

Công đoàn độc lập vẫn còn là giấc mộng dài

– Trần Nguyệt

Sau 2 ngày công nhân đình công, ban giám đốc Công ty TNHH túi xách Simone Tiền Giang đã họp các ban ngành và ra thông báo tăng lương 200.000 đồng cho toàn bộ công nhân từ ngày 1-3.



01/3/2021

Là ngộ nhận khi cho rằng Bộ luật Lao động của Việt Nam đã chấp nhận về quyền tự do công đoàn.

Trong một bài viết trên trang Việt Nam Thời Báo có dẫn lời của luật gia Nguyễn Thu Trang, rằng, “cho đến nay vẫn chưa có quy định về tổ chức của người lao động một cách chi tiết để tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thực hiện quyền của mình, được quy định tại

Chương 13, Bộ luật Lao động 2019” (xem toàn bài viết tại *).

Cá nhân tôi cho rằng sẽ là ngộ nhận nếu ai đó nghĩ là Bộ luật Lao động của Việt Nam đã chấp nhận về quyền tự do công đoàn.

Tiếp theo đây là các bàn luận chi tiết.

Bộ luật Lao động năm 2019 có 01 chương riêng về “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”, Chương 13. Chương này đã thay thế cho chương quy định về công đoàn trong Bộ luật Lao động năm 2012, trong đó cho phép người lao động được thành lập, gia nhập tổ chức đại diện của mình, các tổ chức đại diện này có thể ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Tổ chức này cũng đảm nhận chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý kinh tế – xã hội, quản lý nhà nước và tổ chức, giáo dục, vận động người lao động.

Về khái niệm tổ chức đại diện người lao động

Theo Khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019: “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở 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, 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. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”.

Bộ luật Lao động năm 2019 đưa ra khái niệm về tổ chức đại diện người lao động trên cơ sở xác định cách thức thành lập và mục đích hoạt động của tổ chức này.

Theo đó, tổ chức đại diện người lao động được hình thành dựa trên cơ sở sự tự nguyện của những người lao động trong cùng một đơn vị sử dụng lao động, sự tự nguyện này được hiểu là sự tự do ý chí của người lao động khi tham gia, thành lập hoặc gia nhập tổ chức đại diện người lao động.

Hoạt động của tổ chức đại diện người lao động phải nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Đây là chức năng chủ yếu của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Tổ chức đại diện người lao động thực hiện chức năng bảo vệ người lao động thông qua con đường chủ yếu là thương lượng tập thể, bên cạnh đó có thể sử dụng các hình thức nếu được pháp luật cho phép hoặc thừa nhận.

Tổ chức đại diện người lao động có thể tồn tại dưới hai hình thức: Công đoàn và loại hình khác với tên gọi là tổ chức của người lao động.

Công đoàn là tổ chức trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đây là loại hình tổ chức đại diện cho người lao động đã và đang tồn tại ở Việt Nam và là tổ chức duy nhất được coi là tổ chức đại diện cho người lao động cho đến nay.

Từ 01/01/2021, pháp luật thừa nhận thêm một loại hình tổ chức đại diện cho người lao động đó là tổ chức của người lao động. Như vậy, tổ chức của người lao động ở đây được hiểu là các tổ chức đại diện cho người lao động khác so với tổ chức công đoàn.

Quy định này đã mở rộng hơn quyền tự do liên kết của người lao động trong quan hệ lao động, theo đó, thay vì chỉ được lựa chọn gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức công đoàn như hiện nay thì từ năm 2021, pháp luật cho phép người lao động trong doanh nghiệp được quyền lựa chọn thành lập, gia nhập vào tổ chức công đoàn hoặc một tổ chức của người lao động khác.

Về chức năng, nhiệm vụ

Theo quy định tại Điều 178 Bộ luật Lao động năm 2019, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thực hiện các chức năng: Thương lượng tập thể với người sử dụng lao động; đối thoại tại nơi làm việc để trao đổi thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động; tham khảo ý kiến, xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động và những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là thành viên của mình; đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân khi được người lao động ủy quyền; tổ chức và lãnh đạo đình công.

Ngoài ra thì tổ chức đại diện người lao động còn có chức năng tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật của cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu pháp luật về lao động; về trình tự, thủ tục thành lập tổ chức đại diện người lao động và việc tiến hành các hoạt động đại diện trong quan hệ lao động sau khi được cấp đăng ký...

Thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở
Theo quy định tại Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 có hai loại hình tổ chức đại diện đó là tổ chức công đoàn và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Người lao động có quyền được thành lập, gia nhập, tham gia hoạt động tại cả hai loại hình tổ chức trên.

Khi tham gia vào tổ chức công đoàn thì người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động tại tổ chức công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn. Theo đó, 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; về trình tự, thủ tục thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn sẽ theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Khi tham gia vào tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thì người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019.

Theo đó, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được coi là thành lập và hoạt động hợp pháp khi được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký; đồng thời tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tổ chức và hoạt động phải bảo đảm nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự chủ, minh bạch.

Cả hai loại hình tổ chức đại diện là tổ chức công đoàn và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp đều bình đẳng 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.

Về cơ cấu tổ chức

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định có hai loại hình tổ chức đại diện đó là tổ chức công đoàn và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Cơ cấu tổ chức của tổ chức công đoàn được xác định theo Luật Công đoàn năm 2012.

Cơ cấu tổ chức của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp được quy định trong điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Theo đó, tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp sẽ bao gồm: Ban lãnh đạo và thành viên. Ban lãnh đạo do thành viên của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bầu.

Trong điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải nêu rõ nhiệm kỳ, người đại diện của tổ chức. Do nằm ngoài hệ thống Liên đoàn Lao động Việt Nam nên tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp sẽ không chịu sự chỉ đạo của Liên đoàn Lao động Việt Nam trừ trường hợp tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012.

Như vậy, khi Bộ Luật Lao động năm 2019 có hiệu lực, người lao động sẽ chính thức được thành lập các tổ chức đại diện cho mình, thay vì chỉ được lựa chọn tham gia vào tổ chức công đoàn như lâu nay.

Đây là điểm mới quan trọng trong Bộ luật Lao động năm 2019, thể hiện việc nội luật hóa các cam kết của Việt Nam trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đã ký kết.

Thực tế thì sao?

Thứ nhất, Bộ luật Lao động năm 2019 mới chỉ đề cập đến tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở (Chương 13) mà chưa đề cập đến tổ chức đại diện của người lao động ở các phạm vi lớn hơn như phạm vi nhóm doanh nghiệp hay phạm vi ngành. Điều đó đồng nghĩa với việc người lao động chỉ được quyền tự do thành lập tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở mà không có quyền liên kết lại với nhau để mở rộng quy mô tổ chức của mình.

Thứ hai, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (khoản 3 Điều 3).

Với quy định này, thì các tổ chức của người lao động chỉ được phép thành lập trong phạm vi doanh nghiệp bao gồm các loại hình doanh nghiệp sau: Doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, công ty hợp danh (theo Luật Doanh nghiệp năm 2014).

Trong khi đó, quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở hợp đồng lao động được xác lập giữa người lao động với người sử dụng lao động; người sử dụng lao động ở đây bao gồm doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận (theo khoản 2 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019).

Như vậy, ngoài doanh nghiệp thì quan hệ lao động còn có thể được xác lập trong các tổ chức kinh tế khác như: Hợp tác xã, hộ gia đình, nên việc quy định người lao động chỉ được thành lập tổ chức đại diện ngoài công đoàn trong phạm vi doanh nghiệp là chưa phù hợp.

Thứ ba, các quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn mới mang tính định khung, chưa có quy định cụ thể, chi tiết để triển khai trong thực tế. Các quy định về tổ chức đại diện người lao động có liên quan đến nhiều các luật khác nhau nên nếu không được quy định cụ thể và đồng bộ thì sẽ có sự chồng chéo dẫn đến việc giảm hiệu quả trong quá trình thực hiện.

<https://vietnamthoibao.org/cong-doan-doc-lap-van-con-la-giac-mong-dai/>