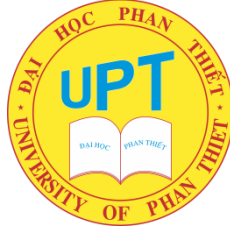


**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



NGUYỄN QUANG TRUNG

**PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ CƠ CHẾ VÀ HÌNH THỨC
BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG – THỰC TIỄN ÁP DỤNG
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**

**ĐỀ CƯƠNG ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ
LUẬT KINH TẾ**

Bình Thuận – 2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



NGUYỄN QUANG TRUNG

**PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ CƠ CHẾ VÀ HÌNH THỨC
BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG – THỰC TIỄN ÁP DỤNG
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**

CHUYÊN NGÀNH: LUẬT KINH TẾ

MÃ SỐ: 8380107

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. Trương Thị Tuyết Minh

Bình Thuận – 2025

NHẬN XÉT CỦA GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN

LỜI CẢM ƠN

Để có thể hoàn thành Đề án Thạc sĩ tốt nghiệp của mình, bên cạnh sự cố gắng của bản thân, em xin được gửi lời cảm ơn chân thành nhất và sâu sắc nhất đến các quý thầy cô khoa Luật trường Đại học Phan Thiết và đặc biệt là Tiến sĩ Trương Thị Tuyết Minh. Cảm ơn cô đã luôn chỉ dạy và hướng dẫn em vô cùng tận tình, giúp em có thể hoàn thành Đề án của mình một cách xuất sắc nhất!

Trong suốt quá trình hoàn thành Đề án Thạc sĩ tốt nghiệp, em cảm thấy mình đã được trau dồi và học hỏi rất nhiều điều bổ ích. Từ đó, bản thân em đã có thêm thật nhiều kiến thức và kỹ năng giúp ích cho công việc sau này của mình.

Cuối cùng, em rất mong nhận được những lời nhận xét và góp ý quý báu từ quý thầy cô trong Hội đồng và quý thầy cô tại khoa Luật trường Đại học Phan Thiết để Đề án Thạc sĩ của em có thể hoàn thiện hơn nữa.

Em xin chân thành cảm ơn!

Tác giả

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan: Đề án Thạc sĩ này là kết quả nghiên cứu của tôi, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của Tiến sĩ Trương Thị Tuyết Minh, đảm bảo tính trung thực và tuân thủ các quy định về trích dẫn, chú thích tài liệu tham khảo. Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về lời cam đoan này.

Tác giả

MỤC LỤC

NHẬN XÉT CỦA GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN	3
LỜI CẢM ƠN	4
LỜI CAM ĐOAN	5
MỤC LỤC	6
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	Error! Bookmark not defined.
PHẦN MỞ ĐẦU	9
1. Khái quát thực tiễn và những vấn đề từ thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết	9
2. Mục tiêu của đề tài	11
3. Câu hỏi nghiên cứu của đề tài	11
4. Đối tượng nghiên cứu.....	12
5. Phạm vi nghiên cứu:	12
6. Giới thiệu tổng quát về phương pháp nghiên cứu:	12
7. Ý nghĩa của nghiên cứu	13
8. Kết cấu của đề án	13
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ CƠ CHẾ VÀ HÌNH THỨC BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG	14
1.1. Cơ sở lý thuyết.....	14
1.2 Khái quát quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động	19
1.2.1 Quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động	19
1.2.1.1 Bảo vệ người lao động thông qua tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và tổ chức công đoàn các cấp	20
1.2.1.2 Bảo vệ người lao động thông qua cơ chế và hình thức tự bảo vệ.....	23
1.2.2 Quy định về mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong mô hình trường đại học tư thục.....	26
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1.....	29
CHƯƠNG 2. THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ CƠ CHẾ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG – THỰC TIỄN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT	30

2.1 Thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động	30
2.1.1 Tổng quan về tình hình người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết....	30
2.1.2 Tổng quan về thực hiện pháp luật về cơ chế bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết.....	31
2.1.3 Thuận lợi và khó khăn trong thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết.....	36
2.1.3.1 Thuận lợi	36
2.1.3.2 Khó khăn	40
2.2 Xác định và đánh giá nguyên nhân của các vấn đề từ thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết	43
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	48
CHƯƠNG 3. CÁC KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ CƠ CHẾ VÀ HÌNH THỨC BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT.....	49
3.1 Một số kiến nghị về hoàn thiện pháp luật về cơ chế bảo vệ người lao động..	49
3.2 Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết.....	52
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....	56
KẾT LUẬN.....	57
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	59

DANH MỤC VIẾT TẮT

STT	TỪ VIẾT TẮT	TỪ VIẾT ĐẦY ĐỦ
1.	NLĐ	Người lao động
2.	NSDLĐ	Người sử dụng lao động
3.	CCBVNLĐ	Cơ chế bảo vệ người lao động
4.	CĐCS	Công đoàn cơ sở
5.	LGDDH	Luật Giáo dục Đại học số 08/2012/QH13 ngày 18/6/2012, được sửa đổi bổ sung bởi Luật số 32/2013/QH13 ngày 19/6/2013 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp; Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH14 ngày 27/11/2014; Luật Phí và Lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015; Luật số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học
6.	BLLĐ năm 2019	Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được ban hành ngày 20/11/2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021
7.	LCĐ	Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 ngày 20/6/2012
8.	LVC năm 2010	Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010
9.	Quyết định số 394/QĐ-TTg	Quyết định số 349/QĐ-TTg ngày 25/03/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập trường Đại học Phan Thiết

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Khái quát thực tiễn và những vấn đề từ thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết

Trường Đại học Phan Thiết được thành lập ngày 25/3/2009 theo Quyết định số 394/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ với hình thức là cơ sở giáo dục đại học tư thục có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng và có tư cách pháp nhân độc lập. Trường Đại học Phan Thiết là ngôi trường đào tạo hệ Đại học, Cao đẳng duy nhất cho đến thời điểm hiện nay tại tỉnh Bình Thuận. Trải qua thời gian hơn 15 năm hình thành, xây dựng và phát triển, trường Đại học Phan Thiết đã không ngừng đổi mới, cải thiện để nâng cao hơn nữa chất lượng giảng dạy, hoàn thành tốt “sứ mệnh giáo dục” của mình. Với đa dạng các ngành học đang được giảng dạy tại nơi đây, Trường Đại học Phan Thiết đã trở thành ngôi trường được nhiều bạn trẻ ở tỉnh Bình Thuận nói riêng hay các bạn trẻ ở khu vực Nam Trung Bộ và Nam Bộ nói chung tin cậy và lựa chọn cho con đường tương lai.

Để đạt được những thành tựu nêu trên, Trường Đại học Phan Thiết luôn có sự chú trọng và quan tâm đến đội ngũ các giảng viên, chuyên viên và người lao động đang làm việc, công tác tại nơi đây. Hiện tại, tổng số cán bộ, giảng viên và nhân viên trường hiện có là 211 cá nhân, trong đó gồm 14 Phó Giáo sư, 35 Tiến sĩ, 109 Thạc sĩ, 35 Kỹ sư, cử nhân và các trình độ khác.... Người lao động nói chung khi làm việc tại nơi đây luôn được đảm bảo về môi trường làm việc thoải mái và sáng tạo; luôn được Nhà trường tạo mọi điều kiện tốt nhất để tự do phát huy khả năng, vai trò của bản thân. Các quyền lợi cơ bản của người lao động tại trường luôn được đảm bảo một cách tốt nhất để giúp đảm bảo người lao động luôn gắn bó với công việc.

Nhằm đảm bảo được tốt nhất quyền lợi cho người lao động đang làm việc tại trường, Ban Giám hiệu Trường Đại học Phan Thiết đã có sự quan tâm và có những chính sách quan tâm, chăm sóc dành cho cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên của trường. Tổ chức công đoàn cơ sở tại trường được quan tâm và tạo mọi điều kiện thuận lợi để hoạt động hiệu quả, thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa - văn nghệ -

thể thao để giúp cán bộ, đội ngũ giảng viên và nhân viên tại trường thêm gắn kết. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ, giảng viên nữ, nhân viên nữ tại trường cũng luôn được quan tâm trong những dịp lễ, tết, được đảm bảo hưởng đầy đủ các chế độ theo quy định pháp luật về lao động hiện hành. Đây là những minh chứng cho thấy sự cố gắng của Trường Đại học Phan Thiết trong công tác quan tâm và duy trì đội ngũ người lao động của trường; đồng thời cũng là một trong những hình thức bảo vệ đội ngũ người lao động tại trường theo pháp luật hiện hành.

Cơ chế bảo vệ người lao động, các hình thức bảo vệ người lao động đã và đang được Trường Đại học Phan Thiết vận dụng vào thực tiễn, thể hiện qua các hình thức như: thông qua các hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở của trường; ký kết hợp đồng lao động với người lao động; xây dựng và ban hành các văn bản về chế độ tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp,... đảm bảo đáp ứng với trình độ với từng chức danh công việc; thường xuyên quan tâm các khía cạnh về tinh thần và tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, người lao động của trường. Về cơ bản, những chính sách, hoạt động quan tâm, bảo vệ đối với người lao động đã góp phần đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại trường.

Tuy nhiên, với sự đổi mới không ngừng của thị trường lao động hiện nay, sự tác động của các yếu tố trong nước và ngoài nước, xu hướng dịch chuyển nguồn nhân lực lao động,... Trường Đại học Phan Thiết cũng gặp một số những khó khăn nhất định, nhất là trong việc thu hút và duy trì nguồn nhân lực ổn định. Là ngôi trường của một tỉnh nhỏ ở khu vực Nam Trung Bộ, đây chính là thách thức lớn. Yêu cầu đặt ra đối với Ban Giám hiệu của trường là phải có sự cập nhật thường xuyên về pháp luật bảo vệ người lao động, nắm vững những cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động để từ đó có sự vận dụng linh hoạt, sáng tạo vào thực tiễn tại trường, phù hợp với điều kiện và khả năng của trường; đồng thời xây dựng được những chính sách, chế độ tiền lương, tiền thưởng,... có thể đáp ứng cho nhu cầu và mong muốn của đội ngũ những người lao động tại nơi đây. Đây là một trong những nội dung rất quan trọng trong cơ chế bảo vệ người lao động theo pháp luật về lao động hiện hành của Việt Nam nói riêng hay tại phần lớn các quốc gia trên thế giới nói chung.

Bên cạnh đó, vì tổng số lượng người lao động tại trường (bao gồm đội ngũ giảng viên cố định, giáo viên cơ hữu và người lao động khác) tương đối ít, dẫn đến những khó khăn trong tổ chức và hoạt động của tổ chức công đoàn. Hoạt động của công đoàn cũng gặp phải khó khăn trong việc đổi mới thường xuyên các chương trình văn hóa, văn nghệ, thể thao, dễ gây nhàm chán, không đảm bảo được tính thu hút đội ngũ giảng viên và người lao động tại các phòng ban tham gia và tính hiệu quả cần có của mỗi hoạt động khi được tổ chức.

Từ thực tiễn này, đã đặt ra đòi hỏi cần thiết có sự rà soát lại các quy định pháp luật hiện hành về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động, trên cơ sở đánh giá việc áp dụng những quy định này vào thực tiễn tại trường Đại học Phan Thiết, đúc kết những ưu điểm và những nhược điểm, hạn chế, nguyên nhân dẫn đến sự hạn chế này để từ đó có những kiến nghị, hoàn thiện pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động phù hợp, đồng bộ.

2. Mục tiêu của đề tài

Đề án đặt mục tiêu nghiên cứu là: trên cơ sở lý luận và thực tiễn áp dụng cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại trường Đại học Phan Thiết phát hiện những hạn chế, bất cập, sự chồng chéo, không rõ ràng, thiếu tính khả thi của các quy định pháp luật hiện hành về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động. Từ đó, đưa ra những đề xuất nhằm tiếp tục hoàn thiện pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật tại cơ sở.

3. Câu hỏi nghiên cứu của đề tài: Đề án xác định hướng đến trả lời năm câu hỏi nghiên cứu sau:

Quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động dựa trên cơ sở lý thuyết nào?

Pháp luật quy định thế nào về chủ thể thực hiện, các điều kiện để người lao động được bảo vệ, cơ chế bảo vệ người lao động và biện pháp bảo vệ người lao động?

Thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết có những vấn đề, vướng mắc, bất cập gì?

Nguyên nhân của các vấn đề từ thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết là gì?

Có thể đề xuất gì để hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết?

4. Đối tượng nghiên cứu: Đề án xác định đối tượng nghiên cứu là: (i) Cơ sở lý thuyết về cơ chế bảo vệ người lao động, hình thức bảo vệ người lao động; (ii) Quy định pháp luật về cơ chế bảo vệ người lao động, hình thức bảo vệ người lao động; (iii) Thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết.

5. Phạm vi nghiên cứu:

Đề án giới hạn phạm vi nghiên cứu về thời gian là từ 01/01/2021 (thời gian Bộ luật Lao động 2019 bắt đầu có hiệu lực) đến nay.

Đề án giới hạn không gian nghiên cứu là chủ yếu là thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận.

6. Giới thiệu tổng quát về phương pháp nghiên cứu:

Đề án dự kiến sử dụng phương pháp phân tích, phương pháp tổng hợp để đạt đến các mục tiêu nghiên cứu đặt ra.

Phương pháp phân tích bao gồm phân tích lý thuyết, phân tích quy định pháp luật chủ yếu sử dụng ở Chương 1 để phân tích cơ sở lý thuyết về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động và phân tích quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động dựa trên các tiêu chí tính minh bạch, tính hợp lý, tính thống nhất, tính khả thi.

Phương pháp phân tích tình huống được sử dụng ở Chương 2 để phân tích thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết.

Phương pháp tổng hợp được sử dụng chủ yếu ở Chương 2 để xác định các vấn đề và đánh giá nguyên nhân của các vấn đề từ thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết.

7. Ý nghĩa của nghiên cứu

Ý nghĩa khoa học: Đề án là công trình nghiên cứu góp phần làm rõ cơ sở lý thuyết và quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019

Đề án là một trong những công trình đầu tiên nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, cụ thể là tại Trường Đại học Phan Thiết, thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận; xác định các vấn đề và đánh giá nguyên nhân của các vấn đề từ thực tiễn áp dụng pháp luật.

Ý nghĩa thực tiễn: Đề án có thể là tài liệu tham khảo trong hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động.

Đề xuất của đề án có thể sử dụng để triển khai áp dụng trong công tác về bảo vệ người lao động tại các đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong lĩnh vực giáo dục tại tỉnh Bình Thuận, đầu tiên là tại Trường Đại học Phan Thiết.

8. Kết cấu của đề án

Đề án gồm 2 phần: Phần Mở đầu và Phần Nội dung.

Phần Nội dung gồm ba chương:

Chương 1: Cơ sở lý thuyết và quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động.

Chương 2: Thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết.

Chương 3: Đề xuất hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động.

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ CƠ CHẾ VÀ HÌNH THỨC BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. Cơ sở lý thuyết

Người lao động (NLĐ) là nhân tố giữ vai trò rất quan trọng, là “nòng cốt” đối với sự phát triển của nền kinh tế ở mỗi quốc gia, đóng góp cho nền kinh tế của đất nước thông qua nhiều hình thức lao động khác nhau, từ đó tạo nên “lực đẩy” cho sự tăng trưởng của kinh tế thị trường. Số lượng của nhóm chủ thể này chiếm tỷ lệ lớn hơn so với số lượng người sử dụng lao động (NSDLĐ). Khi được đặt trong mối quan hệ cơ bản của lao động là quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ, trong đó, NLĐ sẽ bỏ ra sức lao động của mình, thông qua các hình thức lao động trí óc hoặc lao động thể chất (lao động chân tay), để được nhận một số tiền nhất định được gọi là tiền lương (hoặc tiền công); NSDLĐ là chủ thể được nhận hàng hóa là “sức lao động” của NLĐ và trả bằng tiền lương tương ứng với lượng hàng hóa được nhận.

Một trong những cách hiểu về mối quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ là mối quan hệ “mua – bán” loại hàng hóa đặc biệt, đó chính là sức lao động của con người. Theo lý luận, nhóm chủ thể NLĐ trong mối quan hệ này có phần yếu thế hơn vì có sự phụ thuộc, chịu sự quản lý, giám sát trong khoảng thời gian làm việc, phân công công việc từ nhóm chủ thể là NSDLĐ. Bên cạnh đó, NLĐ còn chịu sự quản lý về tài chính (cụ thể là tiền lương) từ NSDLĐ. Do đó, khi nhìn nhận, đánh giá chung về mối quan hệ lao động, NLĐ thường là bên phải chịu sự “chèn ép” từ NSDLĐ.

Nhằm bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp cho nhóm những chủ thể “yếu thế” này, pháp luật lao động của Việt Nam (qua các thời kỳ) nói riêng hay pháp luật lao động trên phạm vi toàn thế giới nói chung đều chú trọng xây dựng các quy định, các cơ chế pháp lý và hình thức nhằm giúp bảo vệ tối ưu quyền và lợi ích của nhóm chủ thể NLĐ. Điều này sẽ góp phần to lớn trong xây dựng vững chắc cho “động lực” của nền kinh tế, khi NLĐ được bảo đảm các quyền và lợi ích cơ bản, sẽ thêm yên tâm để cống hiến “sức lao động” cho doanh nghiệp, cho các cơ quan, tổ chức, tạo tiền đề cho

sự phát triển của đất nước. Đây cũng chính là cơ sở lý thuyết cho việc xây dựng các quy định cụ thể trong pháp luật lao động nói chung.

Nhằm đảm bảo có hiệu quả cao nhất quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, nguyên tắc bảo vệ lao động là nền tảng xuyên suốt được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm khi xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật. Từ những năm đầu đặt nền tảng cho nền kinh tế thị trường cho đến hiện nay, con người vẫn là yếu tố cốt lõi được quan tâm và chú trọng. Trong xu thế của thế giới, của nền kinh tế thị trường nói chung, việc quan tâm này lại càng thêm quan trọng, được xác định trong các văn kiện của Đảng, tại Nghị quyết của Nhà nước và nhiều văn bản khác đều thể hiện quan điểm *“phải quan tâm người lao động, trọng tâm là người lao động trong các doanh nghiệp”*.

Nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động trong bảo vệ người lao động là những nguyên lý, những quan điểm, tư tưởng chỉ đạo xuyên suốt quá trình xây dựng nên các quy định pháp luật cụ thể, nhằm đảm bảo tối ưu cho quyền và lợi ích cơ bản của nhóm chủ thể “yếu thế” trong mối quan hệ lao động. Những nguyên tắc nền tảng này thường không được ghi nhận tại một điều khoản cụ thể trong Bộ luật lao động qua các thời kỳ, nhưng được thể hiện xuyên suốt trong những nội dung của văn bản pháp lý này. Những nguyên tắc cụ thể bao gồm:

Thứ nhất, bảo vệ việc làm cho NLD.

Nhu cầu có việc làm của NLD được xem là một trong những nhu cầu rất cơ bản của con người. Nhu cầu này đặt ra những mong muốn của NLD như được tạo cơ hội trong tìm kiếm việc làm phù hợp với trình độ chuyên môn và khả năng của bản thân; được tạo điều kiện làm việc ổn định và lâu dài thông qua việc giao kết hợp đồng lao động; không bị mất việc, cho thôi việc một cách vô lý xuất phát từ ý chí chủ quan của NSDLĐ.

Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization – ILO) là cơ quan đặc biệt của Liên Hợp Quốc - tổ chức của các quốc gia trên thế giới, tại các bản công ước, khuyến nghị của mình đều ghi nhận một trong các quyền cơ bản của NLD

trên khắp thế giới là quyền được có việc làm. Đồng thời, ILO cũng định hướng các quốc gia là thành viên của tổ chức phải chú trọng và đảm bảo cho NLD tại đất nước mình có việc làm ổn định và lâu dài, chính là nền tảng cho sự phát triển bền vững của đất nước.

Pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam có những quy định về quyền được có việc làm và quyền được tự do trong quyết định việc làm của NLD, cụ thể: tại điểm a khoản 1 Điều 5 BLLĐ năm 2019 về quyền của NLD *“Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động... tại nơi làm việc”*. Hay như tại Điều 10 BLLĐ năm 2019 về quyền làm việc của NLD quy định: *“Được tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ NSDLĐ nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Trực tiếp liên hệ với NSDLĐ hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình”*.

Đồng thời, tại BLLĐ năm 2019 cũng quy định rõ về hợp đồng lao động - văn bản pháp lý quan trọng nhằm xác lập mối quan hệ lao động giữa NLD và NSDLĐ, cụ thể, tại khoản 1 Điều 13: *“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”*. Pháp luật cũng dự liệu trường hợp các bên thỏa thuận bằng một văn bản có tên gọi khác *nhưng nội dung thể hiện thỏa mãn đầy đủ các điều kiện của một quan hệ lao động như có trả lương, có sự quản lý, điều hành của một bên với bên còn lại cũng được coi là hợp đồng lao động*” thì vẫn được xem là “hợp đồng lao động” để làm cơ sở bảo vệ tối ưu nhất về quyền và nghĩa vụ của NLD trong mối quan hệ với NSDLĐ.

Bên cạnh đó, pháp luật lao động của Việt Nam có những quy định cụ thể về việc NLD được đảm bảo thực hiện các nội dung đã được thỏa thuận và ghi nhận tại hợp đồng lao động với NSDLĐ. Trong trường hợp NSDLĐ không đảm bảo các điều kiện lao động hoặc khi có các cơ hội việc làm tốt hơn, NLD có thể chấm dứt quan hệ lao động này để tham gia vào quan hệ lao động với NSDLĐ khác trên cơ sở đảm bảo các quy định của pháp luật về lao động. Trong trường hợp NSDLĐ muốn đơn phương

chấm dứt hợp đồng lao động trước thời gian đã được thỏa thuận, cũng cần đảm bảo tuân thủ theo những điều kiện được pháp luật quy định; đồng thời NLD sẽ được pháp luật ưu tiên bảo vệ thông qua các khoản bồi thường, trợ cấp, được nhận trở lại làm việc nếu vẫn có mong muốn tiếp tục làm việc.

Như vậy, có thể thấy, pháp luật Việt Nam trên cơ sở nguyên tắc bảo vệ quyền có việc làm của NLD, đã tạo điều kiện tốt nhất cho NLD trong tìm kiếm việc làm, được đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân trong mối quan hệ với NSDLĐ.

Thứ hai, bảo vệ thu nhập và đảm bảo an sinh xã hội của NLD.

Mục đích cơ bản nhất của NLD khi thực hiện tìm kiếm việc làm và tham gia vào quan hệ lao động cụ thể chính là có được thu nhập, tức là một khoản tiền nhất định để phục vụ cho các nhu cầu cơ bản của bản thân (ăn ở, sinh hoạt, giải trí,...), chăm lo cho gia đình. Khi và chỉ khi được đảm bảo cho mục đích này, NLD sẽ thêm chuyên tâm và cố gắng hơn trong lao động, từ đó tạo nên động lực cơ bản, thúc đẩy nền kinh tế của đất nước phát triển mạnh mẽ. Do đó, bảo vệ thu nhập và đời sống của NLD được xem là một trong những nội dung rất cơ bản trong các nguyên tắc bảo vệ cho NLD của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành.

Mức tiền lương của NLD cần phải phù hợp và tương ứng với trình độ, chuyên môn của cá nhân NLD; sự cố gắng và cống hiến trong công việc trên cơ sở là sự thỏa thuận với NSDLĐ. Mức thu nhập này cần đảm bảo được cho đời sống cơ bản của NLD và gia đình của NLD.

Bên cạnh đó, tổng thu nhập của NLD từ công việc được hình thành bao gồm khoản tiền lương (theo HĐLĐ), phụ cấp và các phúc lợi đi kèm khác. Như vậy, bên cạnh tiền lương, NLD còn có các khoản thu nhập khác như tiền thưởng, tiền phụ cấp, bảo hiểm xã hội, tiền trợ cấp, phúc lợi xã hội. Trong đời sống xã hội, NLD phải đối mặt với những rủi ro từ cơ chế thị trường và các rủi ro khác như thiên tai, mất mùa, dịch bệnh,... Để phòng ngừa, khắc phục các rủi ro này, NLD phải được đáp ứng về mặt an sinh xã hội. Quyền được hưởng an sinh xã hội biểu hiện ở quyền được tham gia bảo

hiểm xã hội, an toàn việc làm và tiền lương đủ sống; quyền tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, quyền được cứu trợ đột xuất như đau ốm, mất mùa, thiên tai, dịch bệnh,...

Thứ ba, bảo vệ các quyền nhân thân của NLD trong lĩnh vực lao động.

Quyền nhân thân là một trong những quyền cơ bản của con người, được thể hiện ở hầu hết mọi lĩnh vực, bao gồm trong mối quan hệ lao động. Tại Việt Nam, quyền nhân thân của con người được ghi nhận tại mục 2 chương II của văn bản pháp lý là Bộ luật dân sự năm 2015, từ Điều 25 đến Điều 39. Xem xét trong phạm vi lĩnh vực lao động, quyền nhân thân của NLD bao gồm các nội dung cụ thể như: quyền sống, quyền được bảo đảm an toàn về tính mạng, sức khỏe và thân thể; quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín; quyền được bảo vệ về hình ảnh cá nhân. Bảo vệ các quyền nhân thân của NLD là một trong những nội dung cơ bản trong nguyên tắc bảo vệ NLD được Việt Nam và các quốc gia trên thế giới đảm bảo.

Đầu tiên, vấn đề bảo vệ tính mạng sức khỏe NLD trong quá trình lao động đặc biệt được chú trọng. BLLĐ năm 2019 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành cũng quy định trách nhiệm của Chính phủ, các cấp, các ngành, của NSDLĐ... trong lĩnh vực này. Ở các cơ sở, các hình thức lao động phải đảm bảo tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động do Nhà nước ban hành. Trong trường hợp, điều kiện lao động không đảm bảo thì phải có trang bị bảo vệ cá nhân hay NLD có quyền yêu cầu ngừng lao động để khắc phục các yếu tố mất an toàn đó. Các đơn vị sử dụng lao động cũng thực hiện chế độ khám sức khỏe, bồi dưỡng độc hại theo đúng quy định của pháp luật. Thời gian lao động và nghỉ ngơi của NLD cũng phải hợp lý, không vượt mức luật định. Đối với đối tượng như lao động tàn tật, lao động vị tha...

Đồng thời, bảo đảm thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi hợp lý cho NLD cũng là nội dung quan trọng. Quyền nghỉ ngơi của NLD là một trong những quyền rất cơ bản của NLD, được pháp luật can thiệp, điều chỉnh và bảo vệ. Hầu hết pháp luật các quốc gia hiện nay đều quy định cụ thể về thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần và thời giờ nghỉ ngơi nhằm tạo nên hành lang pháp lý giúp bảo vệ sức khỏe cho NLD. Trong quan hệ lao động, để có thể đáp ứng cho công việc được lâu dài, vừa không thiệt hại cho sản xuất - kinh doanh, vừa không làm giảm sút khả năng lao động, việc đảm

bảo tỷ số hợp lý giữa thời giờ lao động và thời gian nghỉ ngơi là điều rất cần thiết và quan trọng. Theo đặc điểm tình hình của từng doanh nghiệp, phụ thuộc vào tính chất đặc thù của từng nhóm ngành nghề khác nhau mà sẽ có những quy định những chính sách về thời gian nghỉ ngơi khác nhau, hay những quy định về thời gian nghỉ ngơi bắt buộc trong năm cho NLD và vẫn được hưởng lương, để tạo niềm tin cho NLD, xây dựng sự gắn kết hài hòa giữa NLD và NSDLĐ. Việc áp dụng các quy định pháp luật lao động và các văn bản pháp luật hiện hành khác vào các DN giúp đảm bảo được thời gian lao động hợp lý, giảm thiểu tình trạng chèn ép, bóc lột sức lao động của NLD, đảm bảo sức khỏe để NLD có thể làm việc bình thường.

Thứ tư, bảo vệ quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động Công đoàn

Nội dung nguyên tắc này đã được quy định cụ thể tại Điều 10, Hiến pháp năm 2013 nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam "*Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động*". Đồng thời ghi nhận tại điểm c khoản 1 Điều 5 BLLĐ năm 2019 về quyền của NLD: "*Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động...; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của mình*". Việc ghi nhận nội dung cơ bản này đã giúp tạo điều kiện thuận lợi nhất cho NLD được tham gia vào tổ chức bảo vệ quyền lợi cho giai cấp công nhân, từ đó thêm yên tâm khi tham gia vào mối quan hệ lao động.

1.2 Khái quát quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động

1.2.1 Quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động

Cơ chế là một thuật ngữ mang ý nghĩa khái quát, dùng để mô tả về một cách thức, theo đó là một quá trình thực hiện¹ một công việc cụ thể, một quy trình cụ thể ở nhiều khía cạnh. Cơ chế bảo vệ người lao động từ định nghĩa nêu trên, có thể hiểu là

¹ Từ điển Tiếng Việt, Viện ngôn ngữ học (1996).

cách thức tác động vào mối quan hệ lao động nhằm mục đích sau cùng là bảo vệ tối ưu cho NLĐ – nhóm chủ thể “yếu thế” trong mối quan hệ lao động với NSDLĐ.

Hình thức được hiểu là sự biểu hiện ra bên ngoài của một sự vật, sự việc hoặc một hiện tượng cụ thể, là biểu hiện của nội dung hoặc chứa đựng nội dung. Khi được xem xét dưới góc độ là thuật ngữ pháp lý, “hình thức” được hiểu là những gì thể hiện ra bên ngoài, dáng vẻ hoặc những phương thức tồn tại của quy định pháp luật². Từ đó, có thể hiểu đơn giản hình thức bảo vệ NLĐ là những quy định pháp luật lao động và những quy định có liên quan về bảo vệ NLĐ trong mối quan hệ lao động phổ biến hiện nay.

Văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh chủ yếu đối với mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ hiện nay tại Việt Nam chính là BLLĐ năm 2019 và các văn bản dưới luật giữ vai trò là hướng dẫn thi hành BLLĐ năm 2019. Xem xét tại những văn bản pháp lý này, có thể nhận thấy những quy định cụ thể về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ được thể hiện tại hầu hết các chương nội dung. Khi phân loại các nội dung về hình thức bảo vệ NLĐ, có thể chia các quy định hiện hành thành 03 nhóm cụ thể, bao gồm:

1.2.1.1 Bảo vệ người lao động thông qua tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và tổ chức công đoàn các cấp

Theo quy định tại Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012 (sau đây được viết tắt là LCD năm 2012) thì “*Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam*”.

Định nghĩa về tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở được quy định tại khoản 3 Điều 3 BLLĐ năm 2019, là “*tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp,*

² Bùi Tuấn An (2023), “*Hình thức là gì? Hình thức và phương thức khác nhau như thế nào?*”, <<https://luatminhkhue.vn/hinh-thuc-la-gi.aspx>>, truy cập ngày 10/03/2024.

chính đáng của người lao động 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”. Quy định này cũng nêu rõ, tổ chức công đoàn cơ sở (sau đây được viết tắt là CĐCS) là một trong hai tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

Tổ chức CĐCS đại diện cho toàn bộ cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây được gọi chung là NLĐ). Tổ chức giữ vai trò quan trọng trong giúp chăm lo và bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ³ trong mối quan hệ lao động với chủ thể là NSDLĐ. Theo quy định của pháp luật công đoàn hiện hành, CĐCS có thể được thành lập ở tất cả các loại hình doanh nghiệp hiện nay, bao gồm các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư của Nhà nước, miễn đáp ứng được các điều kiện về thành lập tổ chức CĐCS⁴. Tại điểm c khoản 1 Điều 5, Điều 170 BLLĐ năm 2019, khoản 1 Điều 5 LCĐ năm 2012 đều ghi nhận một trong những quyền cơ bản của NLĐ là được thành lập, được gia nhập, hoạt động trong tổ chức công đoàn.

Pháp luật lao động hiện hành trao cho tổ chức công đoàn những quyền lợi nhất định – “công cụ pháp lý” nhằm đảm bảo cho việc thực hiện chức năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ. Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn cũng có những nghĩa vụ cần đảm bảo trong thực hiện vai trò là bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Những quy định pháp luật chặt chẽ này đã giúp tạo điều kiện thuận lợi nhất cho tổ chức công đoàn các cấp thực hiện tốt vai trò, sứ mệnh của mình.

Thứ nhất, theo quy định tại Điều 10 LCĐ năm 2012, tổ chức công đoàn có trách nhiệm đại diện cho NLĐ, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLĐ tại cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, cụ thể: thông qua các hoạt động của mình, giúp tuyên truyền pháp luật về lao động đến NLĐ; tham gia thương lượng, ký kết và giám sát NSDLĐ trong thực hiện thỏa ước lao động tập thể; cùng NSDLĐ thực hiện việc xây dựng thang lương/bảng lương, nội quy lao động và các loại quy chế khác trong doanh nghiệp, đồng thời giám sát NSDLĐ trong thực hiện đúng, đầy đủ những nội dung này;

³ Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012.

⁴ Khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn năm 2012.

đại diện cho NLD khởi kiện tại Tòa án nhân dân cấp có thẩm quyền trong trường hợp NLD bị NSDLĐ xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp và được NLD này ủy quyền; đại diện cho tập thể NLD khởi kiện tại Tòa án nhân dân cấp có thẩm quyền hoặc kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết nhằm bảo vệ cho tập thể NLD khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLD bị xâm phạm.

BLLĐ năm 2019 có các quy định về vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ cho quyền, lợi ích chính đáng của NLD như: CĐCS được quyền đóng góp ý kiến khi NSDLĐ xây dựng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong doanh nghiệp, đơn vị; tham gia và đóng góp ý kiến trong trường hợp cho nhiều NLD cùng thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, góp ý xây dựng phương án sử dụng lao động cùng với NSDLĐ; góp ý khi NSDLĐ xem xét áp dụng hình thức kỷ luật đối với NLD.

NLD tại Việt Nam hay tại bất kỳ quốc gia nào trên thế giới đều mang đặc điểm là sự đa dạng về trình độ, chuyên môn, kỹ năng, thái độ,... tương ứng với từng vị trí việc làm trong từng lĩnh vực cụ thể trong nền kinh tế của đất nước. Do đó, không phải mỗi NLD đều có đủ sự hiểu biết về pháp luật để có thể tự mình bảo vệ tốt nhất cho quyền, lợi ích chính đáng của bản thân khi tham gia vào mối quan hệ lao động. Sự có mặt của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở sẽ góp phần giúp mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ được cân bằng và hài hòa hơn. Đồng thời, thông qua các hoạt động cụ thể, tổ chức đại diện NLD ở cơ sở sẽ giúp NLD thêm yên tâm về quyền, lợi ích chính đáng luôn được bảo vệ tốt nhất trong mối quan hệ với bên thứ ba là cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong trường hợp có xảy ra tranh chấp, khiếu kiện,... Những quy định pháp luật tại LCD năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã giúp tạo nên hành lang pháp lý vững chắc để CĐCS phát huy tối đa vai trò của tổ chức, kịp thời trong xây dựng, góp ý về quản lý, xử lý – khen thưởng NLD,... nhằm bảo đảm tốt hơn quyền, lợi ích chính đáng của nhóm chủ thể "yếu thế" trong mối quan hệ lao động.

Thứ hai, tổ chức công đoàn được quyền tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội⁵, đóng góp ý kiến khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng văn bản pháp luật, chính sách, văn bản hành chính về việc làm, về tiền lương, về bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội liên quan; tham gia cùng NSDLĐ xây dựng quy chế dân chủ và giám sát thực hiện tại từng đơn vị, doanh nghiệp cụ thể; được trình dự thảo luật, nghiên cứu và góp ý khi xây dựng các chính sách trong lĩnh vực lao động⁶; tham gia các phiên họp, hội nghị,... liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ⁷; phối hợp, tham gia đoàn giám sát của cơ quan có thẩm quyền về thanh tra, kiểm tra đối với các đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp trong thực hiện nghiêm túc các chính sách, chế độ tiền lương, y tế, bảo hiểm,... cho NLĐ⁸.

Ở khía cạnh vĩ mô này, tổ chức CĐCS đã thực hiện vai trò là đại diện cho tiếng nói, cho tâm tư và phản ánh nguyện vọng của NLĐ đến với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Là tổ chức luôn “ở gần”, đồng hành cùng NLĐ cấp đơn vị, CĐCS dễ dàng nắm bắt được những mong muốn của NLĐ, nhìn thấy được các khó khăn xuất phát từ chính thực trạng của từng đơn vị. Từ đó là căn cứ để kịp thời điều chỉnh các văn bản pháp luật hiện hành đang điều chỉnh mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ nhằm bảo vệ tốt nhất cho NLĐ trước những biến chuyển không ngừng của đời sống xã hội.

1.2.1.2 Bảo vệ người lao động thông qua cơ chế và hình thức tự bảo vệ

Hình thức bảo vệ NLĐ phổ biến khác là trao cho NLĐ quyền được thỏa thuận tương ứng trong mối quan hệ với NSDLĐ, từ đó cá nhân mỗi NLĐ có thể tự bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp của chính bản thân.

Thứ nhất, NLĐ được quyền thỏa thuận với NSDLĐ về vị trí công việc, thời gian làm việc, địa điểm làm việc,... theo nguyện vọng của cá nhân trên cơ sở phù hợp với những yêu cầu từ phía NSDLĐ. Theo quy định tại khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019, hợp đồng lao động sẽ do NLĐ và NSDLĐ cùng nhau thỏa thuận, thống nhất các điều

⁵ Điều 11 Luật Công đoàn năm 2012, Nghị định 200/2013/NĐ-CP ngày 26/11/2013 của Chính phủ quy định chi tiết Điều 11 Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội.

⁶ Điều 12 Luật Công đoàn năm 2012.

⁷ Điều 13 Luật Công đoàn năm 2012.

⁸ Điều 14 Luật Công đoàn năm 2012.

khoản trong phạm vi pháp luật lao động hiện hành quy định và được ghi nhận thống nhất tại hợp đồng lao động được các bên ký tên xác nhận "*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động*".

Tùy theo tính chất công việc, NLD được phép thỏa thuận về thời gian làm việc trọn thời gian hoặc không trọn thời gian. Bên cạnh đó, NLD cũng được thỏa thuận về thời gian thử việc, mức lương thử việc và những thỏa thuận khác trong phạm vi yêu cầu, tính chất của công việc; khả năng của NLD và nhu cầu của NSDLĐ để đảm bảo những quyền, lợi ích chính đáng của NLD⁹. Đây được xem là điểm đổi mới của BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012, các quy định về thử việc rõ ràng và cụ thể hơn, dẫn đến việc áp dụng đồng bộ, thống nhất về cách hiểu và đồng thời là cơ sở để NLD tự mình bảo vệ cho quyền, lợi ích chính đáng khi tham gia vào mối quan hệ lao động.

Thứ hai, NLD được quyền trao đổi và thỏa thuận với NSDLĐ về mức lương phù hợp với trình độ, chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm tích lũy của bản thân. Đây được xem là một công cụ hữu ích nhằm bảo vệ tốt nhất cho một trong những yêu cầu rất cơ bản của NLD khi tham gia vào quan hệ lao động với NSDLĐ. Với vị trí là nhóm chủ thể yếu thế, NLD thường có sự phụ thuộc hoàn toàn vào NSDLĐ về tiền lương, về thời gian chi trả tiền lương định kỳ (hàng tháng, hàng quý,...) vì nhóm chủ thể NSDLĐ có lợi thế về tài chính.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019 về hợp đồng lao động, thỏa thuận về tiền lương là một trong những nội dung bắt buộc không thể thiếu. Ngoài ra, NLD cũng được quyền thỏa thuận với NSDLĐ về các khoản phụ cấp và trợ cấp (tiền ăn trưa, tiền xăng xe di chuyển,...) tương ứng với vị trí công việc, tính chất công việc¹⁰.

BLLĐ năm 2019 so với Bộ luật lao động năm 2012 đã trao thêm quyền tự bảo vệ cho NLD khi quy định NSDLĐ và NLD được thỏa thuận với nhau về hình thức trả

⁹ Điều 24, Điều 25, Điều 26, Điều 27 Bộ luật lao động năm 2019.

¹⁰ Điểm đ khoản 1 Điều 21 Bộ luật lao động năm 2019, được hướng dẫn chi tiết bởi khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2019 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

lương là theo thời gian, theo sản phẩm hoặc khoán¹¹. Trước đó, tại khoản 1 Điều 94 Bộ luật lao động năm 2012, NSDLĐ được quyền tự quyết định hình thức trả lương cho NLĐ tùy thuộc vào tính chất công việc, khả năng của doanh nghiệp, đơn vị và đảm bảo duy trì hình thức trả lương này trong một thời gian nhất định, *"trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày"*. Các nhà làm luật đã bỏ ngỏ về thời gian tối thiểu NSDLĐ cần duy trì hình thức trả lương cho NLĐ, từ đó, khiến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ bị ảnh hưởng.

Với quy định mới về thỏa thuận hình thức trả lương tại BLLĐ năm 2019, đã giúp NLĐ chủ động hơn trong quan hệ lao động với NSDLĐ, thêm yên tâm khi làm việc, đảm bảo được năng suất và công việc.

Thứ ba, NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp do pháp luật lao động quy định. Đây được xem là một trong những quyền rất cơ bản của NLĐ nhằm giúp bản thân nhóm chủ thể này bảo vệ tốt quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong quan hệ lao động. Theo đó, căn cứ quy định tại Điều 35 BLLĐ năm 2019, bao gồm 02 trường hợp NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 quy định về trường hợp NLĐ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã ký kết với bên NSDLĐ với điều kiện đảm bảo quy định về báo trước thời gian luật định tương ứng với loại hợp đồng lao động cụ thể (hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng đến dưới 36 tháng, hợp đồng dưới 12 tháng).

- Trong những trường hợp cụ thể được quy định tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019, NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với NSDLĐ mà không cần báo trước. Bao gồm: không được bố trí công việc, địa điểm làm việc như thỏa thuận, không được đảm bảo điều kiện làm việc; NLĐ không được trả lương đầy đủ và đúng hạn như đã thỏa thuận; NLĐ bị ngược đãi, đánh đập, bị cưỡng bức lao

¹¹ Điều 96 Bộ luật lao động năm 2019, Điều 54 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

động, bị lăng mạ về danh dự, nhân phẩm; NLD bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; các trường hợp NLD phải nghỉ việc do vấn đề về sức khỏe,...

Quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLD là quy định không mới, được quy định tại tất cả các Bộ luật lao động qua các thời kỳ. Đây là quyền cơ bản rất cần thiết đối với NLD, bởi lẽ nhóm chủ thể này thường phụ thuộc vào NSDLĐ về nhiều khía cạnh, nhất là tài chính, do đó, thường bị NSDLĐ "chèn ép", bóc lột. Quy định này giúp tạo nên một hành lang pháp lý vững chắc để NLD khi đứng trước những tình huống mà quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm trực tiếp, sẽ tự bảo vệ tốt hơn.

Pháp luật lao động Việt Nam với những quy định trao quyền cho NLD tự bảo vệ cho mình trong quan hệ lao động thông qua quyền tự do thỏa thuận với NSDLĐ về vị trí công việc, thời gian, địa điểm làm việc; thỏa thuận về mức lương mong muốn và hình thức nhận lương phù hợp; được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp cụ thể. Nhờ đó giúp NLD thêm chủ động và thêm yên tâm khi làm việc tại các đơn vị, doanh nghiệp.

1.2.2 Quy định về mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong mô hình trường đại học tư thục

Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 4 Luật Giáo dục Đại học số 08/2012/QH13 ngày 18/6/2012, được sửa đổi bổ sung bởi Luật số 32/2013/QH13 ngày 19/6/2013 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp; Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH14 ngày 27/11/2014; Luật Phí và Lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015; Luật số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học (sau đây được viết tắt là LGDDH) thì "*Trường Đại học, học viện (sau đây gọi chung là trường Đại học) là cơ sở giáo dục đại học đào tạo, nghiên cứu nhiều ngành, được cơ cấu tổ chức theo quy định của Luật này*".

Căn cứ quy định tại khoản 4 Điều 4 LGDDH thì: "*Đơn vị thành viên là trường đại học, viện nghiên cứu có tư cách pháp nhân, do Thủ tướng Chính phủ thành lập,*

cho phép thành lập theo quy định của pháp luật; được tự chủ trong tổ chức và hoạt động theo quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động của đại học".

Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 7 LGDĐH thì hiện nay có hai loại hình cơ sở giáo dục đại học, bao gồm cơ sở giáo dục công lập và cơ sở giáo dục đại học tư thực. Theo điểm a khoản 2 Điều 7 LGDĐH thì: *"Cơ sở giáo dục đại học công lập do Nhà nước đầu tư, đảm bảo điều kiện hoạt động và là đại diện chủ sở hữu"*. Trong khi đó, tại điểm b khoản 2 Điều 7 LGDĐH quy định về loại hình cơ sở giáo dục đại học tư thực: *"Cơ sở giáo dục đại học tư thực do nhà đầu tư trong nước hoặc nước ngoài đầu tư, bảo đảm điều kiện hoạt động"*. Từ đây, có thể nhận thấy, đặc điểm để giúp phân biệt giữa loại hình cơ sở giáo dục đại học công lập với loại hình cơ sở giáo dục đại học tư thực là chủ thể đầu tư và giữ vai trò quản lý, đại diện cho cơ sở giáo dục đại học đó.

Căn cứ quy định tại Điều 2 Luật Viên chức năm 2010 (sau đây được viết tắt là LVC năm 2010) thì *"Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật"*.

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 9 LVC năm 2010, định nghĩa đơn vị sự nghiệp công lập là *"tổ chức do cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước, tổ chức chính trị, chính trị - xã hội thành lập theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, cung cấp các dịch vụ công, phục vụ quản lý Nhà nước"*.

Tổng quan nội dung các điều khoản quy định của LGDĐH đang có hiệu lực pháp luật hiện nay không quy định về mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ trong hệ thống các cơ sở giáo dục đại học nói chung, hay mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ trong hệ thống các trường đại học tư thực nói riêng đang hoạt động tại Việt Nam. NLĐ làm việc tại trường đại học thuộc loại hình cơ sở đào tạo giáo dục tư thực không được xem xét với tư cách là viên chức theo pháp luật Việt Nam hiện hành.

Căn cứ quy định tại điểm e khoản 1 Điều 10 Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục: *"Giảng viên cơ hữu, cán bộ quản lý cơ hữu của"*

trường đại học tư thực ... là người lao động ký hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm hoặc hợp đồng không xác định thời hạn theo Bộ luật Lao động, không là công chức hoặc viên chức nhà nước, không đang làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ 3 tháng trở lên với đơn vị sử dụng lao động khác; do trường đại học trả lương và chi trả các khoản khác thuộc chế độ, chính sách đối với người lao động theo các quy định hiện hành”.

Từ đó, mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ trong mô hình trường đại học tư thực được xem xét là quan hệ lao động cơ bản giữa NSDLĐ và NLĐ; được điều chỉnh bởi pháp luật lao động hiện hành nói chung, cụ thể là bởi Bộ luật lao động năm 2019 (sau đây xin được viết tắt là BLLĐ năm 2019) và các văn bản hướng dẫn thi hành tương ứng về hợp đồng lao động; quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ, của NLĐ; các cơ chế và hình thức bảo vệ NLĐ trong mối quan hệ với NSDLĐ;...

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Từ những phân tích ở Chương I, tác giả rút ra các kết luận sau:

Thứ nhất, tác giả đã có sự trình bày khái quát các nội dung về hệ thống lý thuyết về bảo vệ người lao động trong quan hệ lao động. Đây chính là nền tảng, là cơ sở cho xây dựng các quy định về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động trong mối quan hệ lao động.

Thứ hai, tác giả đã có sự trình bày, phân tích và đánh giá các cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động hiện nay là thông qua tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và tổ chức công đoàn các cấp; thông qua cơ chế và hình thức tự bảo vệ.

Thứ ba, tác giả đã phân tích và rút ra kết luận về hệ thống pháp luật được áp dụng đối với nhóm chủ thể là người lao động nói chung (bao gồm đội ngũ giảng viên, đội ngũ chuyên viên hành chính và người lao động khác); mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động tại mô hình trường đại học tư thục. Khác với người lao động làm việc tại mô hình đại học công lập (do Nhà nước góp vốn đầu tư sẽ là đối tượng điều chỉnh của Luật Viên chức năm 2010, sửa đổi, bổ sung năm 2019), người lao động tại trường đại học tư thục như trường Đại học Phan Thiết thuộc nhóm đối tượng điều chỉnh của Bộ luật lao động năm 2019.

Đây đều là những vấn đề quan trọng, làm nền tảng cho những đánh giá, phân tích việc áp dụng các quy định pháp luật về bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động trong mô hình trường đại học tư thục cụ thể tại chương 2.

CHƯƠNG 2. THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ CƠ CHẾ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG – THỰC TIỄN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT

2.1 Thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động

2.1.1 Tổng quan về tình hình người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết

Trường Đại học Phan Thiết được thành lập theo Quyết định số 394/QĐ-TTg ngày 25/3/2009 của Thủ tướng Chính phủ (sau đây được viết tắt là Quyết định số 394). Theo quy định tại Điều 2 của Quyết định số 394 thì “*Trường Đại học Phan Thiết là cơ sở giáo dục Đại học tư thục có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng*”. Do đó, trong hoạt động quản lý nhân sự, trường Đại học Phan Thiết hoàn toàn được chủ động trong xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân sự, ký kết hợp đồng với giảng viên và những người lao động khác nhằm đáp ứng cho hoạt động cơ bản của trường là giảng dạy và đào tạo các trình độ Đại học, sau Đại học nói chung.

Hiện tại, nhằm đáp ứng cho nhu cầu giảng dạy, đào tạo sinh viên các khoa/ngành học khác nhau, trường Đại học Phan Thiết có tổng số giảng viên là 211 cá nhân, trong đó, số giảng viên cơ hữu của trường là 168 người, số giảng viên thỉnh giảng của trường là 102 người. Đội ngũ thầy cô được chia thành 8 khoa để dễ dàng và thuận lợi hơn trong quản lý, sắp xếp lịch giảng dạy và các công tác khác tại trường, bao gồm: khoa du lịch, khoa luật kinh tế, khoa công nghệ thông tin, khoa ngoại ngữ, khoa tài chính – kế toán – ngân hàng, khoa cơ bản, khoa quản trị kinh doanh, khoa kỹ thuật công nghệ. Đội ngũ các thầy giáo, cô giáo đều có trình độ chuyên môn cao, có thái độ và tinh thần trách nhiệm đối với công tác giảng dạy tại trường, tập thể giảng viên có độ tuổi trung bình tương đối trẻ, gần gũi và luôn hỗ trợ cho học viên trong phạm vi khả năng của bản thân.

Bên cạnh đó, nhằm đáp ứng cho nhu cầu hoạt động quản lý của trường, Ban giám hiệu nhà trường có tuyển dụng đối với vị trí là chuyên viên tại các phòng ban

hành chính: phòng giáo dục, phòng công tác sinh viên, phòng hành chính – nhân sự, phòng thanh tra, Đối với những vị trí việc làm này, đội ngũ được tuyển dụng đều đảm bảo đáp ứng cho yêu cầu của công việc, thái độ làm việc chuyên nghiệp và tận tâm.

Nhóm NLĐ khác tại trường Đại học Phan Thiết không thể không nhắc đến bao gồm nhân viên bảo vệ, nhân viên tạp vụ, nhân viên kỹ thuật, Hiện nay, tổng số lượng của nhóm NLĐ này là 15 người, chịu sự quản lý của phòng hành chính – nhân sự của trường.

Đánh giá chung, đội ngũ NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết là đã đảm bảo về số lượng tuyển dụng và đảm bảo đáp ứng các yêu cầu về giảng dạy, đào tạo hệ Đại học. Từ đó, giúp đảm bảo cho sự hoạt động bình thường và liên tục của trường Đại học Phan Thiết trong lĩnh vực đào tạo hệ Đại học tại khu vực tỉnh Phan Thiết nói riêng, cho các tỉnh miền Trung và khu vực Nam Bộ nói chung. Yếu tố về con người giữ vai trò rất quan trọng đối với chất lượng giảng dạy của trường, giúp nâng cao vị thế của trường Đại học Phan Thiết trong lĩnh vực giáo dục, thu hút đông đảo các bạn học sinh đăng ký dự tuyển, thi tuyển và tham gia học tập.

2.1.2 Tổng quan về thực hiện pháp luật về cơ chế bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết

Bảo vệ NLĐ luôn là vấn đề được Ban Giám hiệu trường Đại học Phan Thiết đặc biệt chú trọng và quan tâm. Nghiên cứu và áp dụng có hiệu quả các quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLĐ được trường Đại học Phan Thiết luôn được đảm bảo thực hiện thường xuyên, nhằm đảm bảo tạo nên một môi trường lao động lành mạnh, thiết thực, thúc đẩy NLĐ phát triển mọi khả năng của bản thân trong công việc, giúp nâng cao hiệu suất và hiệu quả. Nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng, vị trí cần thiết của NLĐ trong mối tương quan với danh tiếng của trường chính là nền tảng giúp Ban Giám hiệu trường Đại học Phan Thiết luôn đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ NLĐ trong trường học.

Đồng thời, với vai trò là NSDLĐ, trường Đại học Phan Thiết luôn nhận thức rõ về việc phải tuân thủ các quy định về quyền và nghĩa vụ mà pháp luật lao động đã ghi

nhận nhằm giúp đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLD tại trường. Việc thực hiện pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLD tại thực tiễn trường Đại học Phan Thiết được thể hiện qua các khía cạnh cụ thể như sau:

Thứ nhất, NLD làm việc tại trường Đại học Phan Thiết NLD tại trường Đại học Phan Thiết được trao đổi, thỏa thuận rõ ràng về những mong muốn của bản thân và được đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp thông qua ký kết hợp đồng lao động phù hợp với từng vị trí công việc.

Trong quan hệ lao động, hợp đồng lao động chính là văn bản thể hiện rõ ràng và cụ thể nhất quyền và nghĩa vụ của các bên khi tham gia vào mối quan hệ này. Hợp đồng lao động vừa là công cụ để giúp NSDLĐ trong quản lý NLD đang làm việc tại cơ quan, đơn vị; vừa là cơ sở pháp lý để NLD bảo vệ tốt hơn cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của bản thân trong mối quan hệ với NSDLĐ: được làm việc đúng như thỏa thuận ban đầu, phù hợp với chuyên môn, trình độ; thời gian làm việc phù hợp với mong muốn và khả năng của NLD; mức thu nhập đảm bảo đáp ứng cho nhu cầu của bản thân và gia đình,... Đây đồng thời cũng là căn cứ giúp NLD giải quyết các nội dung liên quan đến tranh chấp trong lao động với NSDLĐ khi NLD nhận thấy bản thân bị xâm phạm đến quyền nhân thân như tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm; về quyền lợi đáng ra phải được nhận trong quá trình làm việc,...

Hợp đồng lao động được ký kết giữa trường Đại học Phan Thiết và NLD nói chung đều ghi nhận rõ ràng và cụ thể những nội dung: thỏa thuận về vị trí việc làm, về thời gian và địa điểm làm việc, mức lương cơ bản và các khoản trợ cấp, phụ cấp khác NLD được hưởng, thời gian trả lương và hình thức trả lương, các quyền và nghĩa vụ của các bên tương ứng với vị trí công việc cụ thể. Đối chiếu với quy định pháp luật lao động hiện hành quy định về hợp đồng lao động, trường Đại học Phan Thiết đã có sự nghiên cứu và xây dựng hợp đồng lao động đầy đủ các nội dung mà hợp đồng lao động cần có. Về loại hình hợp đồng lao động được ưu tiên giao kết tại trường Đại học Phan Thiết là hợp đồng lao động không xác định thời định, từ đó giúp NLD được đảm bảo quyền có việc làm lâu dài, ổn định cuộc sống.

Hiện nay, đội ngũ giảng viên, chuyên viên hành chính và NLD tại các vị trí khác như nhân viên bảo vệ, nhân viên vệ sinh, tại trường Đại học Phan Thiết đều được đảm bảo giao kết hợp đồng, tỷ lệ đạt là 100%. Các nội dung được thỏa thuận và ghi nhận trong hợp đồng lao động đều được trường Đại học Phan Thiết đảm bảo thực hiện và tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên, chuyên viên tại các phòng ban, NLD khác làm việc tại những vị trí phù hợp với chuyên môn, khả năng của mình. Điều này đã thể hiện cho ý thức chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật lao động về bảo vệ NLD của Ban giám hiệu của trường. Hợp đồng lao động được giao kết giúp NLD thêm yên tâm khi làm việc, nâng cao hiệu quả trong công việc, góp phần nâng cao danh tiếng của trường Đại học Phan Thiết.

Thứ hai, NLD tại trường Đại học Phan Thiết được đảm bảo về thu nhập, thời gian và hình thức trả lương

Từ căn cứ là hợp đồng lao động được ký kết giữa trường Đại học Phan Thiết với thầy cô giảng viên, chuyên viên tại các phòng ban hành chính, đội ngũ NLD khác tại trường Đại học Phan Thiết được đảm bảo nguồn thu nhập hằng tháng: được nhận mức lương theo đúng nội dung đã được hai bên thỏa thuận và được ghi nhận rõ ràng tại hợp đồng lao động; được nhận đầy đủ các khoản trợ cấp; được nhận lương đúng ngày và theo đúng hình thức đã thỏa thuận trong hợp đồng.

Bên cạnh đó, tùy thuộc vào tình hình kinh tế của trường Đại học Phan Thiết trong từng năm học cụ thể, Ban giám hiệu Nhà trường sẽ căn cứ vào quy chế hoạt động của trường, nội dung hợp và thống nhất giữa Ban giám hiệu và tổ chức đại diện của NLD là công đoàn trường để chi cho NLD khoản tiền thưởng.

Thứ ba, đội ngũ giảng viên, chuyên viên hành chính tại trường luôn được tạo điều kiện tham gia các lớp học, bồi dưỡng nhằm nâng cao nghiệp vụ, chuyên môn.

Một trong những quyền cơ bản của NLD, đồng thời là nghĩa vụ của NSDLĐ trong quan hệ lao động là NLD được tham gia đào tạo, trau dồi, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề nhằm đáp ứng cho nhu cầu của công việc¹². Để giúp

¹² Điểm c khoản 2 Điều 6, Điều 60 Bộ luật lao động năm 2019.

nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của NLĐ, đáp ứng cho nhu cầu ngày càng cao của công việc, trường Đại học Phan Thiết luôn cố gắng trong tạo điều kiện cho NLĐ trong tham gia các lớp học, lớp bồi dưỡng, khóa đào tạo do các cấp, các đơn vị có thẩm quyền tổ chức. Khi tham gia những khóa bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn về chuyên môn, kỹ năng, NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết sẽ được trường chi trả 100% về học phí, vẫn đảm bảo được nhận lương theo đúng thỏa thuận, được nhận các khoản phụ cấp theo quy định pháp luật có liên quan về chi phí sinh hoạt, ăn ở khi đào tạo, bồi dưỡng.

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, tham gia các lớp bồi dưỡng chứng chỉ nghiệp vụ là nền tảng để NLĐ tại trường đảm bảo đáp ứng cho nhu cầu của công việc theo sự yêu cầu của thị trường lao động hiện nay. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để NLĐ có được công việc ổn định và lâu dài, có mức thu nhập như mong muốn. Đây cũng là một trong nội dung cho thấy sự quan tâm đúng mực của trường Đại học Phan Thiết trong thực hiện pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLĐ hiện hành.

Thứ ba, NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết được khuyến khích, tạo mọi điều kiện tham gia và hoạt động tại tổ chức CĐCS.

Tổ chức đại diện cho NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết hiện nay là tổ chức công đoàn, bao gồm 7 tổ công đoàn và 116 thành viên công đoàn. Công đoàn trường Đại học Phan Thiết hiện nay do cô Lâm Ngọc Diệp giữ chức vụ Chủ tịch Công đoàn, 01 thầy cô giữ chức vụ Phó Chủ tịch Công đoàn là thầy Võ Khắc Trường Thanh.

Với vai trò là tổ chức chính trị - xã hội đại diện cho giai cấp công nhân và NLĐ, căn cứ các quy định pháp luật hiện hành tại Hiến pháp, LCD năm 2012, công đoàn trường Đại học Phan Thiết đã không ngừng có những hoạt động thiết thực nhằm bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ tại trường, chăm lo cho cuộc sống của NLĐ.

Diễn hình vào năm 2023-2024 căn cứ theo Báo cáo số 23/BC-CĐPT về việc hỗ trợ NLĐ nhân dịp Tết Nguyên đán Quý Mão năm 2023 trao tặng quà tết cho 9 đồng chí công đoàn viên với tổng số tiền 6.000.000 đồng. Bên cạnh đó, công đoàn trường

Đại học Phan Thiết nhân dịp Tháng công nhân đã hỗ trợ cho 01 đồng chí với số tiền là 3.000.000 đồng. Ngoài ra, công đoàn còn duy trì công tác thăm hỏi bệnh tật, hiếu hỷ,... cho CBNGNLD gặp khó khăn trong cuộc sống.

Đến năm 2024, công đoàn trường Đại học Phan Thiết đã tổ chức cuộc thi “*Thời trang Tết UPT*” chào mừng Tết Nguyên đán Giáp Thìn 2024 nhằm tạo sân chơi lành mạnh, bổ ích và vui vẻ giúp các tổ công đoàn thể hiện được sự đoàn kết, gắn bó với nhau hơn, đi đôi với việc chăm lo đời sống, gia đình cho NLĐ, công đoàn trường còn tổ chức các đợt khám sức khỏe định kỳ hằng năm cho NLĐ (Thông báo số 42/TB-CDPT ngày 9/10/2023; Kế hoạch số 535/KH-ĐHPT-CDPT ngày 30/9/2024); công đoàn Trường còn tổ chức các hoạt động về nguồn kết hợp du lịch sinh thái và nghỉ dưỡng nhằm giúp cho tập thể NLĐ của trường; tổ chức đêm hội tết trung thu, ngày lễ thiếu nhi,... cho con cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường;...

Hằng năm, với sự theo sát đội ngũ cán bộ, nhà giáo, NLĐ, Công đoàn trường Đại học Phan Thiết đã kịp thời ghi nhận những trường hợp khó khăn và từ đó có sự hỗ trợ kịp thời bằng nhiều hình thức khác nhau như tiền mặt, tặng quà theo (QĐ số 29/QĐ-CDN ngày 23/01/2024; QĐ số 508/QĐ-CDN ngày 8/01/2025) ... Sự quan tâm này tuy không có giá trị vật chất lớn, nhưng đã kịp thời giúp NLĐ vượt qua được khó khăn, thể hiện sự đoàn kết của tập thể trường Đại học Phan Thiết, giúp NLĐ có thêm động lực và thêm yên tâm trong công tác tại trường.

Hằng năm, Công đoàn trường cũng đảm bảo tổ chức Hội nghị Người lao động với sự tham gia đầy đủ của toàn bộ NLĐ tại trường (Kế hoạch số 571/KH-ĐHPT-CDPT ngày 05/10/2023; Kế hoạch số 536/KH-ĐHPT-CDPT ngày 30/9/2024). Hội nghị đã kịp thời đánh giá những nội dung đã làm được, nhìn nhận những nội dung chưa làm được, ghi nhận sự đóng góp ý kiến từ cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường để từ đó là cơ sở để định hướng cho hoạt động của những năm sau thêm hiệu quả. Đồng thời, từ những đóng góp, kiến nghị được ghi nhận tại Hội nghị Người lao động hằng năm, Công đoàn trường sẽ kịp thời có những trao đổi với Ban Giám hiệu Nhà trường nhằm đảm bảo cho quyền và lợi ích của NLĐ.

Trong những năm gần đây, Công đoàn trường Đại học Phan Thiết đã có những hoạt động thiết thực trong tham gia thảo luận và ký kết Thỏa ước lao động tập thể với những nội dung có lợi hơn cho NLĐ tại trường: nâng mức tiền ăn từ 20.000 đồng/người/ngày lên 30.000 đồng/người/ngày; hỗ trợ về chế độ hưởng thai sản, ốm bệnh,... được đảm bảo theo từng trường hợp cụ thể, không cao bằng, điều này được thể hiện rõ theo QĐ số 575/KH-ĐHPT ngày 29/9/2023 về việc Ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường Đại học Phan Thiết.

Trong năm 2023, Nhà trường đã thực hiện công tác bảo vệ an ninh Tổ quốc ở địa phương theo Nghị quyết số 21-NQ/CB-ĐHPT ngày 11/3/2023 của Bí thư Chi bộ trường về việc xây dựng trường học đạt tiêu chuẩn “An toàn về an ninh, trật tự”. Đồng thời, Nhà trường còn triển khai xây dựng mô hình “Trường học an toàn về an ninh trật tự” theo Kế hoạch số 107/KH-ĐHPT ngày 11/3/2023.

Đánh giá chung, thực tiễn bảo vệ NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết đã đạt được những hiệu quả nhất định, thể hiện thông qua những kết quả được thể hiện tại báo cáo Công đoàn trong từng nhiệm kỳ,... Trong khả năng, phạm vi quyền và nghĩa vụ của mình, Ban Giám hiệu trường Đại học Phan Thiết đã không ngừng nỗ lực tạo thêm nhiều cơ hội để đội ngũ giảng viên, chuyên viên, NLĐ khác tại trường được tự do dân chủ, được trang bị những kiến thức cơ bản về pháp luật lao động, là nền tảng để giúp bảo vệ tốt hơn cho quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân.

2.1.3 Thuận lợi và khó khăn trong thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết

2.1.3.1 Thuận lợi

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ CĐCS có trình độ, chuyên môn cao, có kinh nghiệm, có lập trường chính trị vững vàng.

Công đoàn là một trong những tổ chức chính trị - xã hội của nước ta, đại diện cho giai cấp công nhân và NLĐ, giúp bảo vệ cho quyền và lợi ích chính đáng cho nhóm đối tượng này trong quan hệ lao động với NSDLĐ. Với vai trò chính trị quan trọng và cần thiết như trên, đội ngũ cán bộ CĐCS tại từng đơn vị cần được lựa chọn kỹ lưỡng,

là những cá nhân có bản lĩnh, có lập trường chính trị vững vàng, hiểu được trọng trách mà bản thân đang gánh vác để không ngừng cố gắng hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Đội ngũ cán bộ CĐCS tại trường Đại học Phan Thiết bao gồm những thầy, cô giảng viên đã có nhiều năm kinh nghiệm trong giảng dạy, có thời gian gắn bó lâu dài với trường Đại học Phan Thiết. Làm việc trong lĩnh vực giáo dục, "gieo mầm" và "trồng người" nên cán bộ CĐCS tại trường luôn có ý thức rõ ràng về lập trường chính trị của mình, luôn chấp hành chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước, tuân thủ các quy định của pháp luật. Đồng thời, đội ngũ cán bộ CĐCS cũng nhận thức rõ ràng về vai trò của mình, luôn cố gắng đổi mới, xây dựng và hoàn thiện

Từ những "góc nhìn" thực tế trong suốt thời gian làm việc chuyên môn tại trường, đội ngũ cán bộ CĐCS tại trường hiểu rõ những mong muốn của đội ngũ cán bộ, nhà giáo, NLD tại trường. Đây chính là cơ sở quan trọng để giúp CĐCS có những ý kiến góp ý, những trao đổi với Ban Giám hiệu Nhà trường nhằm đem đến những quyền lợi tốt hơn cho cán bộ, nhà giáo, NLD tại trường. Bên cạnh đó, CĐCS rất thường xuyên trong cập nhật các thông tin về tình hình của NLD trong trường, từ đó kịp thời nắm bắt những khó khăn, những nổi băn khoăn mà nhà giáo, NLD đang gặp phải để đề xuất những giải pháp cho phù hợp.

Thứ hai, hoạt động của công đoàn về cơ bản đã đáp ứng được cho các nhu cầu, mong muốn, nguyện vọng của NLD tại trường

Công đoàn trường Đại học Phan Thiết ra đời từ năm 2009, kể từ khi trường Đại học Phan Thiết được thành lập theo Quyết định số 394/QĐ-TTg ngày 25/03/2009 của Thủ tướng Chính phủ. Trải qua thời gian 15 năm hoạt động và phát triển, công đoàn trường Đại học Phan Thiết đã có được những hoạt động thiết thực, những đóng góp hiệu quả trong bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đội ngũ cán bộ, nhà giáo, NLD tại trường.

Những hoạt động do công đoàn trường tổ chức luôn thu hút đông đảo sự quan tâm và tham gia của đội ngũ cán bộ, nhà giáo, NLD tại trường. Không chỉ tạo ra một sân chơi văn hóa, thể dục, thể thao lành mạnh cho NLD, giải tỏa sự căng thẳng sau

những giờ làm việc đầy căng thẳng, tăng sự đoàn kết giữa các thành viên trong trường, các hoạt động của công đoàn còn mang ý nghĩa kịp thời hỗ trợ, chăm lo cho đời sống của đội ngũ cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường, thể hiện tinh thần tương thân tương ái, “lá lành đùm lá rách”.

Bên cạnh đó, công đoàn trường đã nỗ lực không ngừng nghỉ trong nghiên cứu, có những trao đổi xuất phát từ yêu cầu thực tiễn, ký kết các thỏa ước tập thể với những nội dung có lợi hơn cho NLĐ tại trường. Từ những việc làm thiết thực này, đã giúp cán bộ, nhà giáo, NLĐ của trường thêm tin tưởng và tham gia ngày càng tích cực trong các hoạt động do công đoàn trường phát động, tổ chức; thêm yên tâm và hoàn thành tốt nhiệm vụ, công việc được giao tại trường.

Thứ ba, NLĐ luôn có ý thức hợp tác với công đoàn trường, với Nhà trường trong việc lấy ý kiến, tham gia các hoạt động chăm lo đời sống của NLĐ; trong trao đổi về các vướng mắc để kịp thời có biện pháp giải quyết phù hợp.

Hoạt động của tổ chức công đoàn trường đạt được những hiệu quả nhất định, được các cấp có thẩm quyền, cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường đánh giá cao không thể không nhắc đến sự hỗ trợ và hợp tác từ NLĐ tại trường. Sự tin tưởng vào vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ tốt hơn cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng được pháp luật lao động công nhận và bảo vệ của NLĐ đã củng cố niềm tin cho cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường. Khi có bất kỳ thắc mắc, băn khoăn nào về chính sách, quy định của trường; có khó khăn cần sự hỗ trợ từ đơn vị sử dụng NLĐ là trường Đại học Phan Thiết; có những yêu cầu khác trong khả năng muốn được đáp ứng, NLĐ đều liên hệ với tổ chức công đoàn hoặc tự chính bản thân mình thực hiện các quyền trao đổi, phản ánh với Ban Giám hiệu Nhà trường. Sau khi được tiếp nhận, những nội dung này sẽ được phân tích, đánh giá và nếu phù hợp, Nhà trường sẽ cố gắng hết sức để hỗ trợ, đáp ứng cho nhu cầu của NLĐ. Sự dân chủ chính là nền tảng quan trọng giúp trường Đại học Phan Thiết xây dựng một môi trường làm việc cạnh tranh lành mạnh, giúp NLĐ được tự do phát triển bản thân và hoàn thành công việc thật tốt.

Thứ tư, hoạt động bảo vệ NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết luôn nhận được sự quan tâm của các cấp có thẩm quyền, từ Ban giám hiệu Nhà trường.

Một trong những yếu tố giúp hoạt động của tổ chức công đoàn tại trường Đại học Phan Thiết đạt được những kết quả như hiện nay không thể không nhắc đến sự quan tâm và hỗ trợ của đông đảo các cấp có thẩm quyền, của Ban Giám hiệu Nhà trường trong tạo mọi điều kiện cho tổ chức công đoàn hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường.

Trong những năm vừa qua, các cấp thẩm quyền như Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Thuận, Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Thuận, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Bình Thuận, các cơ quan, tổ chức khác có liên quan luôn có sự quan tâm đối với hoạt động của công đoàn trường Đại học Phan Thiết. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã có nhiều hoạt động thiết thực như tổ chức các buổi tập huấn nghiệp vụ¹³; tuyên truyền, phổ biến, giáo dục về pháp luật; tổ chức đối thoại với NLĐ trên địa bàn tỉnh Bình Thuận nói chung, với NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết; kịp thời nắm bắt thông tin và tổ chức các hoạt động hỗ trợ kịp thời cho NLĐ,... Nhờ đó, quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, chủ thể yếu thế hơn trong quan hệ lao động cũng được bảo vệ tốt hơn.

Căn cứ theo nội dung tại Điều 22 LCD năm 2022 quy định về trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với Công đoàn, Trường Đại học Phan Thiết, với tư cách là NSDLĐ trong quan hệ lao động, đã luôn hỗ trợ cho tổ chức công đoàn trong thực hiện nhiệm vụ của mình; thường xuyên lắng nghe và trao đổi ý kiến với tổ chức công đoàn, với trực tiếp NLĐ để từ đó có những định hướng, đề xuất giải pháp phù hợp. Nhà trường hiểu rõ, chú trọng việc bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ tại trường là việc làm rất cần thiết, do đó luôn chủ động thực hiện tốt mọi nghĩa vụ của bên NSDLĐ trong quan hệ lao động đã được quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật về lao động. - Dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của Chi bộ, CĐT và sự kết hợp chặt chẽ với Nhà trường đã tạo điều kiện thuận lợi cho Công đoàn trường hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Đời sống của CBNGNLĐ khá ổn định.

¹³ Tập huấn nghiệp vụ Cán bộ Công đoàn cơ sở năm 2023, Trang thông tin điện tử tổng hợp Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Thuận, <<http://www.congdoanbinhthuan.org.vn/cong-doan-co-so-15/bai-viet-tap-huan-nghiep-vu-can-bo-cong-doan-co-so-nam-2023-8641.html>>, truy cập ngày 24/4/2024.

- Đội ngũ CBNGNLD trong trường đều có trình độ chuyên môn chuẩn và trên chuẩn, đoàn viên của đơn vị nhiệt tình có trách nhiệm cao. Tập thể CBNGNLD đoàn kết, thương yêu tôn trọng lẫn nhau, tâm huyết với mọi phong trào.

- Công đoàn luôn nhận được sự chỉ đạo kịp thời, sâu sát của Công đoàn Giáo dục Việt Nam.

2.1.3.2 Khó khăn

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ công đoàn tại trường Đại học Phan Thiết thường là giảng viên, chuyên viên thuộc các phòng ban hành chính được phân công giữ chức vụ kiêm nhiệm

Theo quy định của pháp luật công đoàn hiện hành, đội ngũ cán bộ công đoàn bao gồm 02 nhóm chính: cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn không chuyên trách (hay thường được gọi là cán bộ công đoàn kiêm nhiệm). Nếu như cán bộ công đoàn chuyên trách được tuyển dụng, bổ nhiệm vào vị trí và đảm nhiệm công việc thường xuyên¹⁴ thì cán bộ công đoàn không chuyên trách thường được bầu tại Đại hội công đoàn, Hội nghị công đoàn hoặc do Ban Chấp hành công đoàn chỉ định, bổ nhiệm¹⁵. Phân công cán bộ công đoàn không chuyên trách là nhằm giúp đỡ dàng theo sát tâm lý, mong muốn của cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường; đồng thời có thể tối ưu về chi phí hoạt động của tổ chức CĐCS.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 24 (*bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn*) LCD năm 2012 thì “*Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 01 tháng đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn*”. Bên cạnh đó, LCD năm 2012 cũng mở rộng đối với trường hợp Ban chấp hành công đoàn được thỏa thuận thêm thời gian làm việc tăng thêm căn cứ vào quy mô cơ quan.

Tình hình chung của hầu hết các công đoàn tại các trường học hiện nay nói chung, tại trường Đại học Phan Thiết nói riêng là đội ngũ cán bộ công đoàn đều giữ

¹⁴ Khoản 4 Điều 4 Luật Công đoàn năm 2012.

¹⁵ Khoản 5 Điều 4 Luật Công đoàn năm 2012.

chức vụ kiêm nhiệm, vừa làm công tác chuyên môn (giảng dạy hoặc công việc hành chính tại trường), vừa làm nhiệm vụ của một cán bộ công đoàn. Trong khi đó, mỗi công việc đều có những yêu cầu riêng đòi hỏi NLD phải đạt được hiệu quả và năng suất của công việc. Dù đã được Ban Giám hiệu tạo điều kiện trong thực hiện nhiệm vụ công đoàn, song khoảng thời gian này cũng không đảm bảo đáp ứng được yêu cầu công việc của cán bộ công đoàn. Từ đó đã vô hình chung tạo nên sự áp lực rất lớn cho đội ngũ cán bộ công đoàn khi cả hai nhóm công việc đều cần phải được đảm bảo thực hiện thật tốt, hoàn thành nhiệm vụ được Ban Giám hiệu Nhà trường giao phó.

Bên cạnh đó, việc cán bộ công đoàn trường Đại học Phan Thiết thực hiện chế độ công tác kiêm nhiệm còn đem đến hạn chế là khiến cho những hoạt động do công đoàn trường xây dựng, tổ chức gặp nhiều khó khăn trong việc đổi mới, tuy về cơ bản vẫn đáp ứng cho nhu cầu của cán bộ, nhà giáo, NLD tại trường. Với số lượng công việc kiêm nhiệm là rất lớn, các cán bộ công đoàn không thể đảm bảo việc đầu tư chất xám, nghiên cứu và đề xuất, xây dựng, tổ chức. Điều này đã và đang dẫn đến những hệ lụy liên quan đến khía cạnh sức khỏe, tinh thần của NLD, từ đó cũng ảnh hưởng đến chất lượng của các hoạt động do đội ngũ cán bộ công đoàn lên ý tưởng, xây dựng, phát động và tổ chức.

Thứ hai, cán bộ công đoàn do NSDLĐ lựa chọn và thỏa thuận trả lương, do đó có mối quan hệ phụ thuộc vào NSDLĐ

Công đoàn được xem là bên thứ ba trong quan hệ lao động giữa NLD và NSDLĐ, giúp mối quan hệ này được cân bằng hơn, NLD được bảo vệ tốt hơn về quyền và lợi ích chính đáng của giai cấp mình. Tuy nhiên, trên thực tế tại trường Đại học Phan Thiết nói riêng, hay tại rất nhiều các trường đại học khác, ban chấp hành công đoàn chưa thật sự có được sự "ngang bằng" với NSDLĐ là Ban Giám hiệu Nhà trường.

Cán bộ công đoàn tại trường Đại học Phan Thiết đều là NLD tại trường, được Ban Giám hiệu nhà trường tuyển dụng vào một vị trí công việc cụ thể thông qua giao kết hợp đồng lao động, nên phần lớn đều là cán bộ công đoàn không chuyên trách. Căn cứ theo quy định tại khoản 4 Điều 24 LCD năm 2012 thì: “*Cán bộ công đoàn không*

chuyên trách do đơn vị sử dụng lao động trả lương, được hưởng phụ cấp trách nhiệm cán bộ công đoàn theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam”.

Trên thực tế, số tiền lương mà cán bộ công đoàn không chuyên trách được nhận là mức lương đã được thỏa thuận tại hợp đồng lao động tương ứng với vị trí việc làm được trường Đại học Phan Thiết tuyển dụng đối với NLĐ; các khoản phụ cấp, trợ cấp khác được ghi nhận tại hợp đồng lao động chưa bao gồm khoản phụ cấp dành cho cán bộ công đoàn trường. Khi được bầu giữ một trong các chức vụ tại công đoàn trường, NLĐ sẽ nhận được quyết định công nhận từ Ban chấp hành Công đoàn trường, bao gồm nội dung về mức phụ cấp nhất định đối với vị trí công việc này. Do đó, đội ngũ cán bộ công đoàn trường Đại học Phan Thiết cơ bản vẫn chịu sự chi phối và phụ thuộc vào NSDLĐ về các vấn đề: tiền lương, phúc lợi, các khoản trợ cấp khác,... mà không được trao đổi hoặc thỏa thuận, thống nhất ý kiến.

Thứ ba, hoạt động của công đoàn vẫn còn rập khuôn, “theo lối mòn”, chậm đổi mới

Đánh giá từ thực tiễn tại trường Đại học Phan Thiết, có thể nhận thấy, hoạt động của Ban Chấp hành Công đoàn trường Đại học Phan Thiết đã đem đến những ý nghĩa tích cực, hiệu quả và phù hợp với nhu cầu của NLĐ, giúp nâng cao đời sống tinh thần, văn hóa của NLĐ tại trường. Tuy nhiên, một số hoạt động vẫn còn nhiều hạn chế về quy mô tổ chức,... Do đó, đối với một số hoạt động do công đoàn trường phát động, tổ chức, số lượng cán bộ, nhà giáo, NLĐ tham gia là chưa đảm bảo hiệu quả như mong muốn.

Thứ tư, công tác kiểm tra, giám sát thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, chấp hành kỷ luật lao động, thực hành tiết kiệm và nhiều phong trào khác chưa được đảm bảo

Thứ năm, một số thành viên ủy viên BCH công đoàn chủ yếu làm công tác chuyên môn nên sự đầu tư cho công tác công đoàn còn hạn chế.

Thứ sáu, nhận thức và năng lực của một bộ phận CBCĐ còn hạn chế, chậm đổi mới; chưa tranh thủ được sự ủng hộ của chuyên môn và các nguồn lực hỗ trợ khác.

2.2 Xác định và đánh giá nguyên nhân của các vấn đề từ thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết

Trường Đại học Phan Thiết đã và đang có những hoạt động rất thiết thực nhằm bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đội ngũ cán bộ, nhà giáo, NLD tại trường. Tuy nhiên, từ thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLD tại trường, vẫn còn đó những hạn chế còn tồn đọng¹⁶, là nỗi niềm trăn trở của Nhà trường, của đội ngũ cán bộ làm đang làm nhiệm vụ công đoàn. Những hạn chế này xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, bao gồm nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan, là từ chính đội ngũ cán bộ công đoàn, từ Nhà trường. Một số những nguyên nhân nổi bật dẫn đến các tồn đọng trong thực tiễn bảo vệ NLD tại trường Đại học Phan Thiết bao gồm:

Thứ nhất, các quy định pháp luật về công đoàn còn nhiều bất cập, không còn phù hợp với tình hình thực tiễn, từ đó chưa phát huy tính hiệu quả của hoạt động đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD của tổ chức công đoàn.

Luật Công đoàn đang có hiệu lực thi hành hiện nay tại Việt Nam là Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 ngày 20/6/2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2013. Sau thời gian hơn 13 năm được áp dụng vào thực tiễn, tác giả nhận thấy văn bản quy phạm pháp luật này đã có nhiều bất cập, được thể hiện ở các khía cạnh như: quy định về thời gian làm việc của cán bộ công đoàn không chuyên trách, quy định về mức thu nhập của cán bộ công đoàn không chuyên trách,...

Đối với quy định về thời gian làm việc của cán bộ công đoàn không chuyên trách hiện nay là 24 giờ làm việc/tháng đối với các chức danh là Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc/tháng đối với các chức danh là Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn¹⁷. Đây là quy định không còn phù hợp với tình hình thực tiễn, bởi lẽ những yêu cầu công việc của cán bộ công đoàn đã có thay đổi theo hướng tăng lên, các hoạt động đòi hỏi phải có sự suy

¹⁶ Như đã nêu tại tiêu mục 2.1.3.2 của Luận văn.

¹⁷ Khoản 2 Điều 24 Luật Công đoàn năm 2012.

nghĩ, nghiên cứu để đem đến hiệu quả cao nhất. Do đó, với quy định về thời gian làm việc dành cho cán bộ công đoàn không chuyên trách quá hạn hẹp như hiện nay, sẽ rất khó đảm bảo đạt được kỳ vọng của Đảng, của Nhà nước đối với tổ chức CĐCS với tư cách là tổ chức đại diện, bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ tại các đơn vị, doanh nghiệp.

Đối với quy định về mức thu nhập của cán bộ công đoàn không chuyên trách hiện hành, căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 24 LCD năm 2012, tiền lương của cán bộ công đoàn không chuyên trách sẽ do đơn vị sử dụng lao động chi trả, phụ cấp trách nhiệm dành cho cán bộ công đoàn không chuyên trách sẽ được trích từ nguồn tài chính công đoàn. Tuy nhiên, xem xét nội dung tại khoản 2 Điều 24 LCD năm 2012 hay tại điểm k khoản 2 Điều 27 LCD năm 2012 đều không quy định rõ về căn cứ tính lương, mức thu nhập tối thiểu dành cho cán bộ công đoàn không chuyên trách. Do đó, mức tiền lương dành cho cán bộ công đoàn không chuyên trách sẽ do NSDLĐ đơn phương quyết định; đối với phụ cấp trách nhiệm dành cho cán bộ công đoàn không chuyên trách sẽ tùy thuộc vào tài chính công đoàn để xác định mức chi trả. Điều này đã "vô tình" chưa đảm bảo tuân thủ nguyên tắc đảm bảo thu nhập của NLĐ theo quy định của pháp luật lao động tại Việt Nam.

Đây là nguyên nhân có ảnh hưởng rất lớn dẫn đến thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết gặp phải các khó khăn nhất định. Khi yếu tố thu nhập bị ảnh hưởng, trong khi khối lượng công việc cần được xử lý là rất lớn do thực hiện công tác kiêm nhiệm, sẽ dẫn đến ảnh hưởng đến tâm lý và thái độ làm việc của cá nhân giữ chức vụ trong tổ chức công đoàn trường. Từ đó ảnh hưởng đến chức năng và mục tiêu của tổ chức này là đại diện và bảo vệ cho quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ.

Thứ hai, đội ngũ cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết chưa trang bị đầy đủ kiến thức về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân

Đội ngũ cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết là bộ phận NLĐ có trình độ dân trí tương đối cao trong xã hội hiện đại ngày nay, có đầy đủ các điều kiện để được trang bị một nền tảng pháp lý vững chắc trong tự bảo vệ cho quyền và

lợi ích của bản thân. Tuy nhiên, không phải bất kỳ cá nhân NLD nào tại trường cũng có sự nghiên cứu, tìm hiểu về những nguyên tắc cơ bản, về các hình thức bảo vệ, những văn bản quy phạm pháp luật chứa đựng những quy định pháp luật hiện hành về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD.

Căn cứ nội dung Báo cáo Kiểm tra hoạt động công đoàn năm học 2022 – 2023 đến hiện tại của Công đoàn trường Đại học Phan Thiết có thể nhận thấy, nhằm mục đích giúp trang bị các kiến thức về cơ chế và hình thức bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLD đến với đông đảo cán bộ, nhà giáo, NLD tại trường, công đoàn đã có sự phối hợp cùng với các thầy cô giáo thuộc khoa Luật trong tư vấn pháp luật lao động, pháp luật dân sự,... đến cho cán bộ, nhà giáo, NLD có nhu cầu. Ngoài ra, trường cũng thường xuyên có sự lồng ghép nội dung về tuyên truyền, phổ biến các quy định pháp luật, chế độ chính sách của Nhà nước trong bảo vệ NLD, về quyền và trách nhiệm của mỗi cán bộ, nhà giáo, NLD trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, sự hưởng ứng, đăng ký về nhu cầu cần được tư vấn pháp luật của các cán bộ, nhà giáo, NLD tại trường vẫn chưa thật sự mạnh mẽ. Từ đó, họ - đội ngũ cán bộ, nhà giáo, NLD thường có tâm lý bị động, giao quyền tự quyết cho đơn vị sử dụng lao động, không chủ động nói ra mong muốn, ý kiến của bản thân trước những chính sách, những hoạt động do Nhà trường và công đoàn trường tổ chức.

Đối với những NLD đã nắm cơ bản và đã hiểu về pháp luật lao động Việt Nam hiện hành, việc ứng dụng những quy định này vào thực tiễn nhằm mục đích tự bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của chính NLD tại trường lại chưa thật sự đạt được hiệu quả. Ở nhóm đối tượng này, họ cũng thường mang tâm lý chung là sợ những ý kiến của mình nêu ra gây sự mất lòng, sợ việc nêu lên quan điểm sẽ không đạt được mục đích là đem đến bất kỳ lợi ích nào cho bản thân và cho các đồng nghiệp xung quanh mình nên thường ngại phản ánh,... Khi chính bản thân NLD không lên tiếng để đấu tranh cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng, NSDLĐ cũng rất khó để có thể biết, nắm bắt kịp thời và chính xác được những tâm tư, nguyện vọng của NLD để kịp thời có các đề xuất, giải pháp phù hợp.

Đây chính là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến những hạn chế, những tồn đọng trong thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLD tại trường Đại học Phan Thiết. Nguyên nhân này có ảnh hưởng rất lớn đối với việc vận dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLD; do đó, yêu cầu đặt ra là phải có cơ chế nhằm giúp NLD chủ động hơn khi trao đổi, làm việc với NSDLĐ – trường Đại học Phan Thiết.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ công đoàn tại trường Đại học Phan Thiết chủ yếu là cán bộ công đoàn không chuyên trách; chưa được hoặc ít được đào tạo, trau dồi, bồi dưỡng thường xuyên về chuyên môn, nghiệp vụ công đoàn.

Từ thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLD tại trường Đại học Phan Thiết, có thể nhận thấy, một trong những bất cập lớn dẫn đến những hạn chế về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD xuất phát từ nguyên nhân chính là yếu tố con người - đội ngũ nhân sự của công đoàn trường.

Thực tiễn từ trường Đại học Phan Thiết có thể nhận thấy phần lớn các đồng chí đang làm việc, giữ chức vụ trong công đoàn tại trường đều là cán bộ công đoàn không chuyên trách. Đội ngũ cán bộ công đoàn của trường không có được thời gian chất lượng để tập trung hoàn toàn cho công tác chuyên môn của công đoàn. Thay vào đó là sự đan xen của rất nhiều các công việc chuyên môn khác (công việc đứng lớp, giảng dạy cho sinh viên; công việc tại các phòng ban hành chính,...). Khối lượng công việc lớn và khi không thể đảm bảo cân bằng được cả hai vị trí công việc, điều này sẽ gây ra sức ép rất lớn đối với những cán bộ đang làm nhiệm vụ tại Công đoàn trường.

Không thể phủ nhận sự quan tâm của Ban Giám hiệu Nhà trường Đại học Phan Thiết, của các cấp ủy, công đoàn cấp trên, của các ban ngành,... đối với hoạt động của Công đoàn trường, đối với các cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn không chuyên trách. Tuy nhiên, từ thực tiễn hoạt động của công đoàn trường, có thể nhận thấy một trong những nguyên nhân dẫn đến sự bất cập trong hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho cán bộ, nhà giáo, NLD tại trường chính là sự hạn chế về chuyên môn của các cán bộ công đoàn.

NLĐ khi được tuyển dụng vào trường tại vị trí công việc cụ thể sẽ có chuyên môn, trình độ tương ứng. Đây là chuyên ngành, chuyên môn mà NLĐ đã được đào tạo tại bậc đại học, cao đẳng trong khoảng thời gian từ 3 – 4 năm. Do đó, cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường sẽ dễ dàng hơn trong thực hiện các công việc, nhiệm vụ được Nhà trường giao, phân công.

Đối với công việc của một cán bộ công đoàn, thông thường NLĐ sẽ không được đào tạo về kiến thức chuyên môn từ trước, mà khi bắt đầu làm việc sẽ dần dần học tập, tự tích lũy kiến thức và tự trải nghiệm để có thêm những kinh nghiệm trong xử lý công việc của một cán bộ công đoàn. Hoặc khi có các đợt tập huấn, lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ công đoàn do các cơ quan, đơn vị có thẩm quyền, công đoàn cấp trên tổ chức, cán bộ công đoàn của trường Đại học Phan Thiết sẽ được tạo điều kiện để tham gia, giúp trau dồi, cập nhật thêm những kiến thức mới, những kinh nghiệm trong hoạt động công đoàn. Điều này dẫn đến tình trạng chung là các hoạt động của công đoàn trường Đại học Phan Thiết thường thiếu tính đổi mới, tính sáng tạo và tính thực tế; thay vào đó là tình trạng “rập khuôn” từ những hoạt động đã được thực hiện trước đó, chỉ phát động và hưởng ứng những hoạt động do công đoàn cấp trên tổ chức chứ ít có những hoạt động mang tính đặc trưng của trường.

Yếu tố con người - đội ngũ cán bộ công đoàn tại trường Đại học Phan Thiết luôn là yếu tố giữ vị trí quan trọng đối với chất lượng của hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ tại trường. Khi yếu tố này bị ảnh hưởng, sẽ dẫn đến chất lượng hiệu quả của các hoạt động do tổ chức công đoàn trường tổ chức không thể đạt được như mục tiêu đã đề ra.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Từ những phân tích và nghiên cứu tại Chương 2, tác giả rút ra một số kết luận như sau:

Thứ nhất, pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động đã được áp dụng hiệu quả tại trường Đại học Phan Thiết; cán bộ, nhà giáo, người lao động đã được Ban Giám hiệu Nhà trường tạo mọi điều kiện để bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp nhất của mình thông qua các hình thức: tự do tham gia tổ chức công đoàn trường – tổ chức đại diện cho giai cấp công nhân và người lao động; được tự do trao đổi và thỏa thuận các nội dung liên quan trong quan hệ lao động.

Thứ hai, từ thực tiễn áp dụng pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại trường Đại học Phan Thiết, tác giả đã đánh giá những thuận lợi và khó khăn và rút ra các nguyên nhân dẫn đến sự khó khăn trong hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, bao gồm sự bất cập trong các quy định pháp luật về bảo vệ người lao động hiện hành như: các quy định của pháp luật công đoàn là không còn phù hợp, người lao động tại trường chưa được trang bị đầy đủ các kiến thức về cơ chế bảo vệ người lao động,... Đây chính là cơ sở, là căn cứ để tác giả có những gợi mở về hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động tại chương 3.

CHƯƠNG 3. CÁC KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ CƠ CHẾ VÀ HÌNH THỨC BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIỆT

3.1 Một số kiến nghị về hoàn thiện pháp luật về cơ chế bảo vệ người lao động

Về cơ bản, pháp luật lao động, pháp luật công đoàn Việt Nam qua các thời kỳ đều ghi nhận và thể hiện rõ ràng đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, của Nhà nước là bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đội ngũ NLĐ.

Với sự ra đời của BLLĐ năm 2019 đã giúp hoàn thiện hơn nữa hành lang pháp lý về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ – lực lượng chính thúc đẩy cho sự phát triển của đất nước. Theo đó, NLĐ đã được trao quyền nhiều hơn trong tự do thỏa thuận các nội dung liên quan đến việc làm như: vị trí công việc, thời gian và địa điểm làm việc, về mức lương được nhận, thời gian và hình thức được nhận lương,... Các quy định pháp luật này đã giúp NLĐ thêm tự tin để tự mình thực hiện việc bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân.

Tuy nhiên, trong khi pháp luật về lao động đã có sự cập nhật dựa trên tình hình thực tiễn, thì văn bản cụ thể điều chỉnh hoạt động của công đoàn là Luật Công đoàn năm 2012 sau thời gian dài áp dụng vẫn chưa có được sự sửa đổi, bổ sung hoặc được thay thế bởi văn bản pháp luật khác. Có thể dễ dàng nhận thấy các quy định pháp luật của LCD năm 2012 có rất nhiều những "lỗ hổng", những bất cập. Điều này đã dẫn đến những ảnh hưởng không nhỏ đối với việc áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLĐ thông qua tổ chức đại diện NLĐ là công đoàn.

Từ những bất cập còn tồn đọng trong quy định của hệ thống pháp luật, tác giả xin được đề xuất một số gợi mở hoàn thiện như sau:

Thứ nhất, hoàn thiện hơn nữa cơ chế pháp lý của tổ chức công đoàn, đặc biệt là đối với cán bộ công đoàn bán chuyên trách.

Như đã phân tích tại tiểu mục 2.2, đội ngũ cán bộ công đoàn là một trong những nguyên nhân chính, có sự ảnh hưởng lớn đối với hiệu quả của hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Với tính chất công việc và cơ chế hoạt động của từng cơ quan, đơn vị, thông thường cán bộ CĐCS đều là cán bộ không chuyên trách, hoạt động kiêm nhiệm với nhiều “đầu công việc”. Điều này đòi hỏi những cán bộ công đoàn này cần phải có sự “đầu tư” nhiều hơn so với những NLD thông thường về chất xám, tư duy, về tinh thần làm việc, về công sức phải bỏ ra để giải quyết số lượng công việc tương đối lớn này; phải đảm bảo cân bằng được công việc chuyên môn và công việc tại CĐCS. Do đó, cán bộ công đoàn không chuyên trách cần được quan tâm và được đảm bảo tốt hơn các khía cạnh về lợi ích, được tạo điều kiện hơn nữa trong thực hiện các công việc được giao.

Theo tác giả, để thực hiện có hiệu quả hơn nữa việc áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLD tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, thiết nghĩ bắt buộc phải có sự điều chỉnh các quy định pháp luật hiện hành về thời gian làm việc của cán bộ công đoàn không chuyên trách, về mức thu nhập tối thiểu đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách (bao gồm các khoản là tiền lương và phụ cấp trách nhiệm) phù hợp với thực tiễn hiện nay. Thời gian 24 giờ làm việc/tháng đối với chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch Công đoàn hay 12 giờ làm việc/tháng đối với Ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn, Tổ trưởng, Tổ phó Công đoàn là không đảm bảo để cán bộ công đoàn giải quyết các công việc được các cấp giao phó, nghiên cứu và tìm tòi những hoạt động mới cho NLD tại đơn vị mình; do đó cần điều chỉnh quy định theo hướng tăng thêm thời gian làm việc cho đội ngũ cán bộ công đoàn. Mức thu nhập của cán bộ công đoàn cũng cần được quy định cụ thể hơn về mức tối thiểu, thay thế cho quy định “*được đơn vị sử dụng lao động trả lương*” không rõ ràng như hiện nay. Điều này đồng nghĩa sẽ gia tăng trách nhiệm của NSDLĐ, buộc NSDLĐ phải thực hiện nghĩa vụ được pháp luật quy định.

Khi hành lang pháp lý dành cho nhóm đối tượng là cán bộ công đoàn không chuyên trách được rõ ràng hơn, cụ thể hơn, đảm bảo tốt hơn về điều kiện làm việc và mức thu nhập, đội ngũ cán bộ công đoàn sẽ thêm yên tâm và cố gắng hoàn thành thật

tốt các nội dung công việc được giao. Công đoàn hoạt động hiệu quả, có được những hoạt động đáp ứng được tâm tư, nguyện vọng của NLD sẽ giúp việc áp dụng pháp luật về hình thức và cơ chế bảo vệ NLD đạt được những kỳ vọng như mong muốn.

Thứ hai, quy định thêm về trách nhiệm bồi dưỡng, đào tạo về chuyên môn của người sử dụng lao động đối với người lao động được bầu giữ các chức vụ trong công đoàn cơ sở

Như đã phân tích tại tiểu mục 2.2, đồng thời căn cứ các quy định pháp luật lao động, pháp luật công đoàn hiện hành, có thể nhận thấy hầu hết cán bộ công đoàn hiện nay chủ yếu đều không được thông qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ về công đoàn từ trước. Thay vào đó, các cá nhân sau khi được bầu giữ chức vụ nhất định tại CĐCS mới bắt đầu tham gia bồi dưỡng, đào tạo về nghiệp vụ nhằm đáp ứng cho nhu cầu giải quyết công việc. Đây chính là một trong những nguyên nhân có tác động trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn.

Do đó, theo tác giả, việc có thêm quy định cụ thể về trách nhiệm bồi dưỡng, đào tạo về chuyên môn của NSDLD đối với NLD được bầu giữ các chức vụ trong CĐCS là rất cần thiết. Nền tảng kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ công tác công đoàn sẽ giúp đội ngũ cán bộ công đoàn thêm chủ động trong giải quyết các công việc được giao. Cụ thể:

Xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh; ứng dụng CNTT, chuyển đổi số trong hoạt động công đoàn; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ công đoàn.

Tập chung nguồn lực thực hiện tốt nhiệm vụ đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của CBNGNLD. Tham gia quản lý, xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định.

Nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục; vận động đội ngũ nhà giáo và người lao động thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, nghị quyết, chủ trương của ngành và của tổ chức công đoàn.

Xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh; ứng dụng CNTT, chuyển đổi số trong hoạt động công đoàn; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ công đoàn.

Tổ chức hiệu quả các phong trào thi đua, cuộc vận động.

Tham gia xây dựng đội ngũ CBNGNLD đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Nâng cao hiệu quả công tác tài chính.

Đổi mới hoạt động nữ công, vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới.

Tăng cường công tác kiểm tra giám sát.

3.2 Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại Trường Đại học Phan Thiết

Bên cạnh những nội dung kiến nghị, gợi mở nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật, xuất phát từ yêu cầu thực tiễn tại trường Đại học Phan Thiết, tác giả có đề xuất những kiến nghị trong việc áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại trường nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động này.

Thứ nhất, Ban Giám hiệu Nhà trường cần có sự quan tâm hơn nữa trong lựa chọn đội ngũ cán bộ công đoàn không chuyên trách tại trường.

Tại trường Đại học Phan Thiết, đội ngũ cán bộ công đoàn đều là cán bộ công đoàn không chuyên trách, do các cán bộ, nhà giáo, NLD của trường giữ chức vụ kiêm nhiệm khi nhận được sự tin tưởng từ Ban Giám hiệu Nhà trường, từ đông đảo NLD tại trường. Từ những yêu cầu và tính chất của công việc, yếu tố về con người cần được lựa chọn rất kỹ lưỡng nhằm đảm bảo đem đến các hoạt động công đoàn thật sự hiệu quả.

Để lựa chọn được những cán bộ công đoàn chất lượng, hội tụ lẫn đức và tài, sự quan tâm từ Ban Giám hiệu Nhà trường là điều rất cần thiết. Ban Giám hiệu Nhà trường sẽ có những góc nhìn khách quan nhất, thông qua đánh giá đối với các tiêu chí: tinh thần và thái độ làm việc, hiệu quả khi làm việc, sự kết nối với mọi người xung quanh,... Trước những kỳ Đại hội công đoàn, khi được Ban chấp hành gửi danh sách các ứng cử viên cán bộ công đoàn trong nhiệm kỳ tiếp theo, Ban Giám hiệu cần có sự đánh giá và

cân nhắc nhằm lựa chọn những cá nhân vừa tài giỏi, vừa có lý tưởng trong sáng để luôn cố gắng để đấu tranh cho quyền và lợi ích của NLĐ tại trường.

Hoàn thiện hơn nữa cơ chế pháp lý của tổ chức công đoàn, đặc biệt là đối với cán bộ công đoàn bán chuyên trách. Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có phẩm chất, trình độ, bản lĩnh, sáng tạo, tâm huyết, trách nhiệm; uy tín, kỹ năng và phương pháp hoạt động.

Thứ hai, Ban Giám hiệu trường Đại học Phan thiết cần có sự quan tâm, phối hợp với công đoàn cơ sở, công đoàn các cấp và cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, chuyên môn, nghiệp vụ công đoàn

Đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ về tổ chức công đoàn là việc làm rất quan trọng nhằm giúp trang bị cho đội ngũ cán bộ công đoàn nền tảng, cơ sở lý thuyết khi giải quyết công việc. Có thể nói, đây là nội dung công việc rất cần thiết và góp ý nghĩa rất quan trọng nhằm giúp cho hoạt động công đoàn tại trường đạt được chất lượng cao nhất, đáp ứng cho những nguyện vọng, mong muốn của cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết.

Hiện nay, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn nói chung, đặc biệt là đối với nhóm đối tượng cán bộ công đoàn không chuyên trách nói riêng, đang được các cấp rất quan tâm, chú trọng thực hiện. Công tác lựa chọn những cán bộ công đoàn có chuyên môn tốt, tích cực và luôn chủ động phấn đấu, tu dưỡng và rèn luyện nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao được xem là khâu rất quan trọng của mỗi cơ quan, đơn vị. Điều này cũng đã được thể hiện tại Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ hay tại Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XIII¹⁸.

Với tư cách là NSDLĐ, chủ thể quản lý và sử dụng cán bộ công đoàn không chuyên trách với tư cách là NLĐ tại trường, Ban Giám hiệu trường Đại học Phan Thiết

¹⁸ Công đoàn với việc tham gia nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. công chức, viên chức ngang tầm nhiệm vụ trong thời kỳ mới, Báo Nhân dân, <<https://nhandan.vn/cong-doan-voi-viec-tham-gia-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-ngang-tam-nhiem-vu-trong-thoi-ky-moi-post753265.html>>, truy cập ngày 10/5/2024.

cần có sự quan tâm hơn nữa, tạo điều kiện hơn nữa để đội ngũ cán bộ công đoàn bán chuyên trách được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ công đoàn (bao gồm các khóa đào tạo ngắn hạn và dài hạn) thông qua việc sắp xếp lịch công tác phù hợp, hỗ trợ thêm về các khoản chi phí (chi phí ăn ở, sinh hoạt,...) trong trường hợp cán bộ công đoàn tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng ở xa. Có như vậy thì cán bộ công đoàn mới có thể yên tâm khi tham gia học tập, bồi dưỡng về nghiệp vụ công đoàn, từ đó hiểu rõ về vai trò và trách nhiệm của bản thân khi là một cán bộ công đoàn, cố gắng hơn nữa khi làm nhiệm vụ đại diện cho tập thể cán bộ, nhà giáo, NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết, bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ.

Quy định thêm về trách nhiệm bồi dưỡng, đào tạo về chuyên môn của người sử dụng lao động đối với người lao động được bầu giữ các chức vụ trong công đoàn cơ sở.

Thứ ba, Ban Giám hiệu trường Đại học Phan Thiết có sự phối hợp với Công đoàn trường, tạo điều kiện, khuyến khích NLĐ thể hiện, bày tỏ ý kiến, nguyện vọng.

Pháp luật lao động hiện hành tại Việt Nam đã tạo rất nhiều điều kiện cho NLĐ tự bảo vệ quyền và lợi ích của bản thân mình thông qua cách trao cho NLĐ quyền được bày tỏ, được trao đổi với NSDLĐ về những tâm tư nguyện vọng của mình thông qua các cuộc họp định kỳ theo tháng, định kỳ quý, định kỳ năm hoặc trao đổi riêng với đội ngũ cán bộ công đoàn khi có tâm tư, nguyện vọng.

Tuy nhiên, từ thực tiễn có thể nhận thấy, cơ chế này vẫn chưa thật sự đạt được hiệu quả như đúng mong muốn của các nhà làm luật. NLĐ vẫn còn nhiều ngại ngùng, lo lắng khi trực tiếp bày tỏ quan điểm, tâm tư, nguyện vọng trong mối quan hệ lao động với NSDLĐ. Do đó, NSDLĐ nói chung hay Ban Giám hiệu trường Đại học Phan Thiết nói riêng cần có sự chủ động hơn nữa trong quan tâm đến NLĐ do mình quản lý và sử dụng, có nhiều hoạt động kết hợp cùng công đoàn các cấp nhằm vận động NLĐ lên tiếng, kịp thời nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng và có được những giải pháp thiết thực và phù hợp. Cần đưa ra các phương hướng triển khai đổi mới hoạt động của công đoàn theo hướng hiện đại hóa. Tiếp tục, cải tiến nội dung và phương thức hoạt động công đoàn phù hợp với mục tiêu đổi mới.

Thứ tư, cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện nhiệm vụ chuyên môn một cách thường xuyên, tuân thủ chấp hành kỷ luật lao động, thực hiện chính sách tiết kiệm trong Nhà trường. Chú trọng công tác kiểm tra, giám sát; sơ kết, tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm; tuyên dương khen thưởng kịp thời và nhân rộng điển hình tiên tiến.

Thứ năm, tăng cường công tác triển khai các hoạt động của CĐGDVN đến từng tổ công đoàn và cá nhân đoàn viên công đoàn. Đồng thời, đưa các hoạt động phong trào công đoàn vào tiêu chí đánh giá trong thi đua, khen thưởng hằng năm.

Thứ sáu, tổ chức các phong trào thi đua, cuộc vận động phù hợp, hiệu quả, thực chất; đại diện, bảo vệ, chăm lo cho CBNGNLD đảm bảo thiết thực; chủ động phối hợp đề xuất cơ chế chính sách, tranh thủ mọi nguồn lực để hỗ trợ CBNGNLD.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Qua kết quả phân tích và nghiên cứu tại Chương 3, từ những bất cập trong quy định pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động hiện hành, tác giả đã đề xuất một số gợi mở hoàn thiện các quy định, các đề xuất về xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở tại trường. Những gợi mở này là nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại trường Đại học Phan Thiết.

Hy vọng các gợi mở này sẽ có thể giúp hoàn thiện hơn về hành lang pháp lý về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại các trường Đại học tư thục; góp phần nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công đoàn từ cấp thấp nhất là công đoàn cơ sở (tổ công đoàn, Ban chấp hành công đoàn trường,...). Từ đó, giúp thúc đẩy và khuyến khích sự phát triển của giai cấp công nhân và người lao động, tạo tiềm lực mạnh mẽ nhằm góp phần phát triển đất nước về mọi mặt.

KẾT LUẬN

Qua những nghiên cứu và phân tích quy định pháp luật hiện hành về cơ chế và hình thức bảo vệ NLĐ, thực tiễn áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ NLĐ tại trường Đại học Phan Thiết, tác giả đã rút ra các nội dung:

Thứ nhất, pháp luật được áp dụng trong quan hệ lao động tại trường đại học thực là pháp luật lao động, bao gồm Bộ luật lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn đang có hiệu lực pháp luật hiện hành.

Thứ hai là những thuận lợi và khó khăn của việc áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ pháp luật tại trường Đại học Phan Thiết hiện nay, từ đó đánh giá và rút ra được những bất cập, những “lỗ hổng” pháp lý trong pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Thứ ba, từ những “lỗ hổng” pháp luật được đúc kết, tác giả đã có một số gợi mở về hoàn thiện pháp luật lao động nói chung, hoàn thiện chính sách về áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động tại trường Đại học Phan Thiết nói riêng.

Để thật sự đạt được hiệu quả cao trong hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động tại trường Đại học Phan Thiết, Ban Giám hiệu nhà trường cần phải có sự phối hợp chặt chẽ với công đoàn trường, có sự quan tâm và tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ công đoàn tại trường trong việc: được tham gia các khóa học, khóa bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn về công đoàn nhằm trang bị nền tảng kiến thức cần thiết và vững chắc về hoạt động công đoàn; hỗ trợ về kinh phí hoạt động đối với công đoàn (từ các nguồn kinh phí dành cho hoạt động của trường và nguồn kinh phí kêu gọi hợp pháp khác) nhằm đảm bảo cho các hoạt động của công đoàn đạt chất lượng, đáp ứng cho nhu cầu của mỗi công đoàn viên tại trường; kết hợp cùng công đoàn các cấp trong tổ chức lấy ý kiến của cán bộ, nhà giáo, người lao động tại trường qua nhiều hình thức khác nhau nhằm kịp thời nắm bắt tâm tư và có những biện pháp hỗ trợ, đáp ứng cho nhu cầu và nguyện vọng của người lao động tại trường Đại học Phan Thiết; tăng cường lòng ghép phổ biến, tuyên truyền nội dung pháp luật về cơ chế

và hình thức bảo vệ người lao động nhằm góp phần nâng cao hiểu biết người lao động, giúp người lao động thực hiện việc tự bảo vệ và bảo vệ thông qua tổ chức công đoàn được hiệu quả hơn.

Đề án tốt nghiệp thạc sĩ “Pháp luật Việt Nam về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động – thực tiễn áp dụng tại trường Đại học Phan Thiết” được thực hiện trong thời gian tương đối ngắn, trong bối cảnh mà pháp luật về lao động tại Việt Nam có nhiều chuyển biến tích cực với sự quy định ngày càng chặt chẽ theo hướng có lợi cho người lao động, trao cho người lao động nói chung và nhóm những người lao động hiện đang làm việc, công tác tại hệ thống các trường đại học tư thục nói chung; phạm vi nghiên cứu là tại trường Đại học Phan Thiết. Do đó, Đề án vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong đánh giá tổng quan về tình hình áp dụng pháp luật về cơ chế và hình thức bảo vệ người lao động trong lĩnh vực giáo dục và rộng hơn là trên phạm vi đất nước Việt Nam. Do đó, trong tương lai, nên có thêm các nghiên cứu có phạm vi nghiên cứu phù hợp hơn, nhằm có thể rút ra được những đánh giá mang hàm ý bao quát hơn, góp phần kịp thời phát hiện lỗ hổng pháp luật và gợi ý hoàn thiện pháp luật.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Văn bản pháp luật

1. Hiến pháp năm 2013;
2. Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;
3. Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012;
4. Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 ngày 20/6/2012;
5. Luật Giáo dục Đại học số 08/2012/QH13 ngày 18/6/2012;
6. Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010;
7. Luật số 32/2013/QH13 ngày 19/6/2013 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp;
8. Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH14 ngày 27/11/2014;
9. Luật Phí và Lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015; Luật số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học;
10. Nghị định 200/2013/NĐ-CP ngày 26/11/2013 của Chính phủ quy định chi tiết Điều 11 Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội.
11. Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung Luật Giáo dục Đại học.
12. Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
13. Nghị định 38/2022/NĐ-CP quy định về mức tiền lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo Hợp đồng lao động.
14. Quyết định số 349/QĐ-TTg ngày 25/03/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập trường Đại học Phan Thiết.
15. Số: 23/BC-CDPT ngày 25/6/2024 của Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm học 2023 - 2024

B. Bài tạp chí, sách chuyên khảo, công trình nghiên cứu

16. Nguyễn Thị Yên, 2005. Bảo vệ người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam trong nền kinh tế thị trường, Luận văn Thạc sĩ Luật học thực hiện tại Đại học Quốc gia Hà Nội.

17. Nguyễn Thế Mạnh, 2016. Bảo vệ người lao động theo pháp luật Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành luật Kinh tế tại Trường Đại học Mở Hà Nội.

18. Trần Thị Tô Linh, 2016. Công đoàn Việt Nam trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong quan hệ lao động, Luận văn Thạc sĩ luật học tại Trường Đại học Luật Hà Nội.

19. Nguyễn Văn Thắng, 2019. Bảo vệ người lao động trong việc làm, tiền lương theo pháp luật lao động, qua thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế, Luận văn Thạc sĩ Luật học tại Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

20. Hoàng Dạ Thảo My, 2020. Pháp luật về Công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động và thực tiễn thi hành tại tỉnh Sơn La, Luận văn Thạc sĩ Luật học tại trường Đại học Luật Hà Nội.

C. Tài liệu từ Internet

21. Phạm Thị Bích Hảo, Nguyên tắc bảo vệ người lao động trong chế định hợp đồng lao động, 2017, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam, <<https://lsvn.vn/nguyen-tac-bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-che-dinh-hop-dong-lao-dong.html>>, truy cập ngày 05/4/2024.

22. Nguyễn Bình An, Quyền của người lao động theo pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam, 2016, Tạp chí Dân chí và Pháp luật điện tử, <<https://danchuphapluat.vn/quyen-cua-nguoi-lao-dong-theo-phap-luat-quoc-te-va-phap-luat-viet-nam>>, truy cập ngày 10/4/2024.

23. Tập huấn nghiệp vụ Cán bộ Công đoàn cơ sở năm 2023, Trang thông tin điện tử tổng hợp Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Thuận,

<<http://www.congdoanbinhthuan.org.vn/cong-doan-co-so-15/bai-viet-tap-huan-nghiep-vu-can-bo-cong-doan-co-so-nam-2023-8641.html>>, truy cập ngày 24/4/2024.

24. Công đoàn với việc tham gia nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. công chức, viên chức ngang tầm nhiệm vụ trong thời kỳ mới, Báo Nhân dân, <<https://nhandan.vn/cong-doan-voi-viec-tham-gia-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-ngang-tam-nhiem-vu-trong-thoi-ky-moi-post753265.html>>, truy cập ngày 10/5/2024.