

BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRƯỚC HÀNH VI PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÌ LÝ DO THÀNH LẬP, GIA NHẬP HOẶC HOẠT ĐỘNG TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY

● ĐÀO XUÂN HỘI

TÓM TẮT:

Theo tinh thần của Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Người lao động (NLĐ) phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử liên quan đến tham gia thành lập, gia nhập hoặc hoạt động của công đoàn hợp pháp. Bài viết này phân tích khái quát về bảo vệ NLĐ trước hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ. Bài viết, cũng nêu rõ thực tiễn pháp luật Việt Nam về vấn đề này hiện nay, từ đó, đưa ra một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật.

Từ khóa: người lao động, phân biệt đối xử, bảo vệ người lao động, pháp luật.

1. Đặt vấn đề

Theo tinh thần của Điều 1 Công ước 98, NLĐ phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử liên quan đến mọi khía cạnh việc làm của họ vì lý do tham gia thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn hợp pháp, trong đó bao gồm: “NLĐ phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước mọi hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ” (ILO). Pháp luật Việt Nam hiện nay có quy định về vấn đề này được gọi tên là bảo vệ NLĐ trước hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ.

Do đó, bảo vệ NLĐ trước hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ theo pháp luật Việt Nam hiện

nay rất là cần thiết. Bài viết khái quát về bảo vệ NLĐ trước hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ, từ đó phân tích các quy định pháp luật Việt Nam liên quan đến vấn đề này.

2. Khái quát về bảo vệ NLĐ trước hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ

Đối tượng hưởng sự bảo vệ này được áp dụng đối với cả NLĐ chưa là thành viên của tổ chức đại diện NLĐ, NLĐ là thành viên của tổ chức đại diện NLĐ, và đặc biệt là đối với cán bộ của tổ chức đại diện NLĐ - là đối tượng cần được hưởng sự bảo vệ đặc biệt hơn để họ có thể thực hiện nhiệm vụ đại diện một cách hiệu quả. Việc bảo vệ này đặc biệt cần thiết đối với cán bộ của tổ

chức đại diện NLD, vì để thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ một cách hoàn toàn độc lập, cán bộ của tổ chức đại diện NLD phải được bảo đảm họ không bị định kiến vì nhiệm vụ mà họ được tổ chức đại diện NLD giao phó.

Về mặt thời gian, sự bảo vệ này bao gồm cả khi tuyển dụng, trong quá trình làm việc, cũng như khi chấm dứt quan hệ lao động. Việc bảo vệ khỏi các hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD không nên chỉ giới hạn trong tuyển dụng và sa thải mà phải gồm các biện pháp chống phân biệt đối xử trong quá trình sử dụng lao động, cụ thể là chuyển việc, giáng chức và các hành động khác gây thiệt hại cho NLD.

Về hình thức biểu hiện và các hành vi cụ thể của việc phân biệt đối xử, trong khi thừa nhận sự phân biệt đối xử có thể được thực hiện rất tinh vi và khó chứng minh trong thực tế. Các hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD không được phép viện cớ sa thải vì lý do khó khăn về kinh tế. Việc áp dụng các chương trình tinh giản nhân viên không được sử dụng để tiến hành các hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD. Việc tái cơ cấu doanh nghiệp không được trực tiếp hoặc gián tiếp đe dọa NLD là thành viên của tổ chức đại diện NLD; gây khó khăn cho NLD thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD (như chuyển đi làm công việc khác, chỉ thưởng cho NLD không phải là thành viên của tổ chức đại diện NLD). Việc chỉ thưởng cho những NLD không phải là thành viên của tổ chức đại diện NLD - thậm chí trong trường hợp không áp dụng đối với tất cả NLD không phải là thành viên của tổ chức đại diện NLD - và loại trừ tất cả NLD là thành viên của tổ chức đại diện NLD không được hưởng các khoản tiền thưởng trong thời gian tranh chấp lao động tập thể cấu thành hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD, trái với Công ước số 98.

Để những sự bảo vệ theo yêu cầu của Công ước 98 nêu trên được thực thi hiệu quả trên thực tế, Công ước 98 yêu cầu các quốc gia thành viên phải thực hiện nhiều giải pháp cụ thể khác nhau, bao gồm:

Ban hành đầy đủ các quy định của pháp luật về những nội dung nêu trên.

Có cơ chế để nạn nhân của hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD có thể khiếu kiện cùng với các quy định về thủ tục giải quyết bảo đảm nhanh chóng, khách quan và chi phí thấp. Chính phủ có trách nhiệm phòng chống tất cả các hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD và phải bảo đảm tất cả các khiếu nại về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD phải được giải quyết theo trình tự thủ tục nhanh chóng, khách quan và chi phí thấp (Ủy ban về Tự do hiệp hội).

Có các quy định về chế tài một cách hiệu quả và có tính răn đe đối với hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD. Pháp luật phải có các chế tài thích đáng ngăn chặn các hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD để bảo đảm việc áp dụng trên thực tiễn Điều 1 và Điều 2 Công ước số 98. Điều quan trọng là phải hình sự hóa tất cả các hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD trong thực tiễn sử dụng lao động.

Bên cạnh các biện pháp chế tài, pháp luật còn phải có các quy định về cơ chế khắc phục hậu quả, khôi phục lại các quyền lợi đã bị xâm hại do hành vi phân biệt đối xử gây ra như tiền lương, việc làm... Trong trường hợp quyền lợi không thể khôi phục được, thì phải có cơ chế bồi thường. Pháp luật phải đưa ra các biện pháp khắc phục hậu quả và hình phạt đối với các hành vi phân biệt đối xử.

3. Quy định pháp luật Việt Nam về bảo vệ NLD trước hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD

Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2012 đã có một số quy định cấm phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD, cụ thể là: Điều 175 BLLĐ năm 2019 về các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn bao gồm: Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra

khỏi tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động; 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 NLĐ 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; Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (Quốc hội, 2019).

Điều 25 Luật Công đoàn về những bảo đảm cho cán bộ của tổ chức đại diện NLĐ. Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 7/10/2015 sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 đã bổ sung quy định về nhiều hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ cụ thể, mức xử phạt hành chính và biện pháp khắc phục hậu quả.

Nhìn chung, các quy định của BLLĐ năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2012 cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành đã có tiến bộ đáng kể về các quy định liên quan đến việc bảo vệ NLĐ và cán bộ của tổ chức đại diện NLĐ trước các hành vi phân biệt đối xử vì lý do công đoàn. Tuy nhiên, so với các yêu cầu của Công ước 98, các quy định của BLLĐ năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2012 vẫn còn một số hạn chế, cần tiếp tục nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, trong đó đáng chú ý là một số nội dung:

Thiếu định nghĩa về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ, đặc biệt cách hiểu về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ giữa BLLĐ và Luật Công đoàn còn chưa thống nhất.

- Các quy định cấm phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ của BLLĐ và Luật Công đoàn còn quá chung chung.

- Thủ tục giải quyết tranh chấp về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ không rõ ràng và không thống nhất.

- Nghị định 28 quy định về xử lý vi phạm trong

lĩnh vực lao động quy định tại Điều 35 xử phạt vi phạm về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn thì mức tối đa chỉ tới 10.000.000 đồng (Chính Phủ, 2020).

4. Hoàn thiện quy định về bảo vệ NLĐ trước hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ

Để bảo đảm pháp luật lao động của Việt Nam phù hợp hơn với các yêu cầu của Công ước số 98, BLLĐ cần sửa đổi, bổ sung một số nội dung sau:

Bổ sung quy định mang tính định nghĩa về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ, đưa ra cách hiểu thống nhất về hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ, khắc phục sự chưa thống nhất về cách hiểu đối với hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ giữa BLLĐ và Luật.

Sửa đổi, bổ sung các quy định về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ, bao gồm cả một số hành vi như từ chối thương lượng tập thể, các vi phạm cụ thể của nghĩa vụ thương lượng thiện chí, các bảo vệ chống phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng.

Bổ sung quy định về giải quyết tranh chấp liên quan đến khiếu nại, khiếu kiện về hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ. Theo quan điểm của ILO, vấn đề quan trọng là việc cấm đình công phải đi kèm với cơ chế đền bù đầy đủ, gồm thương lượng tập thể và thủ tục giải quyết tranh chấp. Chính phủ có thể thiết lập những biện pháp đặc biệt như quy định chỉ định hòa giải viên đặc biệt, nhưng mục đích của những biện pháp này đều phải rõ ràng hướng tới thúc đẩy thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp và không tách biệt khỏi thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp (Natsu Nogami, 2014).

Rà soát sửa đổi các quy định liên quan đến chế tài áp dụng cũng như các biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ (Vụ Pháp chế - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2017) ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017). Báo cáo đánh giá tính tương thích giữa Bộ luật Lao động năm 2012 với các điều ước quốc tế.
2. Chính phủ (2020). Nghị định số 28/2020/NĐ-CP về quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
3. ILO. Công ước 98. Truy cập tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_721935.pdf.
4. Natsu Nogami (2014). Báo cáo rà soát pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Tài liệu kỹ thuật của Văn phòng ILO Hà Nội.
5. Quốc hội (2012). Luật Công đoàn năm 2012.
6. Quốc hội (2019). Bộ luật Lao động năm 2019.
7. Ủy ban về tự do hiệp hội. Tổng tập về tự do hiệp hội. Truy cập tại: https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_649255/lang--vi/index.htm.
8. Vụ Pháp chế - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017). Báo cáo đánh giá về tính tương thích của Bộ luật Lao động năm 2012 với các tiêu chuẩn quốc tế - đề xuất và khuyến nghị.

Ngày nhận bài: 26/01/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/02/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 5/3/2024

Thông tin tác giả:

TS. ĐÀO XUÂN HỘI

Khoa Luật, Trường Đại học Lao động - Xã hội

PROTECTING WORKERS AGAINST DISCRIMINATORY ACTS OF ESTABLISHING, PARTICIPATING, OR OPERATING LEGAL UNIONS UNDER CURRENT REGULATIONS IN VIETNAM

● **PhD. DAO XUAN HOI**

Law Faculty, University of Labor and Social Affairs

ABSTRACT:

In the spirit of Convention No. 98 of the International Labor Organization (ILO), workers shall enjoy adequate protection against discriminatory acts of establishing, participating, or operating legal unions. This paper provided a general analysis of the protection of workers against discrimination due to the establishment, participation, and operation of organizations that represent employees. The paper also analyzed the practice of Vietnamese laws regarding to this issue and proposed some recommendations to strengthen current relating regulations.

Keywords: workers, discrimination, worker protection, law.