Cơ quan: LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NGÃI
Email: ldldt@quangngai.gov.vn
Thời gian ký: 17.05.2024 08:44:55 +07:00

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NGÃI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: 95 /BC-LĐLĐ

Quảng Ngãi, ngày 16 tháng 5 năm 2024

BÁO CÁO
Góp ý dự thảo Luật Công đoàn sửa đổi

Theo đề nghị của Đoàn Đại biểu Quốc hội tỉnh Quảng Ngãi, Liên đoàn Lao động tỉnh góp ý dự thảo Luật Công đoàn sửa đổi với những nội dung sau:

I. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

Dự thảo Luật Công đoàn sửa đổi gồm 06 Chương, 36 Điều quy định rõ chức năng, quyền và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trong việc đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; làm rõ trách nhiệm của Nhà nước, tổ chức, đơn vị đối với Công đoàn. Liên đoàn Lao động tỉnh cơ bản thống nhất với dự thảo Luật Công đoàn sửa đổi.

II. KHUYẾN NGHỊ ĐIỀU CHỈNH, BỔ SUNG

1. Hoàn thiện các quy định về quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

- Tại Điều 5: Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

Liên đoàn Lao động tỉnh thống nhất phương án 1 về khoản 2 quy định: "Người lao động là công dân nước ngoài làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động trên lãnh thổ Việt Nam, làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên thì có quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam và hoạt động tại công đoàn cơ sở" là phù hợp với điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.

Người lao động trong bất kỳ hình thức nào, có quan hệ lao động hay không có quan hệ lao động (khu vực chính thức và phi chính thức) thì công đoàn đều có trách nhiệm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của họ.

Đặc biệt, đối với Người lao động trong khu vực không có quan hệ lao động thì công đoàn bảo vệ cho họ phải được trả tiền lương, tiền công không thấp hơn tiền lương tối thiểu vùng theo quy định của Nhà nước và được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động. Điều này cũng nhằm tạo sức hấp dẫn để Người lao động tự nguyện tham gia tổ chức Công đoàn, và cũng phù hợp với việc Bộ luật Lao động điều chỉnh toàn bộ lực lượng lao động.

- Tại Điều 21: Quyền của đoàn viên công đoàn

Liên đoàn Lao động tỉnh thống nhất phương án 1 (khoản 3 Điều 21): "Ứng cử, đề cử, bầu cử cơ quan lãnh đạo của công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam; trường hợp đoàn viên là công dân nước ngoài thì không được ứng cử, nhận đề cử để bầu vào cơ quan lãnh đạo của công đoàn".

Quy định trên là phù hợp với Luật Bầu cử của Việt Nam; vì để công dân nước ngoài được thực hiện quyền ứng cử, đề cử, nhận đề cử thì họ sẽ có quyền ứng cử, nhận đề cử, bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân, đại biểu Quốc hội.

2. Hoàn thiện quy định về tổ chức bộ máy Công đoàn và cơ chế quản lý cán bộ công đoàn

- Sửa đổi, bổ sung Điều 23 bảo đảm về tổ chức, cán bộ theo hướng: Cơ quan có thẩm quyền quyết định số lượng cán bộ công đoàn là cán bộ, công chức, viên chức cho từng địa phương theo đề xuất của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Sửa đổi, bổ sung quy định đối tượng cán bộ công đoàn chuyên trách. Làm rõ việc tuyển dụng, định danh và chính sách tiền lương cho cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập.

Tại Điều 24 Luật Công đoàn năm 2012 đã quy định về đảm bảo thời gian làm việc của cán bộ công đoàn, nhưng chưa có quy định cụ thể về chế tài. Nên trong thực tế rất nhiều đơn vị sử dụng lao động, trong đó có cả cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập không thực hiện hoặc thực hiện chưa đúng quy định về đảm bảo thời gian cho cán bộ công đoàn để thực hiện nhiệm vụ công đoàn nhưng cũng không bị xử lý vi phạm.

- Tại khoản 2 Điều 28: Bảo đảm cho cán bộ công đoàn

"Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thoả thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình".

Quy định như trên là còn mang tính chất chung, cần nêu cụ thể về việc báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền là cơ quan, tổ chức nào và thẩm quyền giải quyết của cơ quan, tổ chức đó để hai bên thực hiện báo cáo trong trường hợp không thoả thuận được.

3. Hoàn thiện quy định về chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn

- Tại Điều 11 quy định về đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; cụ thể:

Khoản 9: "Đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm" là chưa có tính thống nhất, đồng bộ với quy định tại khoản 2 Điều 187 Bộ luật Tố dụng Dân sự năm 2015: "Tổ chức đại diện tập thể người lao động có quyền khởi kiện vụ án lao động trong trường hợp cần bảo vệ

quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động hoặc khi được người lao động uỷ quyền theo quy định của pháp luật".

Vì vậy, cần bổ sung vào khoản 9, Điều 11 như sau: "Đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm **và phải được người lao động yêu cầu**" nhằm đảm bảo quyền lựa chọn của người lao động. Trong thực tế có nhiều vụ việc doanh nghiệp nợ, trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc xâm phạm nghiêm trọng đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động nhưng công đoàn chưa thể khởi kiện để bảo vệ cho người lao động vì chưa có sự uỷ quyền của người lao động nên không đủ điều kiện để khởi kiện; đồng thời việc khởi kiện tại Tòa án là giải pháp cuối cùng mà người lao động lựa chọn do sợ ảnh hưởng đến cơ hội tìm việc làm mới sau khởi kiện.

4. Hoàn thiện cơ chế tài chính công đoàn trong hoàn cảnh mới

Giữ nguyên quy định kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho Người lao động (khoản 2 Điều 26 Luật Công đoàn 2012); việc chi trích lại kinh phí công đoàn không nên đưa vào Luật mà nên có quy định, hướng dẫn tại các văn bản dưới Luật.

Tăng chế tài đảm bảo đóng kinh phí công đoàn: Luật Công đoàn sửa đổi cần nghiên cứu, bổ sung các quy phạm pháp luật về tài chính công đoàn tại các nghị định này thành các điều khoản của Luật Công đoàn về phương thức đóng kinh phí công đoàn, nguồn đóng kinh phí công đoàn và chế tài xử lý vi phạm trong đóng kinh phí công đoàn. Cần nghiên cứu bổ sung thêm các hành vi chậm đóng kinh phí công đoàn và trốn đóng kinh phí công đoàn vào Điều 10 Luật Công đoàn sửa đổi để đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật.

- Tại Điều 29: Tài chính công đoàn

Để đảm bảo tính hợp pháp từ các nguồn thu khác theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 29 dự thảo Luật Công đoàn sửa đổi, cần bổ sung các nguồn thu khác phải phù hợp với pháp luật Việt Nam; cụ thể:

"Nguồn thu khác từ hoạt động văn hoá, thể thao, hoạt động kinh doanh của công đoàn; từ đề án do Nhà nước giao; từ viện trợ, tài trợ của tổ chức trong và nước ngoài phù hợp với luật pháp Việt Nam".

- Tại Điều 30: Quản lý, sử dụng tài chính công đoàn

Liên đoàn Lao động tỉnh thống nhất với phương án 2 của khoản 2 Điều 30 dự thảo Luật Công đoàn sửa đổi.

5. Quyền tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp (Điều 14)

- Theo Điều 10 của Hiến pháp 2013 và Điều 1 của Luật Công đoàn 2012, thì công đoàn được tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan Nhà

nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của Người lao động.

Sửa đổi Điều 14 theo hướng tách bạch quyền giám sát của Công đoàn Việt Nam thành một quyền riêng mang tính độc lập, chủ động của Công đoàn theo hướng: "Tham gia, phối hợp cơ quan nhà nước có thẩm quyền kiểm tra, thanh tra; chủ động thực hiện quyền giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động".

- Đề nghị bổ sung khoản 2 Điều 14 của Luật Công đoàn quy định "Công đoàn chủ trì giám sát việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và Người lao động".

6. Quyền, trách nhiệm của công đoàn cấp trên đối với NLĐ ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (Điều 17)

Bổ sung quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Sửa đổi, bổ sung Điều 9 (Những hành vi bị nghiêm cấm) theo hướng quy định chi tiết hơn các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn.

Trên đây là báo cáo Góp ý dự thảo Luật Công đoàn sửa đổi, Liên đoàn Lao động tỉnh báo cáo Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Quảng Ngãi tổng hợp.

Nơi nhận:
- Đoàn ĐBQH tỉnh;
- Thường trực LĐLĐ tỉnh;
- Ban CSPL-QHLĐ LĐLĐ tỉnh;
- Lưu: VT, CVP.

TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỔNG LIÊN NAM
BAN CHẤP HÀNH LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NGÃI

Nguyễn Phúc Nhân