

KIẾN NGHỊ SỬA ĐỔI, BỔ SUNG LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2012 BẢO ĐẢM TƯƠNG THÍCH VỚI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

■ PGS.TS. NGUYỄN HIỀN PHƯƠNG* & TRẦN THỊ HƯƠNG GIANG**

Tóm tắt: Bài viết nghiên cứu, đề cập đến một số quy định của Luật Công đoàn năm 2012 còn chưa thống nhất với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Từ đó, đưa ra một số kiến nghị sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn năm 2012 nhằm bảo đảm sự tương thích với các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019.

Từ khóa: Luật Công đoàn; Bộ luật Lao động; Công đoàn; Tổ chức đại diện người lao động.

Nhận bài: 05/10/2024

Hoàn thành biên tập: 23/10/2024

Duyệt đăng: 01/11/2024

PROPOSAL TO AMEND AND SUPPLEMENT THE 2012 TRADE UNION LAW ENSURING COMPATIBILITY WITH THE 2019 LABOR CODE

Abstract: The article studies and refers to some provisions of the 2012 Trade Union Law that is not consistent with the provisions of the 2019 Labor Code. From there, it makes a number of recommendations to amend and supplement the 2012 Trade Union Law to ensure compatibility with the provisions of the 2019 Labor Code.

Keywords: Trade Union Law; Labor Code; Trade Union; organization representing employees.

Article received: 05/10/2024 Editing completed: 23/10/2024 Approved for publication: 01/11/2024

Đặt vấn đề

Bộ luật Lao động năm 2019 ra đời cùng với những quy định mới về tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp mang tính đột phá, tiệm cận với các cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia với tư cách là một quốc gia thành viên¹. Theo đó, bên cạnh quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn tại Công đoàn cơ sở trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, được điều chỉnh bởi Luật Công đoàn năm 2012, người lao động tại doanh nghiệp có quyền lựa chọn thành lập, tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao

động tại doanh nghiệp, bình đẳng và độc lập với Công đoàn, không trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, do người lao động tự nguyện lập ra, được điều chỉnh bởi Bộ luật Lao động năm 2019². Công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được gọi chung là tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Các quy định cụ thể về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được quy định tại Chương XIII, từ Điều 170 đến Điều 178 Bộ luật Lao động năm 2019. Theo đó, pháp luật quy định tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được thành lập với mục đích bảo vệ

* GVCC Luật Lao động và An sinh xã hội, Phó Viện trưởng Viện Luật So sánh, Trường Đại học Luật Hà Nội

** Cử nhân CLC K45, Trường Đại học Luật Hà Nội

1. Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiên bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định Thương mại Tự do Liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA), Công ước số 87 của Tổ chức Lao động Quốc tế về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức, năm 1948.

2. Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019.

quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của thành viên tổ chức của mình trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp, xây dựng quan hệ lao động tiên bộ, hài hòa và ổn định.

Sau hơn 10 năm triển khai thực hiện, đặc biệt từ khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực, Luật Công đoàn năm 2012 đã bộc lộ một số bất cập nhất định, cần phải sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện. Qua nghiên cứu, rà soát Luật Công đoàn năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019, trong bối cảnh Bộ luật Lao động đã cho phép sự hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp độc lập với Công đoàn cơ sở, xét thấy nhiều quy định tại Luật Công đoàn năm 2012 liên quan đến quyền thành lập, gia nhập Công đoàn cũng như những quy định về quyền và nghĩa vụ của Công đoàn còn nhiều khác biệt so với Bộ luật Lao động năm 2019. Vì vậy, khi Bộ luật Lao động năm 2019 đã có hiệu lực và được thực hiện gần bốn năm, việc sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện Luật Công đoàn năm 2012 nhằm bảo đảm sự tương thích với Bộ luật Lao động năm 2019 trở nên cấp thiết, mang tính khách quan, phải triển khai trong thời gian sớm nhất.

Một số nội dung chưa tương thích giữa Luật Công đoàn năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 và kiến nghị sửa đổi

Thứ nhất, về phạm vi đối tượng có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn. Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép lao động là người nước ngoài được quyền gia nhập tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp, đồng thời cho phép tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp có quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam³. Quy định như vậy đã gián tiếp mở ra khả năng cho phép người lao động nước ngoài

gia nhập tổ chức Công đoàn Việt Nam. Tuy nhiên, khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn năm 2012 quy định chỉ có người lao động là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp thì mới có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn. Theo đó, người lao động là người nước ngoài không thuộc đối tượng được hưởng quyền nêu trên. Như vậy, về nội dung này, quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2012 đã có sự mâu thuẫn. Có thể thấy, quy định hiện hành của Luật Công đoàn năm 2012 về việc chỉ có người lao động có quốc tịch Việt Nam mới được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là một hạn chế đối với sự phát triển của tổ chức Công đoàn trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong điều kiện hội nhập kinh tế toàn cầu, Việt Nam là thị trường thu hút nhiều lao động nước ngoài đến làm việc. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tính đến hết năm 2023, có khoảng 136.800 người nước ngoài làm việc tại Việt Nam đến từ 110 quốc gia và vùng lãnh thổ, trong đó phần lớn là từ Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản... Trên thực tế, quan hệ lao động giữa lao động là người nước ngoài với người sử dụng lao động có nhiều khả năng phát sinh mâu thuẫn, tranh chấp và cần được Công đoàn đại diện bảo vệ quyền lợi một cách chính đáng, minh bạch và công bằng⁴. Vì vậy, bảo đảm sự bình đẳng về quyền công đoàn giữa lao động Việt Nam và lao động nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam thông qua quy định cho phép người lao động nước ngoài có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là yêu cầu mang tính khách quan trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, nhằm bảo đảm sự phát triển ổn định của quan hệ lao động cũng như thúc đẩy nền kinh tế phát

3. Khoản 3 Điều 172 Bộ luật Lao động năm 2019.

4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2022), “*Báo cáo tổng kết thi hành Luật Công đoàn năm 2012 (giai đoạn 2013 - 2022) ngày 20/12/2022*”, tr. 8 - 9.

triển bền vững, đẩy mạnh gắn kết quan hệ sâu rộng của Việt Nam và các quốc gia khác trong khu vực và trên toàn thế giới. Điều này cũng tạo sự tương thích với Bộ luật Lao động năm 2019, đồng thời phù hợp với pháp luật quốc tế, đặc biệt là Công ước số 87 của Tổ chức Lao động Quốc tế về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức năm 1948. Khi lao động người nước ngoài làm việc tại Việt Nam đã có sự bình đẳng với người lao động Việt Nam trong việc thực hiện quyền tự do liên kết của mình. Mặt khác, Bộ luật Lao động năm 2019 đã thừa nhận đối tượng người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động. Do đó, việc sửa đổi Luật Công đoàn năm 2012 không chỉ đề xuất cần bổ sung người lao động nước ngoài là đối tượng có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, mà còn mở rộng đến đối tượng là những người làm việc không có quan hệ lao động trên lãnh thổ Việt Nam. Tuy nhiên, đối với lao động là người nước ngoài, để bảo đảm các yêu cầu về chính trị, trật tự, an toàn xã hội, cần xem xét và cân nhắc quy định thật chặt chẽ nội dung này, có thể theo hướng đặt ra các điều kiện cần và đủ đối với lao động là người nước ngoài khi muốn thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn. Đối với Dự thảo luật Công đoàn (sửa đổi) trình Quốc hội, nghiên cứu cho thấy nội dung được sửa đổi tại khoản 1 Điều 5 là phù hợp, theo đó, quyền công đoàn được mở rộng, bao gồm cả người lao động Việt Nam, người lao động nước ngoài và người làm việc không có quan hệ lao động trên lãnh thổ Việt Nam⁵.

Thứ hai, quy định về phân bổ kinh phí hỗ trợ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Như đã trình bày, Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép thành lập tổ chức đại diện người lao động, hoạt động bình

đẳng, độc lập và thực hiện chức năng, nhiệm vụ như Công đoàn cơ sở. Việc nhận được kinh phí hỗ trợ từ Nhà nước với mức tương đương Nhà nước hỗ trợ Công đoàn cơ sở là một trong những vấn đề quan trọng, tạo sự bình đẳng thực chất giữa Công đoàn cơ sở và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp, nhằm duy trì hoạt động có hiệu quả của cả hai loại hình tổ chức. Đồng thời, cũng bảo đảm tinh thần của Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 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. Điều 30 Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) đã đề cập đến nội dung này, trường hợp doanh nghiệp chỉ có tổ chức của người lao động mà không có Công đoàn cơ sở, kinh phí được phân phối theo số thành viên trên số lao động thu được kinh phí công đoàn. Tuy nhiên, hiện chưa có quy định về số lượng thành viên tối thiểu để được thành lập và hoạt động tổ chức đại diện người lao động. Do đó, chưa có căn cứ để thực hiện theo quy định của Dự thảo, nghĩa là, Dự thảo nếu được Quốc hội thông qua thì cũng chưa thể áp dụng được trên thực tiễn. Việc quy định rõ ràng ngay tại Luật Công đoàn (sửa đổi) là điều cần thiết, tạo điều kiện để áp dụng quy định pháp luật vào thực tiễn.

Thứ ba, về quyền gia nhập hệ thống Công đoàn Việt Nam của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp. Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam theo quy định tại khoản 3 Điều 172 và phải “thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn”. Sau khi gia nhập, tổ chức đó sẽ là một phần của tổ chức công đoàn cơ sở, hoạt động theo quy

5. Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) kèm Tờ trình Dự án Luật Công đoàn (sửa đổi) số 07/TTr-TLĐ ngày 19/4/2024.

định của Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các văn bản hướng dẫn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Đối chiếu với quy định hiện hành tại Luật Công đoàn năm 2012, nội dung này vẫn chưa được đề cập đến, gây mơ hồ, khó khăn khi áp dụng. Như vậy, việc bổ sung quy định về quyền gia nhập vào hệ thống Công đoàn Việt Nam của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu nhằm bảo đảm phù hợp với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019. Việc cho phép tổ chức đại diện người lao động gia nhập hệ thống Công đoàn Việt Nam giúp mở rộng diện bao phủ, tăng cường sức hút của Công đoàn trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện người lao động, khẳng định vai trò và vị trí trung tâm của Công đoàn Việt Nam. Quy định về quyền gia nhập hệ thống Công đoàn Việt Nam của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp không những góp phần bảo đảm sự tương thích với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, mà còn phù hợp, nhất quán với định hướng, tư tưởng chỉ đạo của Đảng về việc thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Công đoàn Việt Nam. Tại Điều 6 Dự thảo luật Công đoàn (sửa đổi), quyền gia nhập này đã được bổ sung và nêu rõ Tổng Liên đoàn

Lao động Việt Nam có nghĩa vụ ban hành trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn đối với tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

Thứ tư, về các hành vi bị nghiêm cấm liên quan đến việc thành lập, gia nhập và hoạt động của Công đoàn. Theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, gồm Công đoàn cơ sở và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp⁶, được quy định cụ thể, chi tiết và dễ thực thi, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO⁷). Tuy nhiên, cũng quy định về những hành vi bị nghiêm cấm, Luật Công đoàn năm 2012 chỉ quy định khái quát tại Điều 9, gồm: (i) Cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn; (ii) Phân biệt đối xử hoặc có hành vi gây bất lợi đối với người lao động vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; (iii) Sử dụng biện pháp kinh tế hoặc biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức và hoạt động công đoàn; (iv) Lợi dụng quyền công đoàn để vi phạm pháp luật, xâm phạm lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân. Tuy nhiên, do quy định

6. Khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.

7. Điều 175. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

1. Phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện người lao động, bao gồm:

a) Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động;

b) Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, chuyển người lao động làm công việc khác;

c) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;

d) Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

2. Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

còn quá rộng, không rõ ràng và cụ thể nên khó áp dụng quy định một cách có hiệu quả. Hành vi không công bằng trong lao động có thể được tạo “vỏ bọc” hợp pháp, hoặc chưa được pháp luật quy định nên rất khó nhận diện và ứng phó⁸. Thực tế thi hành Luật Công đoàn năm 2012 cho thấy, việc thao túng, phân biệt đối xử chống 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 đoàn⁹. Báo cáo hàng năm của cơ quan thanh tra lao động các cấp cũng cho thấy, việc xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn được xử lý rất ít¹⁰ do việc phát hiện và nhận diện hành vi vi phạm trong thực tiễn gặp rất nhiều khó khăn. Vì vậy, Luật Công đoàn hiện hành cần sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện vấn đề này 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. Theo đó, những hành vi bị nghiêm cấm là những hành vi không công bằng, can thiệp, thao túng chống Công đoàn, chủ yếu là những hành vi phân biệt đối xử của người sử dụng lao động đối với cán bộ công đoàn, đoàn viên và người lao động vì những lý do Công đoàn hay những hành vi thao túng, can thiệp vào việc tổ chức, hoạt động của Công đoàn, gây ra sự e ngại, lo sợ đối với cán bộ Công đoàn khi thực hiện nghĩa vụ của mình, đồng thời cũng gây ra sự dè dặt, sợ hãi đối với người lao động khi tham gia vào hoạt động Công đoàn, dẫn đến việc không đạt được mục đích hoạt động của Công đoàn. Trên thực tế, các hành vi này có thể được chia thành ba nhóm phổ biến đang diễn ra ở cơ sở như sau¹¹:

Nhóm 1: Nhóm hành vi cản trở thành lập, gia nhập công đoàn biểu hiện ở việc 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 can thiệp vào công tác tổ chức, nhân sự tài chính và hoạt động của công đoàn, biểu hiện ở việc đưa ra “tuyên bố/quy định” một số đối tượng không được tham gia làm cán bộ công đoàn; đe dọa, o ép hoặc mặc cả “bỏ lộ, chức vụ cao” nếu thôi làm cán bộ công đoàn; giữ con dấu, quản lý tài khoản, kiểm soát chi tài chính công đoàn; 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.

Nhóm 3: Nhóm hành vi phân biệt đối xử, từ chối thương lượng hoặc thương lượng không thiện chí biểu hiện ở việc chấm dứt hợp đồng lao động ngay khi hết nhiệm kỳ công đoàn vì lý do Công đoàn, không giao/bổ nhiệm lại chức vụ chuyên môn đối với cán bộ công đoàn; chuyển cán bộ công đoàn làm công việc khác, địa điểm làm việc khác nhằm gây khó khăn cho hoạt động công đoàn; tạo cơ, “trù úm”, tìm cách phê bình, kỷ luật, làm “mất mặt”, gây mất uy tín của tổ chức Công đoàn và cán bộ Công đoàn; đưa ra nhiều lý do không chính đáng để trì hoãn tiến hành thương lượng tập thể với Công đoàn; dùng lợi ích vật chất (lương, thưởng, chức vụ, học tập, tham quan...) “mua chuộc” cán bộ Công đoàn, hoặc cố tình “gây khó dễ, o ép” làm

8. Tổng Thị Huệ (2016), “*Nhận diện và ứng phó với hành vi không công bằng trong lao động đối với công nhân và Công đoàn*”, <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/nguyen-cuu-trao-doi-524/nhan-dien-va-ung-pho-voi-hanh-vi-khong-cong-bang-trong-lao-dong-doi-voi-cong-nhan-va-cong-doi-125978.tld>, truy cập ngày 20/9/2024.

9. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2022), *Tlđđ*, tr. 9.

10. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2022), *Tlđđ*, tr. 10.

11. Kỳ 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.

cán bộ công đoàn nản mà từ bỏ việc đại diện thương lượng, bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Đây là 03 nhóm hành vi không công bằng phổ biến thường xảy ra tại cơ sở và cần được cân nhắc quy định thật chi tiết và rõ ràng trong Luật Công đoàn sửa đổi nhằm bảo đảm đồng bộ với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, đồng thời bảo đảm hiệu quả thực thi trên thực tế. Việc phân loại nhóm hành vi một cách rõ ràng theo các tiêu chí cụ thể và quy định chi tiết hơn các hành vi phân biệt đối xử và can thiệp, thao túng chống Công đoàn nhằm khắc phục, hạn chế tình trạng chèn ép của người sử dụng lao động đối với người lao động, đoàn viên, cán bộ Công đoàn, đồng thời tạo điều kiện để Công đoàn hoạt động hiệu quả, đại diện và bảo vệ tối đa quyền lợi của người lao động. Tại Điều 10 Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), các hành vi bị nghiêm cấm được Dự thảo theo hướng quy định chi tiết hơn về nội dung này. Tại khoản 1 Điều này quy định cấm hành vi cản trở, có thể gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn. Tuy nhiên, quy định này vẫn mang tính khái quát khá cao, có thể gây khó khăn trong việc xác định hành vi vi phạm. Theo đó, cần bổ sung theo hướng quy định rõ hơn về biểu hiện của hành vi này, ví dụ như hành vi gây khó khăn, chống lại việc vận động người lao động gia nhập Công đoàn, kiểm soát tài chính của Công đoàn, can thiệp vào việc bầu Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, yêu cầu giải thể Ban Chấp hành và Công đoàn cơ sở... Việc quy định chi tiết nhằm bảo đảm đồng bộ với quy định tại Bộ luật Lao động năm

2019, đồng thời nâng cao hiệu quả thực thi trên thực tế, tạo điều kiện để công đoàn hoạt động hiệu quả, đại diện và bảo vệ tối đa quyền lợi của người lao động.

Thứ năm, về đối thoại tại nơi làm việc. Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định, đối thoại tại nơi làm việc giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động phải được tổ chức định kỳ ít nhất một lần mỗi năm; tổ chức khi có yêu cầu của một hoặc các bên hoặc tổ chức khi có các vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2019¹². Ngoài ra, khoản 4 Điều 63 cũng có đề cập việc Chính phủ quy định chi tiết về việc tổ chức đối thoại. Các nội dung quy định chi tiết này được quy định tại Chương V Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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. Trong khi đó, khoản 4 Điều 10 Luật Công đoàn năm 2012 chỉ quy định Công đoàn có quyền đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động mà chưa có quy định cụ thể về điều kiện tổ chức đối thoại, số lượng, thành phần tham gia, nội dung, hình thức đối thoại..., dẫn đến nhiều khó khăn khi áp dụng. Vì vậy, để bảo đảm tương thích và tránh trùng lặp với Bộ luật Lao động năm 2019, quy định tại Luật Công đoàn năm 2012 cần được sửa đổi theo hướng dẫn chiếu, thực hiện theo quy định của pháp luật lao động về đối thoại tại nơi làm việc.

12. Điểm a khoản 1 Điều 36 quy định về trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động; Điều 42 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; Điều 44 quy định về việc người sử dụng lao động xây dựng phương án sử dụng lao động; Điều 93 quy định về việc người sử dụng lao động xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; Điều 104 quy định về quy chế thưởng; Điều 118 quy định về nội quy lao động; khoản 1 Điều 128 quy định về quyền tạm đình chỉ công việc của người sử dụng lao động đối với người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh.

Thứ sáu, về quyền và trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Như đã đề cập, Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận tính pháp lý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm Công đoàn và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, đồng nghĩa với việc có thể có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Các tổ chức này bình đẳng với nhau về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động. Trường hợp doanh nghiệp không có Công đoàn cơ sở nhưng có tổ chức đại diện của người lao động thì nhìn chung, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động vẫn được bảo vệ. Mặt khác, theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012, ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa thành lập Công đoàn cơ sở thì Công đoàn cấp trên trực tiếp của cơ sở có quyền và trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động khi được người lao động đó yêu cầu¹³. Tuy nhiên, trong bối cảnh có thể có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở như quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, trường hợp không có Công đoàn cơ sở nhưng có tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp với quyền và trách nhiệm đại diện, bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động thì việc quy định thêm về quyền và trách nhiệm của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được đánh giá là chưa phù hợp. Để bảo đảm đồng bộ với Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 17 Luật Công đoàn năm 2012 cần sửa đổi theo hướng: “Ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa thành lập Công đoàn cơ sở và chưa có tổ chức đại diện người lao động, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có quyền, trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động khi

được người lao động ở đó yêu cầu”, nhằm bảo đảm sự tương thích đối với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019.

Kết luận

Có thể khẳng định, việc sửa đổi Luật Công đoàn năm 2012 là nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết. Những sửa đổi, đề xuất nêu trên không chỉ giúp khắc phục các thách thức hiện tại mà còn tạo ra khuôn khổ pháp lý đồng bộ hơn, phù hợp với Bộ luật Lao động năm 2019 và các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Những thay đổi này sẽ góp phần xây dựng một môi trường lao động ổn định, hài hòa, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và đẩy mạnh quan hệ quốc tế của Việt Nam □

Tài liệu tham khảo

1. ILO (2019), “*Bộ luật Lao động sửa đổi giúp người lao động hưởng lợi công bằng từ tăng trưởng kinh tế*”, https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_729340/lang--vi/index.htm, truy cập ngày 30/9/2024.
2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2022), “*Báo cáo tổng kết thi hành Luật Công đoàn 2012 (giai đoạn 2013 - 2022) ngày 20/12/2022*”.
3. Tổng Thị Huệ (2016), “*Nhận diện và ứng phó với hành vi không công bằng trong lao động đối với công nhân và Công đoàn*”, Cổng thông tin điện tử Công đoàn Việt Nam, <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/nguyen-cuu-trao-doi-524/nhan-dien-va-ung-pho-voi-hanh-vi-khong-cong-bang-trong-lao-dong-doi-voi-cong-nhan-va-cong-doan-125978.tld>, truy cập ngày 30/9/2024.
4. Kỳ 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.

13. Điều 17 Luật Công đoàn năm 2012.