

Những điểm nổi bật của Luật Công đoàn 2024

Ngày 27/11/2024, Quốc hội đã thông qua Luật Công đoàn 2024 thay thế Luật Công đoàn 2012. Luật Công đoàn 2024 sẽ có hiệu lực thi hành từ ngày 1/7/2025.

Luật Công đoàn 2024 có một số quy định mới, sửa đổi, bổ sung đáng chú ý khi so sánh với Luật Công đoàn 2012. Cụ thể như sau:

1. Thành viên Công đoàn Việt Nam

Luật mới lần đầu tiên cho phép người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên được gia nhập và hoạt động công đoàn tại công đoàn cơ sở tại Việt Nam.

Theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam, đoàn viên công đoàn có một số quyền riêng như:

- Được thông tin, thảo luận, đề xuất và biểu quyết công việc của tổ chức công đoàn; ứng cử, đề cử, bầu cử cơ quan lãnh đạo của tổ chức công đoàn; chốt vận cán bộ công đoàn; kiến nghị xử lý kỷ luật cán bộ công đoàn có sai phạm;
- Được công đoàn thăm hỏi, giúp đỡ khi ốm đau, khó khăn, hoạn nạn; được tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao, giải trí, du lịch do công đoàn tổ chức; đoàn viên ưu tú được ưu tiên xét vào học tại các trường, lớp do công đoàn tổ chức; được công đoàn hướng dẫn, giúp đỡ tìm việc làm, học nghề;
- Được cấp thẻ đoàn viên công đoàn và được hưởng ưu đãi khi sử dụng dịch vụ từ các thiết chế công đoàn, các hình thức liên kết, hợp tác khác của công đoàn;
- Được nghỉ sinh hoạt công đoàn khi nghỉ hưu, được công đoàn cơ sở nơi làm việc tiếp tục vận hành và công đoàn địa phương nơi cư trú giúp đỡ khi có khó khăn; được tham gia sinh hoạt câu lạc bộ hưu trí, ban liên lạc hưu trí do công đoàn hỗ trợ; v.v.

2. Tài chính Công đoàn

Kể thừa quy định từ Luật Công đoàn 2012, Luật Công đoàn 2024 quy định mức phí công đoàn (do đoàn viên công đoàn đóng) hằng tháng được tiếp tục duy trì ở mức bằng một phần trăm (1%) tiền lương, trong khi đó kinh phí công đoàn (do người sử dụng lao động đóng) được duy trì ở mức bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, Luật Công đoàn 2024 cho phép miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn trong các trường hợp sau:

- (a) Doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thực hiện giải thể, phá sản theo quy định của pháp luật thì được xem xét miễn số tiền chưa đóng kinh phí công đoàn;
- (b) Doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã gặp khó khăn vì lý do kinh tế hoặc bất kháng thì được xem xét giảm mức đóng kinh phí công đoàn;
- (c) Trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã gặp khó khăn phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh dẫn đến việc không có khả năng đóng kinh phí công đoàn thì được xem xét tạm dừng đóng kinh phí công đoàn trong thời gian không quá 12 tháng;

và quy định:

- (a) Hết thời hạn tạm dừng đóng, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã tiếp tục đóng kinh phí công đoàn và đóng bù kinh phí công đoàn cho thời gian tạm dừng đóng. Thời hạn đóng bù chậm nhất là ngày cuối cùng của tháng tiếp theo tháng kết thúc việc tạm dừng đóng. Số tiền đóng bù bằng số tiền phải đóng của những tháng tạm dừng đóng;
- (b) Chính phủ thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định về việc miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn; quy định chi tiết các nội dung khác của Điều này.

3. Cơ cấu tổ chức của Công đoàn Việt Nam

Phát triển từ quy định tại Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Luật Công đoàn 2024:

(a) định nghĩa “nghiệp đoàn cơ sở” là tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam, tập hợp những người làm việc không có quan hệ lao động, cùng ngành, nghề hoặc những người lao động đặc thù khác, được công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở công nhận theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam; và

(b) bổ sung nghiệp đoàn cơ sở vào hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam, quy định rõ Công đoàn Việt Nam là tổ chức thống nhất bao gồm 4 cấp sau đây:

- (i) Cấp Trung ương là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;
- (ii) Công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương bao gồm liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi là liên đoàn lao động cấp tỉnh); công đoàn ngành trung ương; công đoàn tập đoàn kinh tế, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;
- (iii) Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở bao gồm liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi là liên đoàn lao động cấp huyện); công đoàn ngành địa phương; công đoàn tập đoàn kinh tế, công đoàn tổng công ty không thuộc trường hợp quy định tại điểm (ii) ở trên; công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
- (iv) Công đoàn cấp cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở; và

(c) khẳng định Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất đại diện của người lao động ở cấp quốc gia trong quan hệ lao động.

Một điểm cần lưu ý là tổ chức của Công đoàn Việt Nam không có thể không bao gồm các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động được đề cập trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam tham gia ký kết gần đây, tiêu biểu là CPTPP và EVFTA. Điểm chung của các Hiệp định này là Việt Nam cam kết sẽ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện hiệu quả các nguyên tắc và các quy chuẩn cơ bản tại nơi làm việc, phù hợp với

các nghĩa vụ của mình theo Tổ chức Lao động Thế giới (ILO) và Tuyên bố ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo. Việt Nam đã phê chuẩn 7/8 Công ước cơ bản của ILO có liên quan và dự kiến (lẽ ra đã thực hiện vào tháng 10 năm 2024) phê chuẩn Công ước số 87 về Quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức.

4. Quyên, trách nhiệm của Công đoàn đối với người lao động ở nơi chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Luật Công đoàn 2024 tiếp tục quy định ở nơi chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, Công đoàn có quyên, 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 (giống như Luật Công đoàn 2012) nhưng bổ sung trường hợp khi Công đoàn phát hiện người sử dụng lao động ở nơi đó có dấu hiệu xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, ngoài trừ việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể sẽ thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động.

5. Bảo đảm cho thành viên, tổ chức và hoạt động công đoàn

Luật Công đoàn 2024:

(a) làm rõ các hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, cán bộ công đoàn vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn bao gồm:

(i) Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi Công đoàn Việt Nam để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc;

(ii) Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, 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;

(iii) Phân biệt đối xử về tiền lương, thưởng, phúc lợi, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong lao động;

(iv) Kỳ thị, phân biệt đối xử về giới, dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng và phân biệt đối xử khác trong lao động;

(v) Thông tin không đúng sự thật nhằm hạ thấp uy tín, danh dự của cán bộ công đoàn;

(vi) Hứa hẹn, cung cấp lợi ích vật chất, lợi ích phi vật chất cho người lao động, cán bộ công đoàn không tham gia hoạt động công đoàn, thôi làm cán bộ công đoàn hoặc có hành vi chông lại Công đoàn;

(vii) Chi phí, cấn tr, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động công đoàn;

(viii) Hành vi khác theo quy định của pháp luật.

(b) nghiêm cấm không cho việc sử dụng biện pháp kinh tế hoặc biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức Công đoàn như quy định tại Luật Công đoàn 2012 mà có đe dọa tinh thần; can thiệp, thao túng quá trình thành lập, hoạt động của Công đoàn, làm suy yếu hoặc vô hiệu hóa việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền, trách nhiệm của Công đoàn; và

(c) duy trì quy định của Luật Công đoàn 2012 về trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách bị người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật thì Công đoàn có trách nhiệm yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền can thiệp hoặc đại diện theo pháp luật khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn; nhưng bổ sung quy định trừ trường hợp cán bộ công đoàn từ chức. Ngoài ra, Luật mới còn cho phép trường hợp không thể tiếp tục làm công việc cũ thì cán bộ công đoàn không chuyên trách được Công đoàn hỗ trợ tìm việc làm mới và trong thời gian gián đoạn việc làm được hỗ trợ bằng tiền từ nguồn tài chính công đoàn theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam./.