

PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

PHAN THỊ LAM HỒNG*

Người lao động là chủ thể trung tâm trong quan hệ lao động và giữ vai trò quan trọng trong sự phát triển của doanh nghiệp cũng như toàn xã hội. Việc bảo đảm quyền của người lao động trong doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu trong tiến trình xây dựng nhà nước pháp quyền và hội nhập quốc tế. Bài viết tập trung phân tích khái niệm, nguyên tắc và các phương thức bảo đảm quyền của người lao động trong doanh nghiệp, qua đó, góp phần cung cấp nền tảng lý luận cho việc hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động ở Việt Nam.

Từ khóa: Người lao động; nguyên tắc; phương thức bảo đảm; quyền của người lao động; doanh nghiệp.

Workers are the central subjects in labor relations and play an important role in the development of enterprises and society as a whole. Ensuring workers' rights in enterprises is an essential requirement in building a rule-of-law state and international integration. This article analyzes the concepts, principles, and methods of ensuring workers' rights in enterprises, thereby providing a theoretical foundation for improving the labor law system in Vietnam.

Keywords: Workers; principles; methods of ensuring; workers' rights; enterprises.

NGÀY NHẬN: 09/3/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 27/4/2025

NGÀY DUYỆT: 16/5/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.352.2025.1174>

1. Khái quát pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp

Quyền của người lao động có nội hàm khá rộng, được ghi nhận trong hơn một trăm các công ước của ILO và phạm vi các quyền này vẫn đang tiếp tục được mở rộng trong bối cảnh công nghệ số. Tuy vậy, các quyền được xem là căn bản và quan trọng nhất của người lao động, bao gồm: (1) Quyền làm việc, trong đó có quyền tự do không bị lao động cưỡng bức, quyền tự do chấp nhận và lựa chọn công việc; (2) Quyền được hưởng mức lương công bằng và được trả bằng nhau cho những công

việc như nhau; (3) Quyền được làm việc trong điều kiện bảo đảm vệ sinh và an toàn lao động; (4) Quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý; (5) Quyền được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, trong đó bao gồm cả quyền được thương lượng tập thể và đình công; (6) Quyền được hưởng an sinh xã hội. Đến nay, 189 công ước của ILO đã được thông qua cùng với các khuyến nghị khác, là những công cụ chủ yếu để khuyến trợ công bằng xã hội và bảo đảm các quyền con người trong lao động.

* ThS, Công ty Luật TNHH Đông Hà

Việt Nam là thành viên tích cực của ILO, đã tham gia 25 công ước về quyền lao động của ILO, trong đó có 7/8 công ước cơ bản. Đồng thời, Việt Nam cũng đã nỗ lực triển khai việc thực thi các công ước và được quy định trong *Hiến pháp* và hệ thống pháp luật quốc gia, đặc biệt là *Bộ luật Lao động* năm 2019; *Luật Việc làm* năm 2013; *Luật Bảo hiểm xã hội* năm 2014, *Luật An toàn vệ sinh lao động* năm 2015... nhằm bảo đảm tốt hơn quyền của người lao động theo đúng các cam kết quốc tế về lao động mà Việt Nam tham gia. Theo đó, pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp sẽ bao gồm: (1) Nhóm các quy định về nội dung quyền của người lao động trong các doanh nghiệp; (2) Nhóm các quy định về phương thức bảo đảm quyền của người lao động. Qua đó, nhằm hiện thực hóa, bảo đảm hiệu quả, thực chất các quyền của người lao động khi tham gia các quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

2. Nguyên tắc pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp

(1) Nguyên tắc công bằng, bình đẳng.

Trong mối quan hệ giữa những người lao động: pháp luật bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp cần bảo đảm chống sự phân biệt đối xử đối với người lao động trong các hình thức sở hữu khác nhau (doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài nhà nước, doanh nghiệp FDI). Người lao động làm việc ở bất cứ loại hình doanh nghiệp nào cũng cần được ghi nhận quyền và bảo đảm quyền như nhau. Người sử dụng lao động ở bất cứ loại hình doanh nghiệp nào cũng cần có nghĩa vụ bảo đảm quyền đối với người lao động. Bên cạnh đó, cần chống mọi sự phân biệt đối với lao động yếu thế, như: lao động nữ, lao động khuyết tật...

Trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động: quan hệ lao động là quan hệ được hình thành bởi người lao động và người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp

của nhau. Theo đó, việc bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp không được làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Đặc biệt, người lao động không chỉ được lựa chọn và làm việc duy nhất một nghề. Theo Điều 19 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định: “người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết”.

Còn đối với người sử dụng lao động, họ không chỉ được bảo đảm về các quyền tự do theo quy định khi gia nhập thị trường lao động mà còn được Nhà nước giúp đỡ và tạo điều kiện thuận lợi, khuyến khích sử dụng nhiều lao động. Điểm a khoản 1 Điều 6 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định người sử dụng lao động có quyền: “Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động”; đồng thời, khoản 1 Điều 11 *Luật* này cũng quy định “người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động”. Người sử dụng lao động hoàn toàn có quyền tự quyết về thời gian tuyển dụng lao động; số lượng lao động mà tổ chức, doanh nghiệp mình tuyển dụng; được phép đặt ra điều kiện, cách thức tuyển chọn (thi tuyển, phỏng vấn...); quy định mức lương sẽ trả cho người lao động; thời hạn sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

(2) Nguyên tắc bảo đảm, tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các bên.

Một trong các nguyên tắc khi ký kết hợp đồng là nguyên tắc thỏa thuận, thống nhất giữa hai bên trong hợp đồng về công việc thực hiện, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương và các phúc lợi khác... Không một ai hay tổ chức nào có quyền cưỡng bức hay ép buộc bên kia ký hợp đồng lao động với mình. Việc ký kết hợp đồng lao động cũng là sự thể hiện quyền tự do việc làm, quyền tự do chấp nhận và lựa chọn công việc của người

lao động. Các thỏa thuận giữa hai bên trong hợp đồng lao động phải phù hợp với các quy định pháp luật và Thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết giữa tổ chức đại diện lao động và người sử dụng lao động.

(3) Nguyên tắc tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế và yêu cầu hội nhập.

Với tư cách là thành viên của ILO nên Việt Nam có trách nhiệm thực hiện các quy định của tổ chức này. Đây vừa là vấn đề có tính trách nhiệm, vừa là điều kiện để Việt Nam hội nhập và tận dụng các điều kiện, cơ hội hợp tác, phát triển. Bên cạnh đó, việc tham gia các quan hệ thương mại song phương, đa phương hoặc hợp tác kinh tế quốc tế (với việc phải thực hiện, tuân thủ các bộ quy tắc ứng xử, thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp... trong quan hệ thương mại), đặc biệt là các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới (là những hiệp định mà việc thực hiện tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản trong quan hệ lao động được coi là điều kiện bắt buộc) luôn đặt ra các yêu cầu phải bảo đảm thực hiện các cam kết về tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản. Đây là một trong các điều kiện cần và đủ để Việt Nam tham gia sâu rộng và toàn diện vào quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Ngoài ra, sự xuất hiện của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cũng tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động và việc làm. Theo kết quả nghiên cứu của McKinsey & Co (công ty tư vấn quản trị toàn cầu, chuyên nghiên cứu chiến lược cho các tập đoàn, chính phủ và các tổ chức đa quốc gia) tại 46 quốc gia với khoảng 800 công việc, dự báo đến năm 2030, khoảng 800 triệu lao động có thể bị thay thế bởi robot, tương đương 20% tổng lực lượng lao động toàn cầu¹. Từ đó, hàng loạt các vấn đề về pháp luật lao động nói chung và pháp luật bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp nói riêng cần phải có sự nhận thức lại cho phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh mới.

(4) Về yếu tố quản lý, điều hành trong quan hệ lao động.

Các quy định về quản lý như đến địa điểm làm việc theo quy định, đi làm việc đúng giờ, thực hiện mệnh lệnh quản lý trực tiếp của người có thẩm quyền, thực hiện kỷ luật lao động thông qua các quy chế nội bộ... sẽ không còn phù hợp. Các yếu tố của quan hệ lao động linh hoạt, tự do sẽ dần thay thế cho kiểu quan hệ lao động quản lý trực tiếp và cứng nhắc hiện nay. Khi đó, các quy phạm pháp luật về quản lý lao động như hiện hành sẽ không còn phát huy hiệu quả và tác dụng. Vì vậy, cần có những quy định lường trước sự vận động của thị trường.

(5) Về hệ thống thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động.

Một hệ thống thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động được coi là hoàn chỉnh thường gồm có 6 thiết chế: thiết chế đại diện; thiết chế trung gian hòa giải; thiết chế trọng tài; thiết chế tòa án; thiết chế tham vấn; thiết chế quản lý nhà nước (cơ quan quản lý nhà nước). Đây là quan niệm có tính truyền thống về thiết chế của quan hệ lao động. Tuy nhiên, khi yếu tố cá biệt hóa của quan hệ lao động và sự liên kết trong lao động không thuần túy là con người với nhau mà là giữa các robot có trí tuệ nhân tạo do con người điều khiển thì các thiết chế nói trên không còn nhiều ý nghĩa hoặc nếu có thì nội hàm các thiết chế này cần thay đổi như thế nào? Đây là nội dung tác động mạnh mẽ trong nghiên cứu cũng như nhận thức về lý luận và thực tiễn của pháp luật lao động trong tương lai.

3. Phương thức bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp

Tùy thuộc vào nội dung cần được bảo vệ mà sử dụng các phương thức khác nhau, như:

(1) Bảo đảm quyền của người lao động thông qua thiết chế đại diện (gồm tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện của người lao động). Đây là phương thức phổ biến và được đa số các quốc gia trên thế giới ghi nhận. Tuy nhiên, việc ghi nhận, quy định địa vị pháp lý của các tổ chức đại diện là khác nhau. Sự

khác nhau này phụ thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội, chế độ chính trị cũng như hệ thống pháp luật của các quốc gia đó.

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định rõ người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động và sự bảo đảm hoạt động của tổ chức đại diện người lao động. Công đoàn là tổ chức đại diện, luôn chăm lo và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là biện pháp để người lao động liên kết, tổ chức để bảo vệ họ trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động.

(2) Bảo đảm quyền của người lao động, (bao gồm công tác thanh tra, xử lý vi phạm). Trong lĩnh vực lao động nói chung, Việt Nam không chỉ trao thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính cho riêng thanh tra lao động mà vẫn còn có những chủ thể khác. Trong đó, chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền trong lĩnh vực lao động có các chủ thể, như: Cục trưởng Cục An toàn lao động, Cơ quan Bảo hiểm xã hội, Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước, chủ tịch Ủy ban nhân dân... cũng có quyền xử phạt vi phạm hành chính².

Ở khu vực ASEAN, cơ quan thanh tra được tổ chức theo 2 mô hình cơ bản: (1) Mô hình thanh tra hợp nhất (thanh tra chung), trong đó có thanh tra lao động chịu trách nhiệm về mọi vấn đề (việc làm quan hệ lao động, an toàn sức khỏe nghề nghiệp, vệ sinh lao động). Mô hình này tồn tại ở Việt Nam, Lào, Myanmar, Campuchia, Indonesia, Philippines, Thái Lan, Malaysia; (2) Một số nước xây dựng hai hệ thống thanh tra lao động trong đó ít nhất hai cơ quan thuộc chính phủ khác nhau chịu trách nhiệm về thanh tra lao động. Một cơ quan tiến hành thanh tra chung về điều kiện làm việc, tiền lương, điều kiện làm việc, quan hệ lao động; cơ quan còn lại thanh tra chuyên ngành về an toàn, sức khỏe nghề nghiệp và môi trường làm việc. Hoặc tách cơ quan thanh tra về sức khỏe khỏi thanh tra an toàn³.

Về tổ chức bộ máy của thanh tra lao động của các quốc gia ASEAN cũng quy định khác nhau. Có quốc gia quy định thanh tra lao động theo từng cấp hành chính từ trung ương đến địa phương (Việt Nam, Thái Lan, Indonesia, Campuchia, Lào). Trong đó, Việt Nam và Thái Lan chỉ tổ chức thanh tra lao động đến cấp tỉnh. Có quốc gia quy định hệ thống thanh tra lao động theo khu vực, hoạt động thống nhất do cơ quan thanh tra ở trung ương không phụ thuộc vào chính quyền địa phương, như: Philippines tổ chức thanh tra lao động theo vùng (cả nước có 15 vùng tương ứng 15 tổ chức thanh tra lao động); Malaysia, Singapore tổ chức thanh tra theo bốn vùng theo bốn hướng Đông, Tây, Nam, Bắc⁴.

Thanh tra lao động thực hiện chức năng thanh, kiểm tra nhằm ngăn ngừa, phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động. Thanh tra lao động góp phần bảo đảm tính khả thi của quy định pháp luật, bảo đảm quyền của người lao động tại các doanh nghiệp. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để thanh tra lao động thực hiện chức năng, nhiệm vụ, thực hiện các kết luận, quyết định thanh tra, kiểm tra liên quan đến việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động tại doanh nghiệp.

(3) Bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp thông qua phương thức tài phán. Đối với những tranh chấp phát sinh giữa một bên là người lao động và một bên là người sử dụng lao động. Các bên có quyền yêu cầu hòa giải viên lao động giải quyết trước khi yêu cầu Tòa án hoặc Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Đối với những tranh chấp mà pháp luật bắt buộc các bên phải giải quyết tại hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án hoặc Hội đồng trọng tài giải quyết thì các bên không được bỏ qua giai đoạn tại hòa giải viên lao động.

Về trọng tài là “người được cử ra để phân xử, giải quyết vụ tranh chấp”⁵. Phán quyết của trọng tài có giá trị ràng buộc đối với các bên tranh chấp⁶. Nếu căn cứ vào tổ chức và

hoạt động, trọng tài lao động có thể phân thành trọng tài lao động vụ việc và trọng tài lao động thường trực. Nếu căn cứ vào mức độ can thiệp của Nhà nước, trọng tài lao động có thể chia thành trọng tài lao động tự nguyện và trọng tài lao động bắt buộc. Theo pháp luật lao động hiện hành, trọng tài lao động có chức năng giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; giải quyết tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định. Những tranh chấp này chỉ có thể được Hội đồng trọng tài lao động giải quyết khi tranh chấp đó đã được hòa giải viên tiến hành hòa giải nhưng không thành hoặc đã hòa giải thành nhưng không thực hiện hoặc không tiến hành hòa giải trong thời hạn luật định (5 ngày) và có đơn yêu cầu giải quyết của một bên tranh chấp.

Tòa án có chức năng, nhiệm vụ căn cứ vào các quy định pháp luật tiến hành các hoạt động (thủ tục tố tụng) giải quyết các tranh chấp lao động nhằm khôi phục lại các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động bị xâm hại, qua đó, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho các bên trong lĩnh vực lao động. Hiện nay, thủ tục tiến hành tố tụng để giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án tương đối chặt chẽ và phức tạp, bảo đảm bằng trách nhiệm pháp lý. Mọi hành vi không tuân thủ trình tự luật định đều bị coi là vi phạm thủ tục tố tụng. Tòa án là cơ quan độc lập với các bên tranh chấp nên có khả năng giải quyết tranh chấp khách quan, công bằng, bảo đảm quyền của người lao động được thực thi. Giải quyết tranh chấp tại tòa án là hình thức cuối cùng để bảo đảm quyền của người lao động trong doanh nghiệp. Phán quyết của tòa án được bảo đảm cưỡng chế thi hành nên tòa án là cơ quan có khả năng giải quyết dứt điểm tranh chấp, đáp ứng yêu cầu của các bên khi quyền con người của họ bị xâm phạm.

4. Kết luận

Trong bối cảnh của cách mạng công nghiệp 4.0 đã mang đến những cơ hội đột

phá về năng suất lao động, phát triển nhân lực công nghệ cao, nhưng chính điều này cũng đã khiến cho hàng chục nghìn lao động đang đứng trước nguy cơ mất việc làm dù chưa đến tuổi nghỉ hưu. Ngoài ra, những lao động thủ công đứng trước nguy cơ bị thay thế bởi các robot, người máy thông minh... Việc nghiên cứu, nhận diện rõ những vấn đề lý luận chung về bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp là việc làm cần thiết góp phần cung cấp thông tin, làm căn cứ cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm tăng cường bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp trên thực tế □

Chú thích:

1. Klaus Schwab (2018). *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. H. NXB Thế giới, tr. 21.
2. Chính phủ (2022). *Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
3. Phạm Thị Thúy Nga (2014). *Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, Viện Nhà nước và Pháp luật, tr. 68.
4. Nguyễn Văn Tiến (2011). *Một số giải pháp nâng cao năng lực thanh tra lao động, thương binh và xã hội ở các cấp phù hợp với nền kinh tế thị trường và hội nhập đến năm 2020*. Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội - Thanh tra Bộ mã số CB2011-01-03,12/2011, tr. 26 - 27.
5. Hoàng Phê (2002). *Từ điển tiếng Việt*. H. NXB Hồng Đức, tr. 49.
6. Lê Thị Hoài Thu (2013). *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động*. H. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 286 - 287.

Tài liệu tham khảo:

1. Khoa Luật Đại học quốc gia Hà Nội (2010). *Quyền con người*. H. NXB Công an nhân dân.
2. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.
3. Lê Thị Hoài Thu, Vũ Công Giao (2016). *Ảnh hưởng của thương mại tự do đến nhân quyền*. H. NXB Hồng Đức.