

Một số góp ý về việc sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn năm 2012

Sau hơn 11 năm thi hành, Luật Công đoàn năm 2012 cần được nghiên cứu, đề xuất sửa đổi nhằm thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng về đổi mới tổ chức, hoạt động của công đoàn, giải quyết các vướng mắc, bất cập trong quy định, đồng thời, đáp ứng các nhu cầu hội nhập và thực thi các cam kết quốc tế về lao động, công đoàn.

1. Đặt vấn đề

Luật Công đoàn được ban hành vào ngày 20/6/2012, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2013 với 06 chương và 33 điều. Sau hơn 11 năm thực thi cho thấy, Luật Công đoàn năm 2012 đã đi vào đời sống, là nền tảng pháp lý vững chắc để tổ chức Công đoàn Việt Nam phát triển vững mạnh.

Trước bối cảnh Việt Nam ngày càng gia nhập nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và nhiều công ước quốc tế có liên quan đến lao động và công đoàn, một số điều khoản trong Luật Công đoàn năm 2012 không còn phù hợp với thực tiễn. Qua rà soát các đạo luật liên quan cùng thời điểm ban hành với Luật Công đoàn năm 2012 cho thấy, Bộ luật Lao động ban hành ngày 18/6/2012 và có hiệu lực kể từ ngày 01/5/2013 đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần và bãi bỏ một số nội dung[1]. Đến năm 2019, trước những yêu cầu cấp bách về hội nhập quốc tế (Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)[2], ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EU) (EVFTA)[3] và hoàn tất hồ sơ gia nhập Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể năm 1949 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)[4]), việc tạo dựng hành lang pháp lý nhằm bảo đảm quyền tự do hiệp hội và thúc đẩy thương lượng tập thể của người lao động trở thành yêu cầu tiên quyết và bắt buộc. Vì vậy, Bộ luật Lao động năm 2019 đã được ban hành nhằm bảo đảm sự tương thích giữa pháp luật lao động quốc gia với tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã tham gia và cam kết thực hiện trong các khuôn khổ pháp lý quốc tế khác nhau[5].

Mặt khác, Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới đã đánh giá những kết quả đạt được và đặc biệt chỉ ra những tồn tại, hạn chế trong tổ chức, hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam như: Tổ chức và hoạt động của công đoàn còn một số hạn chế, yếu kém, chưa đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Công tác phát triển đoàn viên, công đoàn cơ sở chưa tương xứng với tốc độ phát triển của doanh nghiệp,

người lao động; chất lượng đoàn viên chưa cao, hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở còn hạn chế. Mô hình tổ chức, phương thức tập hợp đoàn viên, người lao động có mặt chậm được đổi mới. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn còn bất cập; nhiều nơi thiếu cán bộ chuyên trách, một bộ phận cán bộ năng lực yếu. Hoạt động công đoàn ở một số ngành, địa phương chưa gắn với đặc điểm, nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên, người lao động và tình hình quan hệ lao động. Hiệu quả tuyên truyền, vận động, giáo dục đoàn viên, người lao động chưa cao. Vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng, phát huy quyền làm chủ của công nhân, người lao động có mặt còn hạn chế. Tình hình tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể tuy giảm nhưng còn phức tạp, tiềm ẩn nguy cơ gây bất ổn về an ninh, trật tự. Trên cơ sở đó, Nghị quyết đã khẳng định: “Nghiên cứu, điều chỉnh nhiệm vụ của các cấp công đoàn theo hướng tập trung vào các nhiệm vụ cốt lõi, phù hợp với đặc thù từng cấp và sự phát triển của thị trường lao động. Xây dựng mô hình tổ chức Công đoàn theo hướng mở, linh hoạt, năng động nhằm giải quyết kịp thời nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên, người lao động... Tiếp tục rà soát, hoàn thiện chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn; nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn năm 2012. Đổi mới, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về lao động và tổ chức đại diện của người lao động”.

Chính vì vậy, việc sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn năm 2012 là rất cần thiết, nhằm bảo đảm sự tương thích của hệ thống pháp luật quốc gia, phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế.

2. Một số nội dung trọng tâm cần sửa đổi, bổ sung trong Luật Công đoàn năm 2012

Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) gồm 06 chương, 35 điều[6] quy định về quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động; quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chức năng, nhiệm vụ, quyền, trách nhiệm của công đoàn; quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn; trách nhiệm của Nhà nước, cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, người sử dụng lao động đối với công đoàn; bảo đảm hoạt động của công đoàn; giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn. Trong phạm vi bài viết này, tác giả đề xuất một số nội dung trọng tâm cần lưu ý khi sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn năm 2012:

Thứ nhất, về điều kiện thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn:

Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn được quy định tại khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn năm 2012 như sau: “Người lao động là người Việt Nam làm việc

trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”. Theo đó, không phải người lao động nào có nhu cầu thì đều có thể tham gia công đoàn, mà chỉ người lao động mang quốc tịch Việt Nam, làm việc ở khu vực chính thức (cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp) mới có thể trở thành đoàn viên công đoàn. Điều này đồng nghĩa với việc Luật Công đoàn năm 2012 không cho phép người lao động làm việc thuộc khu vực phi kết cấu, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có quyền gia nhập tổ chức Công đoàn Việt Nam. Trong khi đó, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp[7], tổ chức này được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký[8]. Do đó, việc mở rộng các đối tượng người lao động nước ngoài sẽ phù hợp với quyền thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động mà không có bất cứ sự phân biệt nào theo tinh thần của Công ước số 87 về tự do liên kết và bảo vệ quyền tổ chức của ILO. Đồng thời, mở rộng đối tượng tham gia công đoàn cũng góp phần tạo nên đội ngũ công đoàn viên đông đảo về số lượng, đa dạng về thành phần, bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Riêng việc mở rộng đối tượng tham gia công đoàn đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, cần có những tính toán, cân nhắc thấu đáo và bước đầu nên có quy định chặt chẽ. Trường hợp Luật Công đoàn năm 2012 mở rộng đối tượng tham gia công đoàn đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, thì cần quy định theo hướng loại bỏ các hành vi lợi dụng tự do lập hội để thực hiện mưu đồ chính trị, chống phá đất nước, phá hoại tổ chức Công đoàn hoặc các hành vi vi phạm pháp luật khác.

Thứ hai, về các hành vi bị nghiêm cấm liên quan đến quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn:

Thực tế thi hành Luật Công đoàn năm 2012 cho thấy, việc phân biệt đối xử công đoàn diễn ra với nhiều hành vi đa dạng và tinh vi, ảnh hưởng lớn đến chất lượng và hiệu quả hoạt động công đoàn. Các hành vi này có thể được chia thành 03 nhóm phổ biến đang diễn ra ở cơ sở như sau[9]:

- Nhóm 1: Nhóm hành vi cản trở thành lập, gia nhập công đoàn với biểu hiện như: Hứa hẹn, khuyến khích vật chất để người lao động không tham gia công đoàn; gây áp lực, đe dọa cắt phúc lợi nếu người lao động tham gia công đoàn; gây khó khăn, chống lại việc vận động người lao động gia nhập công đoàn.

- Nhóm 2: Nhóm hành vi phân biệt đối xử với người lao động, cán bộ công đoàn; từ chối thương lượng hoặc thương lượng không thiện chí với biểu hiện như: Yêu cầu tham gia hoặc không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức công đoàn để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc; xử lý kỷ luật lao động,

đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chấm dứt hợp đồng làm việc, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, chuyển người lao động làm công việc khác; phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động; phân biệt đối xử về giới; thông tin không đúng sự thật nhằm hạ thấp uy tín của cán bộ công đoàn đối với người lao động; hứa hẹn, cung cấp lợi ích vật chất, lợi ích phi vật chất để người lao động, cán bộ công đoàn rút khỏi hoặc không tham gia hoặc có hành vi chống lại công đoàn; chi phối, cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức công đoàn; tạo có giao việc không đúng chức năng, nhiệm vụ của công đoàn, “trù úm”, tìm cách phê bình, kỷ luật, làm mất uy tín của tổ chức công đoàn và cán bộ công đoàn; dùng lợi ích vật chất (lương, thưởng, chức vụ, học tập, tham quan...) nhằm “mua chuộc” cán bộ công đoàn hoặc cố tình “gây khó dễ, o ép” làm cán bộ công đoàn “nản” mà từ bỏ việc đại diện thương lượng, bảo vệ quyền lợi của người lao động.

- Nhóm 3: Nhóm hành vi can thiệp vào công tác tổ chức, nhân sự, tài chính và hoạt động của công đoàn với biểu hiện như: Đưa ra “quy định” một số đối tượng không được tham gia làm cán bộ công đoàn; hứa hẹn một số quyền lợi nếu thôi làm cán bộ công đoàn; đe dọa, “o ép” nếu tiếp tục làm cán bộ công đoàn; giữ con dấu, quản lý tài khoản, chi tài chính công đoàn phải có ý kiến của người sử dụng lao động; cản trở tổ chức đại hội, bầu lãnh đạo công đoàn cơ sở, can thiệp việc bầu ban chấp hành công đoàn cơ sở; “o ép”, đòi giải thể ban chấp hành và công đoàn cơ sở.

Chính vì vậy, Luật Công đoàn năm 2012 cần quy định về các hành vi bị cấm theo hướng: (i) Phân loại nhóm hành vi một cách rõ ràng theo các tiêu chí cụ thể; (ii) Quy định chi tiết hơn các hành vi; (iii) Bổ sung quy định cấm các hành vi phân biệt đối xử về giới, để bảo đảm vấn đề bình đẳng giới. Bên cạnh việc sửa đổi, bổ sung cơ chế bảo vệ công đoàn trong Luật Công đoàn năm 2012, cơ quan có thẩm quyền cần xem xét để ban hành các văn bản hướng dẫn xử lý hành vi vi phạm quyền công đoàn để bảo đảm tính khả thi.

Thứ ba, về tài chính công đoàn:

Thực tiễn tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam trong nhiều thập kỷ qua cho thấy, nguồn thu kinh phí công đoàn cùng với các nguồn thu khác là cơ sở quan trọng để tổ chức Công đoàn Việt Nam xây dựng nguồn lực đủ mạnh để thực hiện chức năng, nhiệm vụ được Đảng giao phó, góp phần nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động, giảm gánh nặng cho Nhà nước trong bối cảnh nguồn lực của Nhà nước còn hạn chế, chăm lo tốt hơn cho người lao động, tạo sự gắn kết lâu dài giữa người lao động với tổ chức công đoàn và doanh nghiệp. Trong bối cảnh đó, cần tiếp

tục “tạo điều kiện về nguồn lực đủ mạnh để bảo đảm hiệu quả các hoạt động đại diện, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam”[10] theo tinh thần Nghị quyết số 06-NQ/ĐCT ngày 16/01/2023 của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam về hỗ trợ đoàn viên công đoàn, người lao động bị giảm thời gian làm việc, chấm dứt hợp đồng lao động do doanh nghiệp bị cắt giảm đơn hàng về việc tiếp tục bảo đảm nguồn thu kinh phí công đoàn 2% là hết sức cần thiết. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 thì bên cạnh tổ chức Công đoàn cơ sở, các tổ chức đại diện của người lao động sẽ được thành lập tại doanh nghiệp. Vì vậy, vấn đề ở đây là việc phân chia tài chính công đoàn như thế nào để công bằng và sử dụng hiệu quả cũng như phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế. Có lẽ phương án hợp lý là phí công đoàn cần được phân chia theo tỷ lệ đoàn viên của các tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp, những nơi chỉ có tổ chức Công đoàn cơ sở mà chưa có thêm tổ chức đại diện nào thì phí công đoàn do tổ chức Công đoàn quản lý và sử dụng cho các hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động./.

Luật sư. TS. Lữ Bình Huy

[1]. Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015 đã sửa đổi, bổ sung Điều 51 và bãi bỏ các điều 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232 và 234 Mục 5 Chương XIV Bộ luật Lao động năm 2012. Ngoài ra, là các sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động vào các năm 2002, 2006.

[2]. Hiệp định này được đàm phán từ tháng 3/2010 và có hiệu lực tại Việt Nam từ ngày 14/01/2019, <https://trungtamwto.vn/fta/175-cptpp/1>, truy cập ngày 22/4/2024.

[3]. Hiệp định này được ký kết vào ngày 30/6/2019 và có hiệu lực từ ngày 01/8/2020, <https://cspl.mic.gov.vn/Pages/TinTuc/tinchitiet.aspx?tintucid=138133#:~:text=Ng%C3%A0y%2030%20th%C3%A1ng%206%20n%C4%83m,k%C3%BD%20k%E1%BA%BFt%20EVFTA%20v%C3%A0%20IPA.>, truy cập ngày 22/4/2024.

[4]. Ngày 05/7/2019, Việt Nam đã hoàn tất hồ sơ gia nhập Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể năm 1949 (Công ước số 98), https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_714225/lang--vi/index.htm, truy cập ngày 22/4/2024.

[5]. Nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019, <https://tuyentruyenphapluat.tphcm.gov.vn/index.php/outlinelegaldoc/141/n%E1%BB%99i-dung%C6%A1-b%E1%BA%A3n-c%E1%BB%A7a-b%E1%BB%99->

lu%E1%BA%ADt-lao-%C4%91%E1%BB%99ng-n%C4%83m-2019/, truy cập ngày 22/4/2024.

[6]. Tham khảo Kỷ yếu hội thảo khoa học: Định hướng nội dung sửa đổi Luật Công đoàn năm 2012 đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế do Trường Đại học Luật Hà Nội và Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp tổ chức, tháng 4/2024.

[7]. Khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.

[8]. Khoản 1 Điều 172 Bộ luật Lao động năm 2019.

[9]. Tham khảo Kỷ yếu hội thảo khoa học: Định hướng nội dung sửa đổi Luật Công đoàn năm 2012 đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế do Trường Đại học Luật Hà Nội và Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp tổ chức, tháng 4/2024, tr. 29 - 30.

[10]. Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.

(Nguồn: Tạp chí Dân chủ và Pháp luật Kỳ 1 (Số 404), tháng 5/2024)

Tác giả: