

BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ KIẾN NGHỊ

● PHAN THỊ LAM HỒNG

TÓM TẮT:

Quyền của người lao động (NLĐ) là một bộ phận của hệ thống quyền con người, thuộc phạm trù các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, được cộng đồng quốc tế thừa nhận và đảm bảo thực hiện trong các điều ước đa phương. Ở nước ta, những năm gần đây, quyền của người lao động nói chung và quyền của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng (DNNNN) ngày được tăng cường nhưng không tránh khỏi nguy cơ bị xâm phạm. Bài viết dưới đây tập trung làm rõ những vấn đề chung về bảo vệ quyền của NLĐ trong các DNNNN, thực trạng bảo vệ quyền của NLĐ trong các DNNNN và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của NLĐ trong các DNNNN ở nước ta hiện nay.

Từ khóa: Quyền con người, người lao động, doanh nghiệp ngoài nhà nước.

1. Khái niệm về bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Người lao động là một chủ thể quan trọng của đời sống xã hội, họ tham gia vào nhiều quan hệ xã hội nhằm đáp ứng những nhu cầu khác nhau của mình. Do đó, các quyền của người lao động được thể hiện ở rất nhiều phương diện của đời sống xã hội như các quyền về kinh tế, chính trị, xã hội,... Vì vậy, việc bảo vệ quyền của người lao động là vấn đề rất phức tạp, việc bảo vệ quyền người lao động không chỉ giới hạn trong phạm vi để được “tồn tại nguyên vẹn” mà phải

tính đến mọi mặt của đời sống, với tất cả những nhu cầu sinh học và nhu cầu xã hội, điều kiện phát triển về vật chất và tinh thần,... cũng như giá trị bản thân họ.

Bảo vệ quyền của người lao động có thể hiểu là phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại danh dự, nhân phẩm, thân thể, quyền và lợi ích của người lao động, từ phía người sử dụng lao động, trong quá trình lao động¹. Theo đó, bảo vệ quyền của người lao động bao gồm việc phòng ngừa và chống lại mọi hành động của người sử dụng lao động (gồm cả cử chỉ, thái độ) có thể gây ra tổn thương về danh dự, nhân phẩm, xâm hại đến thân

thể, quyền và lợi ích chính đáng của người lao động trong quá trình lao động, như: quyền làm việc, quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống, quyền được đảm bảo danh dự, nhân phẩm và tính mạng,... Theo cách tiếp cận này, khái niệm bảo vệ quyền của người lao động trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động có thể hiểu là một phương thức, một hình thức, một quy trình kết hợp hoạt động của các cơ quan, tổ chức lại với nhau để ngăn ngừa và đảm bảo người lao động được hưởng đầy đủ các quyền của mình, đó là: quyền làm việc; quyền được hưởng mức lương công bằng và được trả bằng nhau cho những công việc như nhau; quyền được làm việc trong điều kiện bảo đảm vệ sinh và an toàn lao động; quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý; quyền liên kết và tự do công đoàn và quyền được hưởng an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng.

2. Quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Trong các văn kiện pháp lý quan trọng của Liên hiệp quốc (UN) và công ước, khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về nhân quyền quy định về các quyền của người lao động, gồm: quyền tự do không bị lao động cưỡng bức, quyền tự do quyết định chấp nhận và lựa chọn công việc, quyền được hưởng mức lương công bằng và được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau, quyền có thời giờ nghỉ ngơi và giới hạn hợp lý thời giờ làm việc, quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh, quyền liên kết,... Trong các công ước quốc tế về nhân quyền, các quy định về quyền con người trong lĩnh vực lao động được áp dụng chung cho những người lao động, không có các quy định riêng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp ngoài nhà nước. Tuy nhiên, có thể thấy rằng, người lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước là những con người cụ thể và vì vậy, họ cũng có các quyền con người trong lĩnh vực lao động như những người lao động khác.

Ở nước ta, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp

ngoài nhà nước được ghi nhận trong Hiến pháp và được cụ thể hóa trong văn bản luật khác nhau, như: Bộ luật Lao động, Bộ luật Luật dân sự, Luật Tố tụng dân sự, Bộ luật Hình sự, Luật Đầu tư, Luật Doanh nghiệp, Luật Phá sản,...

Trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị thế yếu hơn, các quyền và lợi ích chính đáng của họ dễ bị người sử dụng lao động xâm hại do họ phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Do vậy, phù hợp với Công ước quốc tế của Liên hiệp quốc (UN) và Tổ chức Lao động thế giới (ILO) về quyền con người trong lĩnh vực lao động, pháp luật nước ta quy định chặt chẽ các nội dung bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động. Điều này được thể hiện qua các bản Hiến pháp năm 1946, Hiến pháp năm 1959, Hiến pháp năm 1980, Hiến pháp năm 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) và Hiến pháp năm 2013. Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: “1. Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. 2. Người làm công ăn lương được đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi. 3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu”. Thể chế hóa các quy định về quyền của người lao động trong Hiến pháp, pháp luật Việt Nam đã chuyển hóa các ghi nhận về quyền của người lao động trong Hiến pháp thành các quy định pháp luật cụ thể nhằm đảm bảo các quyền của người lao động được thực hiện đầy đủ trên thực tế.

Để bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế, Bộ luật Lao động đã quy định tiêu chuẩn lao động, các quyền lợi tối thiểu mà người lao động được hưởng, những giới hạn bắt buộc, tối thiểu hoặc tối đa mà người sử dụng lao động phải thực hiện, các quy định nghiêm cấm các hành vi của người sử dụng lao động, các quy định về trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc bảo vệ, bảo đảm quyền của người lao động,... Đặc biệt, qua các lần sửa đổi (1994, 2002, 2006, 2012 và 2019), Bộ luật Lao động đã tạo khung pháp luật hoàn thiện hơn

cho quan hệ việc làm, điều kiện lao động và chức năng đại diện của người sử dụng lao động và người lao động.

Luật doanh nghiệp quy định về việc thành lập, tổ chức quản lý của các loại hình doanh nghiệp,... Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để quản lý, điều hành doanh nghiệp, tổ chức, phân công lao động hợp lý phù hợp với quy mô dự án, phạm vi hoạt động của doanh nghiệp.

Luật Phá sản quy định rõ về trình tự, thủ tục nộp đơn, thụ lý và mở thủ tục phá sản; xác định nghĩa vụ về tài sản và biện pháp bảo toàn tài sản trong quá trình giải quyết phá sản; thủ tục phục hồi hoạt động kinh doanh; tuyên bố phá sản và thi hành quyết định tuyên bố phá sản nhằm hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực do việc phá sản doanh nghiệp gây ra cho người lao động.

Nhằm bảo vệ quyền làm việc lâu dài và ổn định của người lao động, pháp luật quy định khuyến khích người sử dụng lao động ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với người lao động. Tuy nhiên, tỷ lệ ký kết loại hợp đồng này trong DNNNN là rất thấp. Hơn thế nữa, nhiều doanh nghiệp còn cố tình ký hợp đồng có thời hạn với người lao động làm công việc ổn định, thường xuyên lâu dài. Đây là sự vi phạm các quy định pháp luật về các loại hợp đồng lao động và việc giao kết hợp đồng lao động. Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tỷ lệ lao động ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong DNNNN đạt tỷ lệ rất thấp, khoảng trên 20%, tình trạng doanh nghiệp ký hợp đồng lao động có thời hạn xác định với người lao động làm công việc có tính chất ổn định, thường xuyên lâu dài còn diễn ra phổ biến².

Bên cạnh những ưu điểm trên, vẫn còn có một số quy định trong Hiến pháp năm 2013 cần được cụ thể hóa hoặc cần được xem xét, bổ sung để phù hợp với tình hình kinh tế, xã hội trong thời gian tới. Các nội dung bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNNNN được cụ thể hóa trong các quy định pháp luật còn có một số nội dung chưa phù hợp với thực tế hoặc có nội dung cần thiết lại không được nêu trong các quy định. Ví dụ như: trong lĩnh vực việc làm, pháp luật

chưa quy định rõ thế nào là “do nhu cầu kinh doanh”, chưa quy định trường hợp điều chuyển người lao động đi làm khác với địa điểm thỏa thuận trong Hợp đồng lao động; thiếu quy định về trường hợp trợ cấp thôi việc đối với lao động làm việc thường xuyên nhưng dưới 12 tháng cho người sử dụng lao động;... Trong vấn đề tiền lương, quy định về trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm chỉ cho người lao động làm việc từ 12 tháng trở lên là chưa hợp lý. Về chế độ làm việc, thời gian nghỉ ngơi của người lao động, quy định về giảm thời gian lao động đối với người cao tuổi vẫn chưa cụ thể. Trong vấn đề bảo vệ danh dự, nhân phẩm của người lao động, pháp luật chưa quy định rõ những hành vi, cư xử của người sử dụng lao động đối với người lao động như thế nào, mức độ ra sao thì bị coi là không tôn trọng, không đúng đắn với người lao động, chưa có quy định buộc phải bồi thường vật chất khi xâm phạm danh dự, nhân phẩm người lao động. Về quấy rối tình dục, vẫn còn thiếu các quy định pháp luật về vấn đề này, hiện mới chỉ có một điều luật trong Bộ luật Lao động quy định về quấy rối tình dục... Những hạn chế này đã góp phần làm gia tăng tình trạng vi phạm quyền của người lao động trong các DNNNN ở nước ta hiện nay.

3. Thực tiễn bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Hiện nay, pháp luật Việt Nam quy định việc bảo vệ quyền của người lao động nói chung và người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng thông qua tổ chức công đoàn, thanh tra lao động, thông qua trọng tài và thông qua toà án. Tuy nhiên, nội dung của một số quy định chưa phù hợp với thực tế làm hạn chế hiệu quả của các cơ chế này trong việc bảo vệ quyền của người lao động. Cơ chế công đoàn hiệu quả chưa cao do năng lực của một số tổ chức công đoàn chưa đủ để thực hiện chức năng, nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, số lượng và năng lực của cán bộ công đoàn chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc. Cơ chế thanh tra lao động chưa được phát huy do số lượng thanh tra viên qua ít so với số doanh nghiệp cần thanh, kiểm tra, bên cạnh đó chất lượng đội ngũ

thanh tra chưa đáp ứng yêu cầu công việc và thiếu cán bộ thanh tra có kiến thức, am hiểu nhiều ngành nghề. Trong số các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động, có thể nói cơ chế tài phán không chỉ bảo vệ quyền của người lao động hiệu quả mà còn có khả năng giải quyết dứt điểm các tranh chấp lao động. Tuy nhiên, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua trọng tài vẫn chưa phát huy được hiệu quả là do: hội đồng trọng tài lao động không được ra quyết định giải quyết các vụ tranh chấp về quyền tại các doanh nghiệp được đình công; các quyết định của hội đồng trọng tài về việc giải quyết tranh chấp tập thể ở các doanh nghiệp không được đình công có cơ chế đảm bảo thực hiện chưa đủ mạnh và chưa có quy định về trình độ các trọng tài viên ở nước ta hiện nay nên thiếu cơ sở lựa chọn trọng tài viên dẫn đến hầu hết trọng tài viên chưa đáp ứng được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

Đối với cơ chế tòa án, một số quy định về thủ tục khởi kiện đã làm hạn chế quyền tiếp cận công lý của người lao động, như: không có quy định cho phép tập thể lao động được quyền khởi kiện bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động; chưa có quy định về áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời đối với trường hợp người lao động bị mất việc do đơn vị sử dụng lao động có sự thay đổi;... Bên cạnh đó, vẫn còn hiện tượng đùn đẩy tránh nhiệm giải quyết vụ án tranh chấp lao động đã góp phần làm cho cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án chưa đạt hiệu quả cao, làm ảnh hưởng đến việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

4. Một số kiến nghị nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay

Một là, tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật lao động về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Những năm qua, với sự hội nhập quốc tế sâu rộng, nền kinh tế phát triển liên tục, các quy định của pháp luật đã không kịp thời điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tế. Chẳng hạn, các quy trình giải quyết tranh chấp lao động như hiện nay rất khó thực hiện, vì thế các cuộc đình công xảy

ra trong thời gian qua đều bị coi là đình công bất hợp pháp, điều này phần nào gây bất lợi cho người lao động khi đấu tranh đòi hỏi quyền lợi chính đáng của mình.

Trong thời gian tới, các văn bản quy phạm pháp luật cần phải được sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện nội dung nhằm giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động. Cụ thể, cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động và các vấn đề liên quan đến tiền lương, tranh chấp lao động, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể...; Cần bổ sung các quy định về ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành, các quy định nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động, các quy chế nhằm bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở. Theo đó, cần nghiên cứu, sửa đổi Bộ luật Lao động về việc hỗ trợ một phần kinh phí cho người lao động dưới 12 tháng trong thời gian tìm kiếm công việc mới. Sửa đổi khoản 2 Điều 42 Bộ luật Lao động theo hướng sau: *“Trường hợp người lao động (bao gồm người lao động có thời gian làm việc dưới 12 tháng) không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này”*.

Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định trợ cấp mất việc làm cho người lao động trong trường hợp doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ, thay đổi chủ sở hữu, tư cách doanh nghiệp. Người lao động được hưởng trợ cấp trong trường hợp này là những người lao động có thời gian làm việc thường xuyên, từ 12 tháng trở lên cho người sử dụng lao động, còn với người lao động làm việc dưới 12 tháng thì không có quy định trợ cấp mất việc làm. Đây là một sự thiệt thòi cho người lao động, người sử dụng lao động có thể lợi dụng quy định này để cho những người lao động chưa làm việc đủ 12 tháng thôi việc mà không bị bắt cứ một hạn chế nào. Trong trường hợp này, để tạo điều kiện cho người lao động tìm kiếm công việc mới, nên chăng, cần bổ sung khoản 1 Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012 theo hướng sau: Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm

làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất cũng phải bằng 02 tháng tiền lương.

- Nhằm tạo điều kiện cho người lao động chủ động trong việc tìm kiếm công việc mới, ổn định cuộc sống, pháp luật quy định người lao động có quyền nộp đơn yêu cầu tuyên bố doanh nghiệp phá sản (khoản 2 Điều 5 Luật Phá sản năm 2014). Trên thực tế, việc áp dụng quy định này còn gặp khó khăn do quy định chưa nêu rõ tỷ lệ lao động bị nợ lương trên tổng số lao động của doanh nghiệp là bao nhiêu thì người lao động được quyền nộp đơn yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp. Vì thế, để đảm bảo tính khả thi của quy định này, theo chúng tôi nên bổ sung nội dung như sau vào quy định trên: “*Trường hợp, doanh nghiệp không trả lương cho trên 50% số người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp thì người lao động được quyền nộp đơn yêu cầu tuyên bố doanh nghiệp phá sản*”.

Hai là, tăng cường năng lực cho các thiết chế bảo vệ người lao động tại DNNNN.

- *Đối với tổ chức công đoàn*: Luật Doanh nghiệp năm 2014 không quy định ưu tiên sử dụng đại diện lao động tham gia vào Ban kiểm soát của các công ty (các Điều 82, 102, 163). Nếu không tham gia vào công tác giám sát hoạt động của doanh nghiệp, tổ chức đại diện lao động sẽ thiếu thông tin, thiếu hiểu biết về các hoạt động của doanh nghiệp. Điều này có thể dẫn đến các hoạt động của Tổ chức đại diện lao động chỉ mang tính hình thức, hời hợt, không gắn liền với thực tế doanh nghiệp và sẽ ảnh hưởng đến việc bảo vệ quyền lợi của người lao động. Vì vậy, để tạo điều kiện cho người lao động tham gia vào việc giám sát hoạt động của doanh nghiệp, việc nghiên cứu, bổ sung quy định nêu trên theo hướng như sau: “*Ưu tiên sử dụng đại diện người lao động tham gia vào Ban kiểm soát của công ty*”.

- *Đối với thanh tra lao động*: Ở nước ta, thanh tra lao động được tổ chức theo mô hình chung, thanh tra lao động thực hiện tất cả những vấn đề liên quan đến luật lao động. Chính vì thế, Cơ quan thanh tra phải giải quyết khối lượng công việc rất lớn, tạo ra nhiều áp lực đối lực lượng thanh tra viên vừa mỏng lại vừa thiếu người có

đủ năng lực đáp ứng công việc. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả công tác thanh tra lao động, nên chăng, cần nghiên cứu mô hình thanh tra phụ trách theo nhóm công việc, như: những vấn đề liên quan về an toàn, vệ sinh lao động, lao động trẻ em, lao động di cư hoặc thanh tra lao động tổ chức theo mô hình theo những lĩnh vực nhất định. Qua đó, tạo sự chuyên môn hóa và giảm áp lực cho cơ quan này trên thực tế.

- *Đối với Hội đồng trọng tài*: Nghiên cứu bổ sung thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động được giải quyết tất cả các tranh chấp về quyền và lợi ích theo sự lựa chọn của các bên trong tranh chấp lao động. Quy định về tiêu chuẩn trở thành thành viên hội đồng trọng tài lao động, như: Trọng tài viên phải là cử nhân chuyên ngành luật, có kinh nghiệm ít nhất là 5 năm trong việc giải quyết các vấn đề về lao động, xã hội,... Đồng thời, quy định chế độ tập huấn nghiệp vụ bắt buộc mỗi năm một lần đối với trọng tài viên để bổ sung kiến thức, nâng cao năng lực, phẩm chất của trọng tài viên lao động.

- *Đối với Tòa án*: Nghiên cứu bổ sung quy định về việc áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời trong trường hợp người lao động bị mất việc do đơn vị thay đổi cơ cấu, công nghệ hay vì các lý do kinh tế, người lao động chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật nhưng người sử dụng lao động không giải quyết chế độ theo quy định cho họ. Qua đó, hỗ trợ thêm, giảm bớt khó khăn cho người lao động trong thời gian chờ phán quyết của Tòa án.

Ba là, nâng cao nhận thức về quyền con người, đặc biệt trong lĩnh vực lao động cho cán bộ, công chức nhà nước nói chung và trong lĩnh vực quản lý lao động nói riêng để họ có cơ sở xử đúng đắn, tôn trọng và đảm bảo những giá trị của quyền con người, tránh tình trạng cửa quyền, hách dịch, bảo thủ, coi nhẹ quyền con người ở các cơ quan chức năng này.

Bốn là, từng bước nâng cao nhận thức, tính chuyên nghiệp của người lao động trong việc tìm hiểu về pháp luật lao động, bảo vệ quyền lợi của cá nhân mình thông qua các hội nghị, hội thảo, cuộc thi, giải quyết vướng mắc, giải thích luật qua đài phát thanh, đài truyền hình ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN VÀ THAM KHẢO:

¹Nguyễn Thị Kim Phụng, (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội, trang 12.

²Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2011), *Báo cáo Tổng kết đánh giá 15 năm thi hành Bộ luật Lao động*.

Ngày nhận bài: 10/11/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 21/11/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 1/12/2020

Thông tin tác giả:

ThS. PHAN THỊ LAM HỒNG

Giám đốc Công ty Luật TNHH Đông Hà Nội

**PROTECTING THE RIGHTS OF WORKERS WORKING
IN NON-STATE ENTERPRISES IN VIETNAM:
CURRENT SITUATION AND RECOMMENDATIONS**

● **Master. PHAN THI LAM HONG**

Director, East Hanoi Law Firm

ABSTRACT:

Workers' rights are part of the human rights system. These rights are recognized by the international community and guaranteed in multilateral treaties. In Vietnam, the rights of workers, especially the rights of employees working for non-state enterprises, have been strengthened in recent years. This article is to present the current situation and general issues about protecting the labour rights of employees in non-state enterprises, thereby proposing some solutions to enhance the protection of workers' rights working in non-state enterprises in Vietnam.

Keywords: Human rights, employees, non-state enterprises.