

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

■ ThS. TRẦN THỊ THU HÀ*

Tóm tắt: Trong quan hệ lao động, vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động là nội dung luôn được các chủ thể quan tâm vì gắn liền với quyền và lợi ích của họ. Việt Nam đã có các quy định về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2019... Bài viết nghiên cứu các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động; đồng thời, chỉ ra những tồn tại, hạn chế, từ đó, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Bảo vệ quyền và lợi ích; người lao động; Bộ luật Lao động.

Nhận bài: 04/4/2025

Hoàn thành biên tập: 22/4/2025

Duyệt đăng: 05/5/2025

COMPLETING THE LAW ON PROTECTING THE RIGHTS AND INTERESTS OF WORKERS IN THE NEW PERIOD

Abstract: In labor relations, the issue of protecting the rights and interests of workers is always a matter of concern for the subjects because it is closely linked to their rights and interests. Vietnam has provisions on protecting the rights and interests of workers in the 2013 Constitution, the 2019 Labor Code, etc. This article studies the provisions of the law on protecting the rights and interests of workers; at the same time, points out the shortcomings and limitations, thereby proposing solutions to improve the law on protecting the rights and interests of workers in the new period.

Keywords: Protection of rights and interests; workers; Labor Code.

Article received: 04/4/2025

Editing completed: 22/4/2025

Approved for publication: 05/5/2025

Đặt vấn đề

Trong thời gian qua, các doanh nghiệp đã phát triển nhanh về số lượng và chất lượng, góp phần thúc đẩy sự phát triển của kinh tế đất nước. Tuy nhiên, cùng với đó, số lượng người lao động (NLĐ) trên thị trường tăng cao dẫn đến số vụ việc mâu thuẫn, tranh chấp giữa NLĐ và người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong quan hệ lao động cũng có xu hướng tăng; nhiều vụ việc tranh chấp kéo dài làm cho hoạt động sản xuất, kinh

doanh bị trì hoãn. Một trong những nguyên nhân dẫn đến các tranh chấp này là do NLĐ chưa nắm bắt được hết các quy định của pháp luật để bảo vệ mình; NSDLĐ chưa thực hiện đúng các quy định của pháp luật trong quan hệ lao động, dẫn đến quyền lợi của NLĐ bị xâm phạm.

1. Quy định của pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019

Khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019

* Trường Đại học Thăng Long

quy định cụ thể về bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ, nhưng chỉ là các nhóm quyền chung và được quy định cụ thể trong nhiều điều tại Bộ luật Lao động năm 2019. Qua nghiên cứu có thể phân loại các quy định pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ theo Bộ luật Lao động năm 2019 như sau:

Thứ nhất, việc làm và bảo vệ việc làm.

Điểm a khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền việc làm, quyền tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc của NLĐ. Quy định này nhằm bảo đảm cho NLĐ có quyền được tự do lựa chọn và tham gia các công việc phù hợp với trình độ, năng lực của mình; tự do lựa chọn nơi làm việc phù hợp với nhu cầu, điều kiện sống của bản thân; tự do lựa chọn làm việc cho bất kỳ doanh nghiệp, tổ chức nào được thành lập theo quy định pháp luật. Nội dung này được quy định cụ thể tại Điều 10 Bộ luật Lao động năm 2019 về quyền việc làm của NLĐ. Đồng thời, pháp luật về lao động đã có những quy định để cụ thể về quyền tự do việc làm của NLĐ như quy định NLĐ và NSDLĐ cần phải ký kết hợp đồng lao động với các nội dung chi tiết về công việc, địa điểm làm việc...

Thứ hai, tiền lương và điều kiện lao động.

Điểm b khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định NLĐ được quyền hưởng lương, chế độ phúc lợi, nghỉ ngơi và được bảo hộ lao động khi làm việc tại doanh nghiệp. Theo quy định của pháp luật hiện hành, các doanh nghiệp được quyền xác định mức lương đối với từng chức danh thông qua việc xây dựng bảng lương. Về cơ cấu, thu nhập của NLĐ sẽ gồm khoản tiền

lương cơ bản, tiền thưởng và các khoản phụ cấp tùy thuộc vào vị trí công việc (các chế độ phụ cấp như phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp lưu động, phụ cấp xăng xe, phụ cấp độc hại nguy hiểm, chế độ tiền ăn trưa, tiền điện thoại...). Mức lương được trả cho NLĐ sẽ không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Điều này giúp NLĐ có thể bảo đảm được điều kiện sinh hoạt tối thiểu của mình. Ngoài chế độ tiền lương, NLĐ còn được hưởng chế độ nghỉ phép, nghỉ hàng tuần, nghỉ ngày lễ, tết...

Thứ ba, quyền đại diện, đối thoại và thương lượng tập thể.

Điểm c khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định NLĐ được quyền: “Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với NSDLĐ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của NSDLĐ”. Trên cơ sở thành lập tổ chức đại diện cho NLĐ, NLĐ sẽ sử dụng biện pháp thương lượng tập thể, đối thoại với NSDLĐ để trao đổi, đề xuất về các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động như việc làm, tiền lương, đãi ngộ... Đây được xem là một trong những biện pháp hiệu quả để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ tại Việt Nam hiện nay. Đồng thời, Bộ luật Lao động năm 2019 cũng có những quy định cụ thể về việc tổ chức đại diện của NLĐ tham gia vào giải quyết tranh chấp lao động, hội đồng xét nâng lương...

để bảo đảm quyền lợi cho NLD. Như vậy, hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD sẽ được thực hiện thông qua các tổ chức đại diện của NLD.

Thứ tư, quyền bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

Điều d khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định NLD có quyền: “Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc”. Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 quy định NSDLĐ phải bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho NLD. Theo đó, NSDLĐ phải luôn bảo đảm về điều kiện lao động, an toàn lao động như kiểm tra các thiết bị, máy móc, công tác an toàn phòng cháy, chữa cháy... để bảo đảm cho NLD có điều kiện làm việc tốt. Các nội dung quy định này phù hợp với Công ước số 187 về cơ chế tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã được Việt Nam phê chuẩn và tham gia ngày 23/01/2014. Đây là cơ sở pháp lý rất quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD liên quan đến vấn đề bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

Thứ năm, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều đ khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định NLD có quyền “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Quyền đơn phương

chấm dứt hợp đồng lao động của NLD được pháp luật Việt Nam quy định tại Bộ luật Lao động năm 1994, Bộ luật Lao động năm 2012 và hiện là Bộ luật Lao động năm 2019. Quyền này của NLD được thực hiện khi NSDLĐ không thực hiện các cam kết trong quan hệ lao động nhằm bảo đảm quyền tự do về việc làm cho NLD bởi họ được quyền lựa chọn các công ty, doanh nghiệp để làm việc phù hợp với khả năng của bản thân. Bên cạnh đó, trong cuộc sống hàng ngày, NLD có thể gặp nhiều sự kiện bất khả kháng như ốm đau, tai nạn... nên họ không thể bảo đảm được việc tham gia quan hệ lao động, do đó, việc quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là rất cần thiết và phù hợp, bảo đảm được quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD.

Thứ sáu, quyền đình công.

Điều e khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định NLD có quyền đình công. Đình công được coi là một hình thức để NLD liên kết lại với nhau nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong quan hệ lao động với NSDLĐ. Thông thường, hoạt động đình công sẽ được thực hiện thông qua tổ chức đại diện của NLD. Ở một số quốc gia có cấu trúc công nghiệp tập trung như Anh, Tây Ban Nha, Cộng hòa liên bang Đức, Thụy Điển, Cộng hòa Pháp... còn thừa nhận biện pháp đình công hưởng ứng, nghĩa là đình công để ủng hộ một cuộc đình công khác¹.

1. Vụ Pháp chế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), “*Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*”, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội, tr. 169.

Chế định về đình công được Bộ luật Lao động năm 2019 quy định từ Điều 198 đến Điều 211. Tuy nhiên, một cuộc đình công hợp pháp tại Việt Nam chỉ diễn ra khi có sự tham gia và lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ. Theo quy định tại Điều 198 Bộ luật Lao động năm 2019: “Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của NLĐ nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện NLĐ có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo”. Đây là một trong những quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2019 khi đã chỉ ra bản chất của việc đình công là sự ngừng việc tạm thời, tính chất của đình công là tự nguyện và có tính tổ chức; chủ thể của đình công là tổ chức đại diện NLĐ có quyền thương lượng tập thể và mục đích sử dụng quyền đình công của tập thể lao động là nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ bảy, các quyền khác theo quy định của pháp luật lao động.

Điểm g khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định NLĐ có các quyền khác theo quy định của pháp luật. Các quyền này cũng đã được cụ thể hóa trong Bộ luật Lao động năm 2019, như: quy định cấm cưỡng bức lao động, xúc phạm danh dự, nhân phẩm; quấy rối tình dục đối với NLĐ hay phân biệt, đối xử trong quan hệ lao động; lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt

động trái pháp luật...²; quyền đối với nhóm NLĐ đặc thù là lao động nữ, NLĐ làm việc trong môi trường độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm... Theo đó, Luật Việc làm năm 2013 đã ghi nhận nguyên tắc về cơ hội việc làm, thu nhập cũng như các chính sách của Nhà nước hỗ trợ cho những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là nữ. Việc ghi nhận các quyền này góp phần bảo đảm quyền bình đẳng cho NLĐ là nữ giới trong quan hệ xã hội nói chung và quan hệ lao động nói riêng.

2. Một số tồn tại, hạn chế trong việc thi hành pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động

Có thể thấy, các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ tại Bộ luật Lao động năm 2019 đã cơ bản giải quyết được những khó khăn, bất cập trong thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012. Đồng thời, các quy định này đã tạo ra hành lang pháp lý vững chắc, linh hoạt hơn trong quan hệ lao động nói chung và vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ nói riêng, từ đó, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của thị trường lao động Việt Nam, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp, thúc đẩy thị trường lao động tại Việt Nam phát triển. Bên cạnh đó, các quy định này cũng góp phần bảo đảm thực hiện đầy đủ quyền con người, quyền công dân của NLĐ nói chung theo quy định của Hiến pháp năm 2013, bảo đảm sự đồng bộ của hệ thống pháp luật về lao động của Việt Nam.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ còn

2. Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019.

một số tồn tại, hạn chế nhất định, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của NLĐ, từ đó tạo ra những mâu thuẫn, tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ trong thực tiễn.

Thứ nhất, về thời hạn của hợp đồng lao động.

Mặc dù, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có sự tiến bộ hơn so với Bộ luật Lao động năm 2012 khi loại bỏ loại hợp đồng lao động mùa vụ, tuy nhiên, nghiên cứu cho thấy, pháp luật hiện hành quy định về thời hạn của hợp đồng lao động không quá 36 tháng là khá ngắn, làm hạn chế sự linh động trong các quan hệ lao động, đặc biệt là đối với những hợp đồng lao động có công việc dài hạn, phức tạp. Điều này dẫn đến tình trạng NSDLĐ và NLĐ phải ký kết nhiều hợp đồng lao động để thực hiện các công việc có thời gian hoàn thành trên 36 tháng.

Thứ hai, một số quy định về thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi còn chưa cụ thể.

Điều 108 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 và NLĐ không được quyền từ chối trong những trường hợp liên quan đến thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật; thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn... Như vậy, nếu hiểu theo quy định

này thì số giờ làm thêm của NLĐ sẽ không bị giới hạn, nhất là đối với NLĐ trong doanh nghiệp quốc phòng, an ninh.

Nghiên cứu cho thấy, việc quy định như trên chưa thực sự bảo đảm được quyền và lợi ích cho NLĐ bởi nếu NSDLĐ đề nghị NLĐ làm thêm giờ liên tục nhiều ngày, nhiều giờ có thể ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe của NLĐ, dễ dẫn đến việc NLĐ bị suy giảm sức khỏe và khả năng lao động. Đồng thời, có thể làm cho NLĐ bị mắc một số bệnh nghề nghiệp, nguy cơ xảy ra tai nạn lao động. Ngoài ra, thời gian nghỉ ngơi để tái tạo và phục hồi sức lao động của NLĐ có thể bị ảnh hưởng, thậm chí là không có, dẫn đến hiệu suất và năng suất lao động bị hạn chế.

Thứ ba, chưa có quy định chi tiết về việc thành lập tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp khác với tổ chức công đoàn.

Mặc dù, Bộ luật Lao động năm 2019 đã cho phép thành lập tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp khác với tổ chức công đoàn cơ sở nhưng những quy định liên quan đến tổ chức này chưa cụ thể, các văn bản hướng dẫn chi tiết về thành lập tổ chức của NLĐ chưa được ban hành.

Thứ tư, tình trạng đình công, ngừng việc tập thể của NLĐ có xu hướng gia tăng.

Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, trong năm 2024, Việt Nam đã xảy ra 49 cuộc đình công³, 76 cuộc ngừng việc tập thể, tăng 18 cuộc so với cùng kỳ năm 2023. Theo đó, các cuộc ngừng việc tập thể xảy ra chủ yếu ở các doanh

3. P. Diệp (2025), “Tiếp tục hoàn thiện thể chế trong lĩnh vực quan hệ lao động và tiền lương”, <https://laodongthudo.vn/tiep-tuc-hoan-thien-the-che-trong-linh-vuc-quan-he-lao-dong-va-tien-luong-182840.html>, truy cập ngày 10/3/2025.

ngành có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), tập trung tại các tỉnh, thành phố lớn, thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam với 44/76 cuộc, chiếm 57,89% tổng số cuộc; khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế 44/76 cuộc, chiếm 57,89% tổng số cuộc⁴. Tuy nhiên, nghiên cứu cho thấy, về cơ bản các cuộc đình công diễn ra đều không được coi là hợp pháp do không theo đúng trình tự, thủ tục pháp luật quy định như: không do tổ chức đại diện của NLĐ lãnh đạo, không thông qua các bước giải quyết đình công theo quy định và không tiến hành các bước thực hiện đình công, NLĐ đồng loạt nghỉ việc mà không báo trước, không có người lãnh đạo chính thức. Bên cạnh đó, tính chất các cuộc đình công chủ yếu là yêu cầu giải quyết tranh chấp về vấn đề lợi ích như tăng lương, thưởng, tăng phụ cấp; NLĐ không đồng tình với cách thay đổi mức tiền lương, thưởng cũng như các chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp... Các cuộc đình công có sự lan truyền rất nhanh giữa các khu công nghiệp, doanh nghiệp... trên cả nước, gây ảnh hưởng tới tình hình an ninh trật tự, sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp.

3. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong giai đoạn mới

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã xác định mục tiêu: “Đến năm 2030, Việt Nam là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao theo định hướng xã hội

chủ nghĩa. Phân đấu đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao theo định hướng xã hội chủ nghĩa”⁵. Hiện, Việt Nam đang trong giai đoạn đẩy nhanh quá trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, vì vậy, việc hoàn thiện các quy định pháp luật về lao động nói chung và pháp luật về bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ nói riêng là điều cần thiết, góp phần xây dựng thị trường lao động phát triển nhanh, bền vững và chất lượng. Để khắc phục những tồn tại, hạn chế trong thực tiễn hiện nay, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ như sau:

Thứ nhất, về thời hạn của hợp đồng lao động.

Từ thực trạng quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng cho thấy, pháp luật không nên ấn định một thời hạn nhất định của hợp đồng lao động giữa NSDLĐ và NLĐ mà nên để các chủ thể trong quan hệ lao động có thể tự do thỏa thuận, giao kết dựa trên những điều kiện thực tiễn cũng như nội dung, tính chất, đặc điểm của công việc. Tuy nhiên, để tránh tình trạng NSDLĐ hay NLĐ lợi dụng quy định về thời hạn của hợp đồng lao động để không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, pháp luật nên quy định khi đã giao kết hợp đồng lao động thì các chủ thể trong quan hệ lao động phải thực hiện đóng bảo hiểm xã hội theo quy định.

Thứ hai, hướng dẫn chi tiết về việc làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt và vấn đề nghỉ hàng năm của NLĐ.

4. Tâm An (2025), “Năm 2024, cả nước xảy ra 76 cuộc ngừng việc tập thể”, <https://congthuong.vn/nam-2024-ca-nuoc-xay-ra-76-cuoc-ngung-viec-tap-the-371196.html>, truy cập ngày 10/3/2025.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), “Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII”, tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 148.

Để giải quyết tình trạng NSDLĐ yêu cầu NLĐ làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019, nghiên cứu cho thấy, pháp luật cần quy định chi tiết số giờ làm thêm tối đa cho từng trường hợp để bảo đảm thực hiện hiệu quả trên thực tiễn, số giờ làm thêm trong những trường hợp đặc biệt có thể cao hơn số giờ làm thêm thông thường theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019. Đồng thời, pháp luật nên quy định về việc tăng số lượng làm thêm giờ trong các doanh nghiệp để bảo đảm hiệu quả của hoạt động sản xuất, kinh doanh trên cơ sở thỏa thuận giữa doanh nghiệp và NLĐ; đặc biệt, trong những trường hợp thiên tai, đại dịch... thì hoạt động sản xuất, kinh doanh đòi hỏi phải thường xuyên, liên tục để bảo đảm việc cung ứng hàng hóa, dịch vụ cho thị trường. Do đó, việc tăng số lượng làm thêm giờ là cần thiết nhưng phải bảo đảm sự tự nguyện của NLĐ cũng như chi trả các chế độ làm thêm giờ một cách hợp lý, khoa học và đầy đủ.

Ngoài ra, cần nghiên cứu, quy định về thời gian nghỉ giữa giờ khi tổ chức làm thêm giờ, đây phải là thời gian nghỉ ngơi bắt buộc và sẽ không tính vào thời gian làm thêm; thời gian nghỉ giữa hai ca làm việc liên kế, sau những ngày làm việc liên tục; quy định về số ngày trong tuần, số tháng trong năm NLĐ được làm thêm liên tục. Bên cạnh đó, cần quy định cụ thể về số ngày được nghỉ phép theo tháng của NLĐ, không nên giao cho NSDLĐ và tổ chức Công đoàn cơ sở quyết định như hiện nay theo quy định tại khoản 4 Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019.

Việc quy định cụ thể vấn đề này sẽ góp phần bảo đảm quyền và lợi ích cơ bản của NLĐ như quyền làm việc, quyền được nghỉ ngơi..., đồng thời, tác động đến ý thức, trách nhiệm của NSDLĐ trong việc tổ chức công việc hợp lý, tuyển thêm nhân lực để làm việc khi cần thiết và cũng phù hợp với quy định của Công ước số 47 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về tuần làm việc 40 giờ.

Thứ ba, nghiên cứu ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết về tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp.

Tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp là một nội dung mới, được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019, giúp cho NLĐ có thể tự do lựa chọn tổ chức đại diện cho tiếng nói của mình trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, quy định về tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp chưa cụ thể, chi tiết. Mặc dù, Bộ luật Lao động năm 2019 được thông qua từ ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 nhưng đến nay, các văn bản hướng dẫn chi tiết... về tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp chưa được ban hành. Vì vậy, các cơ quan có thẩm quyền cần nghiên cứu ban hành văn bản quy định chi tiết đối với tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp để bảo đảm thực hiện đồng bộ, thống nhất và hiệu quả.

Thứ tư, hoàn thiện quy định về trình tự, thủ tục đình công.

Điều 201, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định tổ chức đại diện NLĐ phải thực hiện việc thông báo và thông tin cho NSDLĐ lấy ý kiến đình công cũng như thông báo cho NSDLĐ việc chuẩn bị tiến hành cuộc đình công. Nghiên cứu cho thấy, việc quy định phải thông báo cho

NSDLĐ hai lần là không thực sự cần thiết vì kết quả từ việc lấy ý kiến đình công tại Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2019 đã trở thành nội dung bắt buộc nên cần nghiên cứu để giảm các thủ tục thông báo về cách thức tiến hành lấy ý kiến đình công tại Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2019 góp phần đơn giản hóa các thủ tục, giúp cho các cuộc đình công được thực hiện một cách thuận tiện, bảo đảm tính khả thi.

Bên cạnh đó, theo quy định tại Điều 211 Bộ luật Lao động năm 2019, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm chỉ đạo cơ quan chuyên môn về lao động thực hiện các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động đối với các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục. Đặc biệt, Kết luận số 126-KL/TW ngày 14/02/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về một số nội dung, nhiệm vụ tiếp tục sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị năm 2025 yêu cầu nghiên cứu định hướng tiếp tục sắp xếp bỏ cấp hành chính trung gian (cấp huyện); định hướng sáp nhập một số đơn vị hành chính cấp tỉnh. Vì vậy, pháp luật nên quy định thẩm quyền này cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tiền lương và việc làm trong khu vực doanh nghiệp tại địa phương thuộc cấp tỉnh thực hiện, vì đây là cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, thực hiện việc theo dõi, quản lý toàn bộ hoạt động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nên có thể thực hiện việc xử lý, giải quyết các vụ việc đình công một cách nhanh chóng và không ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên khi tham gia cuộc đình công.

Kết luận

Bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ khi tham gia

quan hệ lao động là vấn đề không mới nhưng luôn được các chủ thể trong quan hệ lao động quan tâm, bởi đây là vấn đề gắn liền với quyền lợi và trách nhiệm của các chủ thể. Hiện nay, các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ rất đa dạng, được quy định trong nhiều văn bản như Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2019... Về cơ bản, các văn bản này đã bao quát được toàn bộ các quyền và lợi ích của NLĐ tương ứng với các nghĩa vụ mà họ phải thực hiện. Thực tiễn thi hành các quy định của pháp luật về quyền và lợi ích của NLĐ cho thấy còn những điểm bất cập, hạn chế cần sớm được hoàn thiện để bảo đảm việc triển khai trên thực tiễn không bị vướng mắc, góp phần thực hiện tốt việc bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *“Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII”*, tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
2. Vụ Pháp chế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), *“Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài”*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
3. P. Diệp (2025), *“Tiếp tục hoàn thiện thể chế trong lĩnh vực quan hệ lao động và tiền lương”*, <https://laodongthudo.vn/tiep-tuc-hoan-thien-the-che-trong-linh-vuc-quan-he-lao-dong-va-tien-luong-182840.html>, truy cập ngày 10/3/2025
4. Tâm An (2025), *“Năm 2024, cả nước xảy ra 76 cuộc ngừng việc tập thể”*, <https://congthuong.vn/nam-2024-ca-nuoc-xay-ra-76-cuoc-ngung-viec-tap-the-371196.html>, truy cập ngày 10/3/2025.