

CÔNG ƯỚC SỐ 98 VỀ QUYỀN ĐƯỢC TỔ CHỨC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ VẤN ĐỀ PHÁP LÝ CẦN HOÀN THIỆN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

HOÀNG KIM KHUYẾN *

Tóm tắt: Bài viết nghiên cứu ba nội dung cơ bản của Công ước số 98 về quyền được tổ chức và thương lượng tập thể của Tổ chức lao động quốc tế gồm: Bảo vệ người lao động khỏi các hành vi phân biệt đối xử quyền công đoàn; bảo vệ tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động không bị can thiệp, thao túng lẫn nhau trong quá trình thành lập, điều hành hoạt động và thúc đẩy thương lượng tập thể; những thuận lợi, khó khăn khi Việt Nam gia nhập Công ước này. Đồng thời, bài viết rà soát các quy định của pháp luật lao động Việt Nam để chỉ ra điểm bất cập, qua đó đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật để tương thích với các quy định của Công ước số 98.

Từ khoá: Công ước số 98; quyền được tổ chức; thương lượng tập thể

Nhận bài: 09/10/2018

Hoàn thành biên tập: 07/5/2019

Duyệt đăng: 18/5/2019

THE RIGHT TO ORGANISE AND COLLECTIVE BARGAINING CONVENTION, 1949 (NO.98) AND LEGAL ISSUES TO BE IN NEED OF IMPROVEMENT IN VIETNAM AT PRESENT

Abstract: The paper examines the three main issues of the International Labour Organisation Convention No.98 on the right to organise and collective bargaining (Convention No.98) including: protection of workers against acts of anti-union discrimination; protection of workers' and employers' organisations against any acts of interference by each other in their establishment, functioning or administration; and promotion of collective bargaining. It analyses the advantages and disadvantages of Vietnam when acceding to this Convention. The paper also reviews the related provisions of the labour law of Vietnam to point out inadequacies and thereby offers some proposals to improve the law in this regard in the direction of being compatible with Convention No.98.

Keywords: Convention No.98; right to organise; collective bargaining

Received: Oct 9th, 2018; Editing completed: May 7th, 2019; Accepted for publication: May 18th, 2019

1. Nội dung cơ bản của Công ước số 98 và những thuận lợi, khó khăn khi gia nhập Công ước số 98 của Việt Nam

1.1. Nội dung cơ bản của Công ước số 98

Ngày 01/7/1949, Tổ chức lao động quốc tế (ILO) thông qua Công ước 98 năm 1949 về quyền được tổ chức và thương lượng tập

thể (sau đây gọi tắt là Công ước số 98). Đây là Công ước liên quan đến việc áp dụng các nguyên tắc về quyền được tổ chức và thương lượng tập thể trong quan hệ lao động. Hiện nay, Công ước số 98 là một trong 8 công ước cơ bản của ILO ghi nhận các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản.⁽¹⁾ Nội dung và mục tiêu

* Nghiên cứu viên, Viện nhà nước và pháp luật
Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam
E-mail: khuyenhk.isl@vass.gov.vn

(1). Tuyên bố năm 1998 của ILO khẳng định 4 nhóm tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản gồm: tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể; xoá bỏ mọi hình

cơ bản của Công ước 98 có thể tóm lược ở các vấn đề sau đây: 1) Bảo vệ người lao động (NLĐ) khỏi các hành vi phân biệt đối xử quyền công đoàn;⁽²⁾ 2) Bảo vệ tổ chức của NLĐ và tổ chức của người sử dụng lao động (NSDLĐ) không bị can thiệp, thao túng lẫn nhau trong quá trình thành lập và điều hành hoạt động;⁽³⁾ 3) Thúc đẩy thương lượng tập thể⁽⁴⁾...

Thứ nhất, bảo vệ NLĐ khỏi các hành vi phân biệt đối xử khi thực hiện quyền công đoàn.⁽⁵⁾ Đây là một trong nội dung cơ bản được ghi nhận tại Điều 1 Công ước số 98. Nội dung này được Ủy ban về tự do hiệp hội của ILO giải thích khi nói đến đối tượng được hưởng sự bảo vệ thích đáng, các giai đoạn và các hành vi cụ thể mà sự phân biệt đối xử có thể xảy ra đối với đối tượng được bảo vệ vì lí do tham gia thành lập, hoạt động công đoàn hoặc điều hành hoạt động công đoàn.

Về đối tượng được hưởng sự bảo vệ thích đáng, đầy đủ khỏi các hành vi phân biệt đối xử liên quan đến mọi khía cạnh của việc làm (trước hoặc trong quá trình lao

động) chính là NLĐ trong doanh nghiệp, đơn vị và tổ chức công đoàn đang hoạt động trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, Công ước đặc biệt nhấn mạnh đến NLĐ là cán bộ điều hành hoạt động công đoàn - một đối tượng cần được bảo vệ hơn cả, đồng thời Công ước cũng áp dụng đối với NLĐ chưa là đoàn viên công đoàn.

Về các giai đoạn cụ thể và các hành vi mà sự phân biệt đối xử có thể xảy ra đối với NLĐ khi tham gia thành lập hoặc điều hành hoạt động công đoàn bao gồm từ khâu tuyển dụng, sử dụng và chấm dứt quan hệ lao động với NLĐ.⁽⁶⁾ Theo đó, NSDLĐ có thể viện dẫn các lí do để từ chối tuyển dụng NLĐ nếu như họ là thành viên công đoàn hoặc là người tích cực tham gia vào các hoạt động do công đoàn tổ chức; khuyến khích vật chất để NLĐ không tham gia công đoàn hoặc xin ra ngoài công đoàn; gây áp lực, đe dọa cắt phúc lợi của doanh nghiệp, đơn vị đối với NLĐ...

Đối với nhà nước, phải có trách nhiệm trong việc ban hành pháp luật nhằm đưa ra các giải pháp khắc phục hậu quả và các chế tài áp dụng đối với các hành vi phân biệt đối xử khi thực hiện quyền công đoàn của người lao động và của chính tổ chức công đoàn.⁽⁷⁾

thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; xoá bỏ có hiệu quả lao động trẻ em; xoá bỏ phân biệt đối xử trong công việc.

(2). Điều 1 của Công ước số 98.

(3). Điều 2 của Công ước số 98.

(4). Điều 4 của Công ước số 98.

(5). Freedom of Association (2006), *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, act 769-854, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf, truy cập 06/02/2019.

(6). Freedom of Association (2006), *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, act 785, 786, 787, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf, truy cập 06/02/2019.

(7). Freedom of Association (2006), *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee*

Thứ hai, bảo vệ tổ chức của NLD và tổ chức của NSDLĐ không bị can thiệp, thao túng lẫn nhau trong quá trình thành lập và điều hành hoạt động. Theo đó, Công ước yêu cầu bảo đảm sự độc lập tuyệt đối trong quá trình thành lập và hoạt động của công đoàn với NSDLĐ, công đoàn với tổ chức đại diện của NSDLĐ.⁽⁸⁾ Về sự can thiệp, thao túng của NSDLĐ, tổ chức của NSDLĐ trong quá trình thành lập và hoạt động của công đoàn thông qua nhiều hình thức và phương thức khác nhau như thành lập một công đoàn mới đối trọng với công đoàn đang tồn tại; phân biệt, đối xử giữa các công đoàn trong doanh nghiệp; hỗ trợ công đoàn về mặt tài chính nhằm mục đích kiểm soát hoạt động của công đoàn; mua chuộc cán bộ điều hành công đoàn⁽⁹⁾... Về trách nhiệm của nhà nước cần phải bảo vệ tổ chức của NLD và NSDLĐ khỏi các hành vi can thiệp, thao túng lẫn nhau bằng cách xây dựng các chế tài nghiêm khắc và đủ sức răn đe đối với

những hành vi vi phạm.⁽¹⁰⁾

Thứ ba, thúc đẩy thương lượng tập thể. Điều 4 Công ước số 98 đã chỉ ra bản chất của thương lượng tập thể và nghĩa vụ thúc đẩy thương lượng tập thể. Theo đó, thương lượng tập thể thực chất là thương lượng tự nguyện, thương lượng có thiện chí giữa tổ chức của NLD với NSDLĐ. Các bên tự quyết định, nỗ lực, kiên trì nhằm đạt được những thỏa thuận đã đề ra và tạo điều kiện để quá trình thương lượng được diễn ra hiệu quả. Trong đó, quá trình thương lượng tập thể diễn ra có nội dung thương lượng rộng rãi, thành phần tham gia linh hoạt, cấp độ thương lượng có thể diễn ra ở bất cứ cấp nào (cấp doanh nghiệp, cấp ngành, quốc gia...). Ngoài ra, Nhà nước và các bên là chủ thể có nghĩa vụ thúc đẩy thương lượng tập thể. Nhà nước phải xây dựng các biện pháp can thiệp, thiết lập cơ chế khuyến khích hoặc tác động để thương lượng tập thể có thể diễn ra đạt hiệu quả như xây dựng quy trình, thủ tục về khiếu nại, tố cáo liên quan đến vi phạm trong quá trình thương lượng; thống kê các hành vi nào là hành vi không thiện chí khi tham gia vào quá trình thương lượng tập thể; quy định điều kiện đối với đội ngũ nhân sự làm công tác giải quyết khiếu nại, giải quyết tranh chấp...

of the Governing Body of the ILO, act 813, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf, truy cập 06/02/2019.

(8). Freedom of Association (2006), *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, act 855, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf, truy cập 06/02/2019.

(9). Freedom of Association (2006), *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, act 857, 858, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf, truy cập 06/8/2018.

(10). Freedom of Association (2006), *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, act 860, 861, 862, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf, truy cập 06/02/2019.

Như vậy, các quy định của Công ước số 98 tạo hành lang pháp lý để các quốc gia trong đó có Việt Nam, thể hiện trách nhiệm đối với việc cải thiện điều kiện lao động, việc làm cho NLĐ và đảm bảo mối quan hệ lao động công bằng và bền vững giữa NLĐ và NSDLĐ.

2. Thuận lợi và khó khăn trong quá trình gia nhập Công ước số 98 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể của Việt Nam

Việt Nam trở thành thành viên của ILO từ năm 1992 và đã phê chuẩn 21/189 công ước, bao gồm 5/8 công ước cơ bản.⁽¹¹⁾ Hiện nay, Việt Nam đang tích cực triển khai các cam kết, thoả thuận quốc tế được ghi nhận tại các điều ước quốc tế và tiến hành rà soát hệ thống pháp luật để tiến hành ký kết các điều ước quốc tế còn lại của ILO. Việc đặt ra ký kết 3 công ước cơ bản còn lại của ILO⁽¹²⁾ đã được các cơ quan ban ngành nghiên cứu và thực hiện từ trước đây. Theo đó, Việt Nam luôn thể hiện tinh thần, ý thức trách nhiệm của Nhà nước Việt Nam đối với việc bảo đảm, thực thi các nội dung của các công ước. Đối với Công ước số 98, mặc dù Việt Nam chưa ký kết nên chưa làm phát sinh trách nhiệm thành viên nhưng các quy định của Công ước đã ảnh hưởng tích cực đến

việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam về quyền công đoàn nói riêng và các quyền việc làm nói chung hiện nay. Chính vì thế, việc rà soát pháp luật trong nước về lao động để đáp ứng các yêu cầu của Công ước số 98 đã cho thấy những thuận lợi và còn những khó khăn nhất định đối với Việt Nam.

- Thuận lợi: Việt Nam được đánh giá là một trong các quốc gia thành viên tích cực của ILO. Việt Nam cam kết luôn tôn trọng, thúc đẩy, thực thi các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động được ghi nhận tại Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động năm 1998 của ILO (Tuyên bố năm 1998), trong đó có quyền tự do liên kết và thoả ước lao động tập thể.⁽¹³⁾ Bên cạnh đó, để thụ hưởng đầy đủ các lợi ích từ các điều khoản có lợi được đề cập trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTAs), Việt Nam sẽ phải tiến hành những cải cách quan trọng và rộng khắp nhằm cải thiện môi

(11). <http://quanhelaocong.gov.vn/cong-uoc-va-khuyen-nghi-cua-to-chuc-lao-dong-quoc-te-ve-quan-he-lao-dong/>, truy cập 06/02/2019.

(12). Bao gồm: Công ước số 87 về quyền tự do liên kết; Công ước số 98 về quyền tổ chức và thương lượng thoả ước lao động tập thể và Công ước 105 về xoá bỏ lao động cưỡng bức.

(13). Hội nghị lao động quốc tế lần thứ 86 họp tại Geneve tháng 6/1998 đã thông qua Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, xác định bốn nguyên tắc và quyền cơ bản của người lao động, bao gồm: quyền tự do liên kết và thoả ước lao động tập thể; quyền tự do không bị cưỡng bức hay bắt buộc lao động; xoá bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em; quyền được đối xử bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Bốn quyền và nguyên tắc cơ bản trên được thể hiện trong bốn cặp công ước của ILO, gồm: công ước 87 và 98 về tự do liên kết và thoả ước lao động tập thể; công ước 29 và 105 về xoá bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; công ước 138 và 182 về xoá bỏ lao động trẻ em; công ước 100 và 111 về xoá bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

trường kinh doanh, hệ thống pháp luật và các thiết chế. Kết quả là, trong những năm gần đây, tình hình quan hệ lao động trong nước về cơ bản đã được điều tiết theo các nguyên tắc thị trường. Quá trình hoàn thiện thể chế pháp luật lao động bao gồm việc ban hành, sửa đổi, bổ sung và thực hiện các bộ luật lao động (BLLĐ), Luật công đoàn, Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư... đã thực sự có tác động làm thay đổi đặc điểm của thị trường lao động, tạo thêm nhiều việc làm và cải thiện chất lượng lao động trên thực tế.⁽¹⁴⁾

- Khó khăn: Đối với quan hệ lao động, đòi hỏi hệ thống pháp luật lao động phải tiếp tục có những điều chỉnh để tương thích với các quy định và thông lệ quốc tế, đặc biệt là 4 nguyên tắc và các quyền cơ bản trong lao động được ghi nhận trong Tuyên bố năm 1998. Bởi lẽ, các quốc gia phát triển tham gia đàm phán các FTAs thường sử dụng vấn đề lao động trong đó có quan hệ lao động như là “hàng rào kỹ thuật” đối với hàng hoá nhập khẩu từ các nước đang phát triển. Ngoài ra, thách thức quan trọng liên quan đến quan hệ lao động ở Việt Nam là cần hiện đại hoá công đoàn – tổ chức đại diện cho người lao động theo nguyên tắc tự do liên kết, đảm bảo quyền tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động. Đây là một trong các nguyên nhân làm cho quan hệ lao động ở Việt Nam không có tính hiện đại, tính hiệu quả trên thực tế.

(14). Xem thêm: *VCCI thúc đẩy quan hệ lao động hài hoà*, <http://enternews.vn/thuc-day-quan-he-lao-dong-hai-hoa-128353.html>, truy cập 06/02/2019.

3. Bất cập của pháp luật về quyền được tổ chức và thương lượng tập thể ở Việt Nam hiện nay

Có thể thấy, pháp luật của Việt Nam có nhiều quy định cụ thể hoá các tiêu chuẩn quốc tế cơ bản được ghi nhận trong các công ước cơ bản của ILO, trong đó có Công ước số 98 về quyền được tổ chức và thương lượng tập thể. Đồng thời, có nhiều quy định tương thích với các yêu cầu của các công ước nhằm đáp ứng những đòi hỏi của quá trình đổi mới quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay. Tuy nhiên, trong số các quy định của pháp luật Việt Nam thì còn nhiều điểm cần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với các yêu cầu các công ước của ILO nói chung và Công ước số 98 nói riêng. Cụ thể:

Thứ nhất, chưa có quy định chi tiết và rõ ràng về phân biệt đối xử khi thực hiện quyền công đoàn (tức là phân biệt đối xử, kì thị trong việc tham gia thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động và tổ chức công đoàn). Theo khoản 1 Điều 4 Luật công đoàn năm 2012, 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. Đồng thời, theo quy định tại Điều 189 BLLĐ năm 2012 thì NLĐ làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công

đoàn.⁽¹⁵⁾ Tiếp đó, quy định trách nhiệm của NSDLĐ phải tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn;⁽¹⁶⁾ nghiêm cấm đối với NSDLĐ phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền, nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ⁽¹⁷⁾... Tuy nhiên, khi đối chiếu với các quy định của Công ước số 98 và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền công đoàn của người lao động trong các doanh nghiệp và tổ chức công đoàn ở Việt Nam cho thấy có nhiều điểm bất cập:

- Pháp luật chưa đưa ra định nghĩa về phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn. Hiện nay, BLLĐ năm 2012 và Luật công đoàn năm 2012 mới chỉ liệt kê hành vi “phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn” là hành vi bị nghiêm cấm của NSDLĐ.⁽¹⁸⁾ Tuy nhiên, nội hàm và ngoại diên của thuật ngữ “phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn” chưa được sáng tỏ. Theo nhận định của Ủy

ban về tự do hiệp hội của ILO thì phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn là một trong những vi phạm nghiêm trọng nhất về tự do hiệp hội của NLĐ, là hành vi có thể gây nguy hiểm cho sự tồn tại của công đoàn – tổ chức do NLĐ lựa chọn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp khi bị vi phạm.⁽¹⁹⁾ Chính vì thế, pháp luật cần phải ghi nhận định nghĩa về phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn để NLĐ, tổ chức công đoàn có thể nhận diện rõ hơn các hành vi của NSDLĐ khi xâm phạm quyền công đoàn. Trên thực tế, hành vi phân biệt đối xử và kì thị quyền công đoàn của NSDLĐ được 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 để giải quyết. Mục đích là nhằm thu tóm cả tổ chức công đoàn để dễ điều khiển NLĐ. Chẳng hạn, Công ti thương mại Vina Kyung Sung, khu 6, phường Thanh Vinh, thị xã Phú Thọ đã có thái độ coi thường tổ chức công đoàn, người lao động của công ti và hành vi đuổi cán bộ công đoàn, không cho họ gặp gỡ, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần tới các đoàn viên công đoàn... Hậu quả, làm cho NLĐ đi làm luôn trong tình trạng lo âu, sợ bị đuổi việc không lí do.⁽²⁰⁾

(15). Trình tự, thủ tục thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Điều lệ công đoàn Việt Nam.

(16). Điều 192 BLLĐ năm 2012.

(17). Khoản 4 Điều 190 BLLĐ năm 2012 về các hành vi bị nghiêm cấm đối với NSDLĐ liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn và khoản 2 Điều 9 Luật công đoàn năm 2012 về các hành vi bị nghiêm cấm.

(18). Khoản 4 Điều 190 BLLĐ năm 2012 về các hành vi bị nghiêm cấm đối với NSDLĐ liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn và khoản 2 Điều 9 Luật công đoàn năm 2012 về các hành vi bị nghiêm cấm.

(19). Freedom of Association (2006), *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, act 769, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf, truy cập 16/02/2019.

(20). Công ti TM Vina Kyung Sung: Ngăn cản hoạt động của tổ chức công đoàn, <http://baophutho.vn/xa->

- Quy định về chế tài hành chính đối với hành vi phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn không đủ sức răn đe đối với NSDLĐ. Hiện nay, pháp luật Việt Nam và một số nước đều quy định xử lí vi phạm pháp luật về công đoàn.⁽²¹⁾ Đây là cơ sở pháp lí vừa có mục đích răn đe đối với người sử dụng lao động, đồng thời vừa thể hiện trách nhiệm của các quốc gia trong việc ghi nhận các quy định của pháp luật quốc tế vào pháp luật trong nước. Ở Việt Nam, Điều 31 Luật công đoàn năm 2012 quy định cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có hành vi vi phạm quy định liên quan đến quyền công đoàn thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lí kỉ luật, xử phạt vi phạm hành chính, bồi thường thiệt hại hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật. Để cụ thể hoá vấn đề xử lí vi phạm pháp luật về công đoàn, Điều 24 Nghị định của Chính phủ số 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015 sửa đổi một số điều của Nghị định của Chính phủ số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định NSDLĐ sẽ bị áp dụng

chế tài hành chính nếu có các hành vi “phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn”, với mức xử phạt cao nhất là 10.000.000 đồng. Tuy nhiên, trước những hành vi phân biệt đối xử được che đậy với nhiều vỏ bọc, dễ nhận diện nhưng lại khó chứng minh của NSDLĐ, để lại hậu quả tiêu cực cho NLĐ; làm ảnh hưởng đến quá trình phát triển của quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay thì cần thiết phải xây dựng chế tài hình sự đối với hành vi phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn của NSDLĐ hoặc cần phải xây dựng mức xử phạt vi phạm cho phù hợp với mức độ của hành vi phân biệt đối xử quyền công đoàn, đủ sức răn đe đối với người sử dụng ở Việt Nam hiện nay. Điều này hoàn toàn phù hợp với yêu cầu của Công ước số 98 đưa ra khi quy định trách nhiệm của nhà nước trong việc bảo vệ chặt chẽ và đầy đủ đối với quyền công đoàn của NLĐ, tổ chức công đoàn.

- Về hành vi vi phạm các quyền công đoàn từ phía NSDLĐ, chính quyền ngày càng phức tạp và khó nhận diện. Không riêng gì Việt Nam, ở các nước trên thế giới tình trạng vi phạm các quyền công đoàn từ phía người sử dụng lao động và chính quyền vẫn đang diễn ra và chưa được giải quyết thấu đáo bởi hành vi vi phạm ngày càng phức tạp và khó nhận diện. Chẳng hạn, vào năm 1994, Liên đoàn công đoàn tự do quốc tế (International Confederation of Free Trade Unions- ICFTU, thành lập năm 1949) đã đệ đơn kiện Chính phủ Indonesia về việc

hoi/201709/cong-ty-tm-vina-kyung-sung-ngan-can-hoat-dong-cua-to-chuc-cong-doan-152623, truy cập 06/02/2019.

(21). Điều 31 Luật công đoàn năm 2012 và khoản 1 Điều 30 Đạo luật liên bang (số 10-FZ) về công đoàn, quyền và sự bảo đảm về quyền đối với hoạt động công đoàn năm 1996 của CHLB Nga, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42900/64988/E96RUS01.htm>, truy cập 09/02/2019.

vi phạm quyền công đoàn.⁽²²⁾ Theo đó, chính quyền đã từ chối quyền của người lao động về việc thành lập tổ chức đại diện thực sự do họ lựa chọn; sự can thiệp liên tục của nhà tuyển dụng trong các hoạt động công đoàn, không thiện chí trong quá trình thương lượng tập thể... Ngoài ra, năm 2007, theo cuộc điều tra hằng năm của Liên đoàn công đoàn tự do quốc tế về quyền công đoàn ở một số quốc gia trên thế giới cho thấy, xuất hiện các hành vi hăm dọa, đe dọa và thậm chí là giết những người có động thái cố gắng tổ chức công đoàn, cố gắng bảo vệ quyền của NLĐ.⁽²³⁾ Ở Việt Nam, quyền công đoàn là quyền cơ bản của NLĐ khi tham gia vào quan hệ lao động, là quyền của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng cho NLĐ.⁽²⁴⁾ Tuy nhiên, trên thực tế quyền công đoàn của NLĐ và của công đoàn có tính khả thi không cao bởi thiếu quy định cụ thể của pháp luật về đăng kí, công nhận về tổ chức công đoàn.

Thứ hai, chưa quy định rõ ràng về hành vi can thiệp và thao túng lẫn nhau trong quá trình hoạt động và điều hành công đoàn. Khoản 3 Điều 9 Luật công đoàn năm 2012 quy định cấm NSDLĐ có hành vi sử dụng biện pháp kinh tế hoặc biện pháp khác nhằm

gây bất lợi đối với tổ chức và hoạt động của công đoàn. Đây là một trong các quy định nhằm hạn chế quyền của NSDLĐ can thiệp vào quá trình tổ chức và hoạt động của công đoàn, đồng thời cũng phù hợp với các nhóm hành vi không công bằng trong lao động theo Công ước số 98 đưa ra. Tuy nhiên, những biện pháp kinh tế hoặc các biện pháp khác mà NSDLĐ thực hiện đối với quá trình tổ chức và hoạt động của công đoàn như thế nào thì Luật công đoàn và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP chưa quy định cụ thể. Ngoài ra, hiện nay chúng ta còn thiếu các quy định về cơ chế giải quyết, nhất là quy định về “thủ tục” để giải quyết tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Chính vì thế, đây là một trong những lỗ hổng để NSDLĐ gây sức ép đối với NLĐ và công đoàn. Trên thực tế, NSDLĐ đã dùng rất nhiều hành vi gây bất lợi cho NLĐ và công đoàn như việc ban giám đốc công ti can thiệp không có cán bộ công đoàn tham gia vào ban chấp hành công đoàn khoá tiếp theo vì lí do bỏ bê công việc của công ti và tập trung quá nhiều thời gian vào hoạt động của công đoàn,⁽²⁵⁾ hoặc ban giám đốc công ti tìm mọi biện pháp để ép, chuyển đổi công việc của các đoàn viên công đoàn tới những vị trí không phù hợp khiến họ bị cô lập, chán nản; hoặc giao nhiều việc

(22). <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/com-mittee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>, truy cập 18/02/2019.

(23). <https://www.ictu.ie/globalsolidarity/workers-rights/unionrights.html>, truy cập 18/02/2019.

(24). Khoản 1 Điều 4 Luật công đoàn năm 2012.

(25). Đào Trần Đông, *Doanh nghiệp đối xử với cán bộ công đoàn*, kỉ yếu Hội thảo: “Tham vấn dự thảo kế hoạch nghiên cứu đề xuất gia nhập Công ước số 98 và nâng cao nhận thức về Công ước số 87 của ILO” do Vụ pháp chế, Bộ lao động, thương binh và xã hội tổ chức ngày 29, 30/3/2018.

cho chủ tịch công đoàn để không có thời gian làm các công tác công đoàn⁽²⁶⁾...

Thứ ba, quy định về thương lượng tập thể trong BLLĐ còn nhiều điểm chưa phù hợp với yêu cầu của Công ước số 98. Thương lượng tập thể là việc tập thể thảo luận, đàm phán với NSDLĐ nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ, xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành kí kết thoả ước lao động tập thể, giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động.⁽²⁷⁾ Hiện nay, BLLĐ năm 2012 dành 7 điều (từ Điều 66 đến Điều 72) quy định về những vấn đề liên quan đến thương lượng tập thể. Xét về tổng quát thì các quy định của BLLĐ khá tương đồng với quy định của Công ước số 98 như về nguyên tắc, nội dung thương lượng tập thể và về đại diện thương lượng tập thể. Tuy nhiên, so với các tiêu chuẩn về thương lượng tập thể theo quy định của Công ước số 98 thì pháp luật Việt Nam có những bất cập sau đây:

- Chưa đảm bảo về tính đại diện, độc lập, tính chính danh của đại diện thương lượng tập thể từ phía tổ chức đại diện NLĐ. Theo Điều 2 Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức năm 1948 của ILO quy định: “*Tất cả NLĐ*

và NSDLĐ đều có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của họ với điều kiện tuân thủ điều lệ của các tổ chức đó”.⁽²⁸⁾ Như vậy, tổ chức đại diện cho NLĐ phải là tổ chức đại diện “thực chất” do chính NLĐ lựa chọn, tổ chức ra và thực sự thương lượng vì lợi ích của NLĐ. Hiện nay, pháp luật Việt Nam đã quy định rất cụ thể về chủ thể của thương lượng tập thể. Điều 66 BLLĐ năm 2012 quy định về đại diện thương lượng tập thể từ phía NLĐ. NLĐ thông qua đại diện của mình là ban chấp hành công đoàn cơ sở (thuộc phạm vi doanh nghiệp) hoặc ban chấp hành công đoàn ngành (thuộc phạm vi ngành), trường hợp NLĐ làm việc ở nơi chưa có công đoàn cơ sở thì đại diện cho họ trong quá trình thương lượng tập thể là ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn cơ sở. Tuy nhiên, tính đại diện, tính độc lập và tính chính danh của tổ chức đại diện NLĐ ở các cấp tại Việt Nam hiện nay còn nhiều bất cập. Theo đó, công đoàn chỉ là tổ chức “thay mặt” tập thể người lao động để thực hiện các hoạt động một cách thuận lợi hơn chứ công đoàn không thay thế được vị trí, không phản ánh hoàn toàn ý chí, nguyện vọng của người lao động. Ngoài ra, “những người đại diện” cho tập thể người lao động được bầu, cử ít nhiều được tác động, ảnh hưởng từ phía người sử dụng lao động.⁽²⁹⁾ Chính vì thế,

(26). Hồng Kiều, *Cán bộ công đoàn cơ sở: không còn nơm nớp lo bị trừ dập*, <https://www.vietnamplus.vn/can-bo-cong-doan-co-so-khong-con-nom-nop-lo-bi-tru-dap/301210.vnp>, truy cập 10/01/2019.

(27). *Chủ thể thương lượng tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam và một số kiến nghị*, <http://cird.gov.vn/content.php?id=1327&cate=35>, truy cập 12/02/2019.

(28). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_M_LEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087, truy cập 18/02/2019.

(29). *Chủ thể thương lượng tập thể theo pháp luật lao*

thương lượng tập thể sẽ mất đi vai trò nếu đại diện NLĐ không tham gia thương lượng tập thể vì chính quyền lợi của tập thể lao động mà mình đứng ra làm đại diện.

- Về thể thức thương lượng tự nguyện giữa NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ chưa rõ ràng. Điều 67 BLLĐ năm 2012 đưa ra nguyên tắc thương lượng tập thể. Theo đó, thương lượng tập thể phải được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch. Quy định này hoàn toàn phù hợp với bản chất tự nguyện của thương lượng tập thể được đặt ra tại Điều 4 Công ước số 98. Trên thực tế, yếu tố tự nguyện của thương lượng tập thể được các bên thực hiện còn mang “tính hình thức”, đó là sao chép các tiêu chuẩn lao động tối thiểu trong luật hay thương lượng tập thể chỉ có ý nghĩa chứng nhận về điều kiện lao động hơn là kết quả thương lượng tập thể giữa các bên. Nguyên nhân là vì phần lớn công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp bị chi phối nhiều từ phía NSDLĐ, đồng thời pháp luật hiện hành còn nặng theo các quy trình và khuôn mẫu hình thức hơn là bảo vệ thực chất quyền thương lượng tập thể.⁽³⁰⁾

động Việt Nam và một số kiến nghị, <http://quanhelao.dong.gov.vn/chu-the-thuong-luong-tap-the-theo-phap-luat-lao-dong-viet-nam-va-mot-so-kien-nghi/>, truy cập 03/01/2019.

(30). Liên hiệp các hội khoa học và kỹ thuật Việt Nam, *Những yêu cầu đổi mới quan hệ lao động Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, <http://domi.org.vn/tin-nghien-cuu/nhung-yeu-cau-doi-moi-quan-he-lao-dong-viet-nam-trong-giai-doan-hien-nay.3133.html>, truy cập 25/02/2019.

- Thiếu quy định trực tiếp về các cấp thương lượng tập thể. Theo quy định của pháp luật, thoả ước lao động tập thể là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.⁽³¹⁾ Do đó, thoả ước lao động là văn bản thoả thuận được hình thành từ quá trình thương lượng tập thể của các bên. Ngoài ra, tại Điều 73 của BLLĐ năm 2012 quy định về các loại thoả ước lao động tập thể, theo đó thoả ước lao động tập thể gồm thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp, thoả ước lao động tập thể ngành và hình thức thoả ước lao động tập thể khác do Chính phủ quy định. Như vậy, pháp luật hiện hành mới chỉ quy định hai cấp thương lượng tập thể là cấp doanh nghiệp và cấp ngành. Tuy nhiên, trong xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, trước yêu cầu về vấn đề lao động được ghi nhận trong các hiệp định tự do thương mại thế hệ mới thì cấp thương lượng tập thể cần được nâng tầm ở vị trí cao hơn nhằm phát triển quan hệ lao động tập thể mang tính chất quốc tế. Hiện nay, Công ước cho phép các bên liên quan được toàn quyền lựa chọn cấp thương lượng tập thể, bao gồm cấp quốc gia, cấp ngành, doanh nghiệp hoặc bất kỳ cấp nào mà các bên lựa chọn.⁽³²⁾ Theo Ủy

(31). Khoản 1 Điều 73 BLLĐ năm 2012.

(32). R163 - Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163

ban tự do hiệp hội, cấp độ thương lượng tập thể giữa các bên do do các bên tự quyết định, không bị áp đặt bởi pháp luật hay bởi các cơ quan hành chính.⁽³³⁾

4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền được tổ chức và thương lượng tập thể

Ngày 12/11/2018, tại kì họp thứ 6 Quốc hội khoá XIV, Quốc hội đã thông qua Nghị quyết số 72/2018/QH14 phê chuẩn Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) cùng các văn kiện liên quan.⁽³⁴⁾ Đây là một trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTAs) có những lợi ích được kì vọng và thách thức được báo trước. Về lĩnh vực lao động, các điều nêu trong Hiệp định cũng chính là nội dung đã nêu trong Công ước số 87⁽³⁵⁾ và Công ước số 98 của ILO mà Việt Nam đã là thành viên. Chính vì thế, việc thực hiện

CPTPP, trong đó có nội dung về lao động và những đòi hỏi về đổi mới quan hệ lao động, nhằm cải thiện điều kiện lao động và bảo đảm mối quan hệ lao động công bằng, bền vững, trong thời gian tới Việt Nam cần xây dựng và thực hiện các giải pháp hoàn thiện pháp luật sau đây:

Thứ nhất, quy định rõ ràng về phân biệt đối xử quyền công đoàn trong BLLĐ và Luật công đoàn. Cụ thể:

- Bổ sung định nghĩa về phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn trong BLLĐ và Luật công đoàn. Hiện nay, để đảm bảo sự công bằng và bình đẳng giữa các doanh nghiệp, đảm bảo tâm lí cho NLD tham gia công đoàn, đặc biệt là các cán bộ điều hành hoạt động công đoàn hoàn thành được nhiệm vụ thì cần phải làm rõ khái niệm “phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn”. Theo đó, có thể hiểu phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn là hành vi hoặc định kiến của NSDLĐ hoặc tổ chức của NSDLĐ đối với NLD trong việc thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn nhằm tước đoạt, hạn chế các cơ hội tiếp cận về các quyền của NLD trong quá trình lao động hoặc quá trình tổ chức, điều hành của công đoàn trong quá trình hoạt động.

- Bổ sung quy định hành vi phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn; hành vi vi phạm quyền công đoàn của NSDLĐ sẽ bị truy cứu theo pháp luật hình sự hoặc tăng mức xử phạt vi phạm hành chính. Hiện nay, một số nước đã quy định trách nhiệm hình sự đối với hành vi phân biệt đối xử, kì thị quyền

(33). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087931.pdf, pp.30, truy cập 13/02/2019.

(34). Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP hay TPP-11) là Hiệp định thương mại tự do giữa Australia, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru, Singapore và Việt Nam. Tiền thân của CPTPP là Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) vốn có 12 nước. Hiệp định CPTPP được kí ngày 08/3/2018 tại thành phố San-ti-a-gô, Cộng hoà Chi-lê. CPTPP có hiệu lực từ ngày 30/12/2018 sau khi Australia trở thành nước thứ 6 phê chuẩn Hiệp định này, sau New Zealand, Canada, Nhật Bản, Mexico và Singapore. CPTPP gồm 11 nước với tổng giá trị GDP khoảng 10.000 tỉ USD, khoảng 13% GDP toàn cầu.

(35). Công ước về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức năm 1948.

công đoàn của NSDLĐ. Ví dụ: Chương 12 về bảo vệ chống phân biệt đối xử, Pháp lệnh việc làm năm 2014 của Hồng Kông quy định yêu cầu NSDLĐ không được ngăn cản⁽³⁶⁾ hoặc phân biệt đối xử với NLĐ khi là thành viên hoặc cán bộ của một công đoàn,⁽³⁷⁾ nếu vi phạm sẽ bị coi là tội phạm và chịu hình phạt.⁽³⁸⁾ Mục đích của việc truy cứu trách nhiệm hình sự đối với NSDLĐ trong trường hợp có hành vi phân biệt đối xử, kì thị quyền công đoàn nói riêng và hành vi vi phạm quyền công đoàn nói chung là nhằm đảm bảo quyền được tự do liên kết của NLĐ được thực hiện trên thực tế, đồng thời thể hiện tính nghiêm minh của pháp luật đối với NSDLĐ trong việc tôn trọng quyền được tổ chức của NLĐ.

Thứ hai, bổ sung các quy định về hành vi can thiệp và thao túng lẫn nhau trong quá trình hoạt động và điều hành công đoàn. Để tránh những tác động tiêu cực ảnh hưởng đến tâm lí làm việc của NLĐ và hoạt động có hiệu quả của công đoàn từ phía NSDLĐ thì pháp luật cần phải:

(36). Điểm 1, Mục: Yêu cầu theo luật định đối với NSDLĐ, Chương 12 Pháp lệnh việc làm năm 2014 của Hồng Kông về bảo vệ chống phân biệt đối xử, <http://www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm>, truy cập 13/02/2019.

(37). Điểm 2, Mục: Yêu cầu theo luật định đối với NSDLĐ, Chương 12 Pháp lệnh việc làm năm 2014 của Hồng Kông về bảo vệ chống phân biệt đối xử, <http://www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm>, truy cập 13/02/2019.

(38). Mục: Hành vi phạm tội và hình phạt, Chương 12 Pháp lệnh việc làm năm 2014 của Hồng Kông về bảo vệ chống phân biệt đối xử, <http://www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm>, truy cập 13/02/2019.

- Quy định cụ thể các hành vi can thiệp và thao túng của NSDLĐ. Đó là những hành động nhằm mục đích kiểm soát, cản trở sự tồn tại, hoạt động và phát triển của công đoàn - một tổ chức đại diện hợp pháp bảo vệ NLĐ. Mục đích của việc quy định này là nhằm phân biệt với những trường hợp NSDLĐ dùng biện pháp kinh tế để “hỗ trợ” cho các đoàn viên công đoàn và tổ chức công đoàn, giúp cho đời sống của NLĐ được tốt hơn và công đoàn hoạt động hiệu quả hơn. Nếu không quy định rõ rất dễ dẫn đến cách hiểu hành vi “hỗ trợ”, “tạo điều kiện” của NSDLĐ là con đường dẫn đến sự can thiệp, thao túng.

- Giới hạn phạm vi mà NSDLĐ không được can thiệp và thao túng, bao gồm: Quá trình thành lập, tổ chức của công đoàn, về nhân sự, tài chính và quá trình công đoàn tham gia tư vấn, chăm lo và bảo vệ NLĐ. Chức năng chủ yếu của tổ chức đại diện NLĐ chính là đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Do đó, nếu để công đoàn hoạt động thực chất là một tổ chức đại diện cho quyền và lợi ích của NLĐ thì phải có quy định rõ về phạm vi cấm can thiệp, thao túng của NSDLĐ.

- Quy định về cơ chế giải quyết xung đột giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ khi có hành vi can thiệp, thao túng của NSDLĐ vào tổ chức và hoạt động của công đoàn. Có thể là thủ tục giải quyết ngoài tòa án như thông qua đàm phán, hoà giải và trọng tài lao động; cơ chế hành chính hoặc cơ chế khiếu

kiện, bao gồm các quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết. Các quy định về cơ chế giải quyết xung đột giữa NSDLĐ và công đoàn có thể được thoả thuận ghi trong thoả ước lao động tập thể.

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung một số quy định về thương lượng tập thể trong BLLĐ cho phù hợp với yêu cầu của Công ước số 98, cụ thể:

- Để bảo đảm tính độc lập, đại diện và chính danh của công đoàn - một tổ chức thực chất do NLĐ tự nguyện lựa chọn tại doanh nghiệp thì cần phải sửa đổi quy định trong BLLĐ (Điều 192) và Luật công đoàn về sự lệ thuộc của công đoàn cấp cơ sở đối của công đoàn cấp trên và sự can thiệp NSDLĐ trong quá trình thương lượng tập thể.

- Bổ sung quy định làm rõ tính thiện chí giữa NSDLĐ và đại diện NLĐ khi tham gia vào quá trình thương lượng tập thể. Theo đó, tính thiện chí biểu hiện ở việc các bên nhận ra nhu cầu của thương lượng tập thể, có ý thức tự giác, tự nguyện tham gia vì quyền và lợi ích của mình. Biểu hiện cao nhất của tính thiện chí giữa các bên để thương lượng tập thể đạt hiệu quả đó là tổ chức đại diện của NLĐ phải độc lập, hoạt động hiệu quả với NSDLĐ và phía NSDLĐ phải đồng cảm với những khó khăn mà NLĐ đang đối diện. Thông qua tính thiện chí đó giúp những lợi ích chung của các bên được xác định và lợi ích riêng của các bên được cân bằng với nhau.

- Bổ sung quy định về quyền lựa chọn

các cấp thương lượng tập thể của NSDLĐ hoặc đại diện NSDLĐ và đại diện NLĐ. Các cấp thương lượng tập thể là các cấp độ thương lượng khác nhau được thực hiện để đảm bảo điều kiện trong lao động đối với NLĐ và giải quyết tranh chấp giữa NSDLĐ hoặc đại diện tổ chức NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ. Các cấp thương lượng tập thể có thể là cấp doanh nghiệp, cấp độ ngành, cấp độ địa lý hoặc khu vực và cấp độ quốc gia. Ở cấp độ ngành và cấp độ quốc gia, thương lượng tập thể diễn ra thường có đại diện của chính phủ tham gia.⁽³⁹⁾ Nội dung thương lượng liên quan đến quyền lợi của toàn ngành, an ninh lao động, bảo vệ việc làm cho NLĐ⁽⁴⁰⁾...

Như vậy, Công ước số 98 ra đời nhằm tăng cường quyền thương lượng tập thể và bảo vệ tất cả NLĐ khỏi sự phân biệt đối xử, bao gồm bị buộc phải từ bỏ thành viên công đoàn hoặc tham gia vào các hoạt động của công đoàn tại doanh nghiệp. Vì thế, nếu Việt Nam gia nhập Công ước số 98 pháp luật về lao động phải sửa đổi, bổ sung các quy định nhằm nâng cao tiếng nói của NLĐ, tạo cơ chế đầy đủ bảo vệ NLĐ tránh khỏi những hành vi không công bằng từ phía NSDLĐ./.

(Xem tiếp trang 100)

(39). *Bargaining Levels*, <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/16564-bargaining-levels.html>, truy cập 13/02/2019.

(40). <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>, truy cập 13/02/2019.