phù hợp, hiệu quả để đáp ứng yêu cầu của Công ước số 98 về chống phân biệt đối xử, chống can thiệp đối với công đoàn và thúc đẩy thương lượng tập thể tự nguyện một cách hiệu quả và thực chất.

## **2. Yêu cầu bảo đảm quyền của người lao động ở Việt Nam theo Công ước số 98 và một số vấn đề đặt ra**

Từ khi Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo công cuộc đổi mới, trong bối cảnh nền kinh tế hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, Việt Nam ngày càng nhận thức rõ hơn tính tất yếu của việc cho phép thành lập tổ chức của NLD tại doanh nghiệp để đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế, cụ thể là tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và kèm theo đó là việc cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn chung.

Ngay từ Hội nghị Trung ương 4 khóa XII, Đảng ta đã xác định: “Bảo đảm sự ra đời, hoạt động của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp phù hợp với quá trình hoàn thiện khuôn khổ pháp luật, kiện toàn các công cụ, biện pháp quản lý nhằm tạo điều kiện để tổ chức này hoạt động thuận lợi, lành mạnh theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với các nguyên tắc của Tổ chức Lao động quốc tế, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội”. Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng khi định hướng một số nhiệm vụ lớn xây dựng giai cấp công nhân và phát triển tổ chức công đoàn đã khẳng định: “Định hướng, quản lý tốt sự ra đời, hoạt động của các tổ chức của công nhân tại doanh nghiệp ngoài tổ chức công đoàn hiện nay”. Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công

đoàn Việt Nam trong tình hình mới nêu rõ: “Quản lý tốt sự ra đời, bảo đảm hoạt động đúng tôn chỉ, mục đích của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp, có các biện pháp phù hợp, hiệu quả để thu hút, vận động, định hướng tổ chức này gia nhập Công đoàn Việt Nam. Tăng cường tuyên truyền về NSDLĐ, công nhân, NLD nhận diện các hành vi lợi dụng việc thành lập và hoạt động của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp để xâm phạm an ninh quốc gia, gây mất an ninh trật tự”. Những định hướng này phản ánh chủ trương của Đảng, Nhà nước Việt Nam trong vấn đề bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Sau khi tham gia các Công ước cơ bản của ILO, Đảng và Nhà nước ta đã luôn nỗ lực, triển khai những kế hoạch cụ thể nhằm củng cố các cam kết với ILO. Để các quy định của pháp luật Việt Nam phù hợp với các điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia ký kết, nhiều bộ luật quan trọng như Bộ luật Lao động, Bộ luật Dân sự, Bộ luật Hình sự... được sửa đổi, bổ sung nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLD<sup>5</sup>. Đặc biệt, Bộ luật Lao động năm 2019 cụ thể hóa các quy định của công ước quốc tế về lao động. Các nội dung quan trọng nhất của cả 08 công ước cơ bản của ILO đều đã được phản ánh trong các quy định của Bộ luật này. Trong đó, Công ước số 98 là công ước cốt lõi, bản lề của ILO trong khuôn khổ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, trở thành một câu phân quan trọng của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới cũng như trong phần lớn chính sách về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp của các công ty đa quốc gia.

Bộ luật Lao động năm 2019 đã có nhiều nội dung mới nhằm nội luật hóa Công ước số 98. Lần đầu tiên Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cho phép NLD được thành lập tổ chức đại diện cho mình tại



doanh nghiệp, ngoài Công đoàn Việt Nam, gọi là tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Đây là một tổ chức mới, độc lập với Công đoàn Việt Nam, được xác lập trên cơ sở mở rộng quyền lựa chọn cho NLĐ. “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 thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp”<sup>6</sup>.

Tuy nhiên, theo Công ước số 98, còn một số vấn đề đặt ra đối với pháp luật Việt Nam cần tiếp tục được hoàn thiện trong thời gian tới. Cụ thể là:

**Thứ nhất**, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, công đoàn và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong quan hệ lao động. Điểm mới này có thể coi là bước tiến về công nhận quyền của NLĐ tại cơ sở trong quá trình cử đại diện để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và chính đáng của họ. Tuy nhiên, hiện nay chưa có văn bản hướng dẫn cho việc thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp (bên cạnh tổ chức công đoàn). Có ý kiến cho rằng, “quy chế pháp lý của các tổ chức này chưa được quy định rõ ràng và chưa có hướng dẫn thi hành của các cơ quan có thẩm quyền”<sup>7</sup>. Do đó, vấn đề này cần tiếp tục được hoàn thiện trong thời gian tới để tăng cường hơn nữa việc bảo đảm quyền của NLĐ tại doanh nghiệp.

**Thứ hai**, Công ước số 98 đặt vấn đề “bảo vệ NLĐ và công đoàn trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn của NSDLĐ”. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam còn quy định chưa rõ ràng về phân

biệt đối xử khi thực hiện quyền công đoàn.

Tại khoản 1 Điều 4 Luật Công đoàn năm 2012 quy định: “Quyền công đoàn là quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ, đoàn viên công đoàn và quyền của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của cơ quan có thẩm quyền”. Bên cạnh đó, theo khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 thì NLĐ có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn. Đồng thời, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các hành vi bị nghiêm cấm đối với NSDLĐ liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện lao động tại cơ sở (Điều 175). Tuy vậy, đối chiếu các quy định này với Công ước số 98 cho thấy còn nhiều điểm chưa tương thích. Cụ thể, Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung định nghĩa về phân biệt đối xử trong lao động nhưng chưa định nghĩa rõ ràng, cụ thể về “phân biệt đối xử quyền công đoàn”. Trong khi trên thực tế, hành vi phân biệt đối xử và kỳ thị về quyền công đoàn của NSDLĐ thể hiện ở nhiều mức độ, hành vi khác nhau nên rất khó nhận diện hoặc nếu có nhận diện thì cũng không có cơ sở pháp lý vững chắc để xử lý trong trường hợp các hành vi vi phạm.

### 3. Một số kiến nghị

Từ thực tiễn nêu trên, trong thời gian tới, để tăng cường bảo đảm quyền của NLĐ, việc tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật là yêu cầu cần thiết được đặt ra:

**Một là**, tiếp tục ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2019 về tổ chức đại diện của NLĐ nhằm cụ thể hóa Điều 3, Điều 68 và Điều 70 của Bộ luật Lao động năm 2019.

**Hai là**, nghiên cứu, hoàn thiện pháp luật về công đoàn nhằm nội luật hóa Công ước số 98 và



bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất với Bộ luật Lao động năm 2019.

Hiện nay, Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA) và Công ước số 98. Cam kết về lao động trong các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của NLD theo Tuyên bố năm 1998 của ILO. Những cam kết trong các hiệp định thương mại tự do nêu trên đã đặt ra yêu cầu rà soát và hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh các quan hệ xã hội, đặc biệt là quan hệ lao động và “nội luật hóa theo lộ trình phù hợp những điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên, trước hết là luật pháp về thương mại, đầu tư, sở hữu trí tuệ và chuyển giao công nghệ, lao động - công đoàn”<sup>8</sup>. Do vậy, trong thời gian tới, Luật Công đoàn cần sửa đổi, bổ sung để bảo đảm sự tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, cam kết của Việt Nam trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và thể chế chính trị của Việt Nam. Theo Nghị quyết số 89/2023/QH15 ngày 02/6/2023 của Quốc hội về Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2024, điều chỉnh chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2023, dự án Luật Công đoàn (sửa đổi) sẽ được trình Quốc hội cho ý kiến tại kỳ họp thứ 7, thông qua tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội khóa XV. Từ yêu cầu của Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, cần nghiên cứu, hoàn thiện Luật Công đoàn năm 2012 nhằm bảo đảm quyền của NLD theo hướng:

- Nghiên cứu bổ sung quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp.

Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 đã cho

phép: “NLD trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp”. Khoản 3 Điều 172 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Trường hợp tổ chức của NLD tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn”. Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới xác định: “Đổi mới tổ chức, hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới... thu hút NLD và tổ chức của NLD tại doanh nghiệp tham gia Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam”.

Trong bối cảnh đó, nhằm tăng cường vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam với NLD và đảm bảo phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, cần bổ sung quyền gia nhập và hoạt động công đoàn của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp.

- Nghiên cứu bổ sung và làm rõ quy định về hành vi phân biệt đối xử, chống công đoàn trong Luật Công đoàn cũng như các văn bản luật khác có liên quan.

Công ước số 98 đặt ra yêu cầu “bảo vệ NLD và công đoàn trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn của NSDLĐ.” Tuy nhiên, nội dung về hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn chưa được cụ thể hóa. Do đó, nội dung này cần được nghiên cứu, bổ sung trong Luật Công đoàn (sửa đổi) theo hướng phân loại nhóm hành vi một cách rõ ràng theo các tiêu chí cụ thể, quy định chi tiết về các hành vi để tạo sự thống nhất trong áp dụng pháp luật.

- Nghiên cứu, hoàn thiện các quy định về đại



diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ của tổ chức công đoàn.

Điều 10 Luật Công đoàn năm 2012 là cơ sở pháp lý quan trọng, cụ thể để tổ chức công đoàn thực hiện có hiệu quả quyền, trách nhiệm của mình trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLĐ. Tuy nhiên, trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở theo Bộ luật Lao động năm 2019 thì các quy định tại điều này phải được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Theo

đó, cần nghiên cứu, làm rõ quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc: Đối thoại với NSDLĐ; đại diện cho tập thể NLĐ thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể; tham gia xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động; tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động... theo quy định của pháp luật lao động □

1. Đến nay, Việt Nam đã gia nhập 07 Công ước cơ bản của ILO gồm: Công ước số 100 về trả công bình đẳng giới lao động nam và lao động nữ cho một việc có giá trị ngang nhau (gia nhập năm 1997); Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (gia nhập năm 1997); Công ước số 138 về tuổi tối thiểu được đi làm việc (gia nhập năm 2003); Công ước số 182 về cấm và hành động tức thời để loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (gia nhập năm 2000); Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (gia nhập năm 2007); Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể (gia nhập năm 2019), Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (gia nhập năm 2020).

2. Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Nguồn: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Cong-uoc-98-nam-1949-ap-dung-nhung-nguyen-tac-quyen-to-chuc-va-thuong-luong-tap-the-103345.aspx>, truy cập ngày 26/3/2024.

3. Nội dung Công ước tập trung từ Điều 1 đến Điều 6, từ Điều 7 đến Điều 16 là những quy định về thủ tục.

4. Xem thêm: Tờ trình số 01/TTr-CTN ngày 12/4/2019 của Chủ tịch nước về việc gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế về áp dụng những nguyên tắc về quyền của tổ chức và thương lượng tập thể; Tờ trình số 72/TTr-CP ngày 15/3/2019 của Chính phủ về việc gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về áp dụng những nguyên tắc về quyền của tổ chức và thương lượng tập thể.

5. ILO (2016), ILO và Việt Nam, xem tại: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_471047.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_471047.pdf).

6. Khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.

7. Xem thêm: Trần Tuấn Sơn, Bảo đảm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động ở Việt Nam theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP và EVFTA, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật điện tử (nguồn: <https://danchuphapluat.vn/bao-dam-quyen-tu-do-lien-ket-va-thuong-luong-tap-the-cua-nguoi-lao-dong-o-viet-nam-theo-yeu-cau-cua-hiep-dinh-cptpp-va-evfta>).

8. Điểm 2.2 Mục III Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.