**MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG SẼ PHẢI THAY ĐỔI KHI VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG**

Việc Việt Nam ký kết [***Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP***](https://thuvienphapluat.vn/tintuc/vn/hiep-dinh-CPTPP/)***)*** đã mở ra nhiều cơ hội và thách thức mới cho nền kinh tế nước ta. Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội đánh giá, sau khi Hiệp định CPTPP được kí kết thì Hiệp định đã có tác động đến **43 Điều** trong các Chương của [Bộ luật lao động](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2012-142187.aspx) hiện hành.

Đặc biệt tác động mạnh đến những nội dung về lao động, công đoàn của Việt Nam ở cả hai khía cạnh dưới góc độ luật thực định và tổ chức thực thi trên thực tế. Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội cho rằng nội dung CPTPP sẽ ảnh hướng tới các vấn đề cần sửa đổi sau:

**Về vấn đề tiền lương:**

Tiền lương là một tiêu chuẩn lao động quan trọng để bảo đảm cho cuộc sống của NLĐ. Khoản 2 Điều 35 [Hiến pháp năm 2013](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Hien-phap-nam-2013-215627.aspx) có ghi nhận có tính nguyên tắc về việc NLĐ trong khu vực có quan hệ lao động “được hưởng lương”. Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều 57 Hiến pháp cũng quy định “Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định”.

 Thực tế, các cuộc đình công, ngừng việc tập thể diễn ra trong thời gian qua hầu hết đều có nguyên nhân từ vấn đề tiền lương trả cho NLĐ. Do vậy, để thực hiện các quy định này của Hiến pháp thì phải cụ thể hóa trong BLLĐ và các văn bản pháp luật khác có liên quan thì cần quy định các tiêu chí cụ thể để đo lường chính xác nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ trong từng giai đoạn cụ thể.

- Bên cạnh đó cũng cần tính toán tới yếu tố năng suất lao động, chất lượng công việc và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế, của doanh nghiệp để từ đó xác định mức lương tối thiểu phù hợp như quy định tại **Điều 91 BLLĐ** (2012) và các công ước của ILO.

Ngoài ra, cũng cần cụ thể hóa quy định về “Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.” và quy định “NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau” để hiện thực hóa quy định về quyền được hưởng lương của NLĐ như

**Việc thành lập, hoạt động của Tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp:**

- Quy định về thành lập: Hiện tại trong BLLĐ và các văn bản liên quan chưa có quy định về việc thành lập tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Để đáp ứng yêu cầu của CPTPP, cần điều chỉnh chương XIII trong BLLĐ cho phép NLĐ trong doanh nghiệp được thành lập tổ chức của mình. Cần bổ sung một số điều quy định về thủ tục đăng ký và công nhận tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Ngoài ra, cũng cần thiết ban hành một nghị định quy định chi tiết các điều khoản này.

- Quy định về hoạt động: Cần có các quy định về bầu người đại diện, dự thảo điều lệ hoạt động, quản lý tài chính và tài sản, thương lượng tập thể, lãnh đạo đình công và các hành động tập thể khác. Theo đó, trong BLLĐ cần điều chỉnh một số điều khoản trong chương I, chương XIII và một số chương khác.

- Cần có những quy định về tham gia ý kiến và tư vấn với cơ quan chức năng.

Trong vấn đề này, BLLĐ cần sửa đổi, bổ sung các Điều:**Khoản 5 Điều 3; Khoản 1 Điều 5; Khoản 2 Điều 7; Khoản 1 Điều 92;** các**Điều 188; 189; 190; 191; 192; 193**trong Chương XIII và**Khoản 1 Điều 195 BLLĐ 2012.**

Ngoài ra, cần ban hành Nghị định mới để thay thế cho [Nghị định số 43/2013/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-43-2013-ND-CP-huong-dan-Dieu-10-Luat-cong-doan-quyen-trach-nhiem-186878.aspx),[Nghị định số 53/2014/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-53-2014-ND-CP-co-quan-quan-ly-nha-nuoc-lay-y-kien-xay-dung-chinh-sach-phap-luat-lao-dong-231389.aspx), sửa đổi bổ sung Nghị định số 49/2013/ND-CP và ban hành quyết định thay thế Quyết định số 1055/QĐ-TTg.

Việc NLĐ có quyền thành lập các tổ chức đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình cũng là cơ sở, điều kiện để xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

Đồng thời, cũng phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế, phù hợp với các công ước về tiêu chuẩn lao động cơ bản của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), đặc biệt là khi Việt Nam đã gia nhập và ký kết Hiệp định CPTPP cũng có nội dung quy định về lao động.

Do vậy, BLLĐ, [Luật công đoàn](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-Cong-doan-2012-142186.aspx) cần ghi nhận quyền của NLĐ được thành lập các tổ chức đại diện bảo vệ quyền, lợi ích cho mình. Điều này cho thấy, cần phải xem xét, sửa đổi các quy định về công đoàn cấp trên: Cần ban hành quy định không yêu cầu tổ chức của NLĐ cấp trên đại diện cho NLĐ tại nơi chưa thành lập tổ chức của NLĐ.

**Về tranh chấp lao động và đình công:**

- Nghiên cứu xem xét việc có quy định rõ ràng cụ thể để xác định được tính chất của các cuộc đình công bất hợp pháp, NLĐ phải chịu trách nhiệm khi tham gia đình công bất hợp pháp quy định cụ thể tại **Điều 215 BLLĐ.**

- Nghiên cứu sửa đổi trình tự, thủ tục đình công đơn giản và hợp lý hơn hiện nay được quy định tại Mục 4, Chương XIV về đình công và giải quyết đình công; cụ thể tại các Điều: **211, 212, 213, 214, 218, 219, 220, 221, 222 BLLĐ 2012.**

Đình công là một quyền của NLĐ được pháp luật bảo vệ, được Hiến pháp ghi nhận khái quát tại khoản 2 Điều 57 về việc “nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ”. Đình công là hành vi của tập thể NLĐ chống lại NSDLĐ khi họ thấy quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của mình bị xâm phạm. Do vậy, pháp luật lao động cần phải tiếp tục sửa đổi để bảo đảm thực hiện quyền này của NLĐ, cụ thể như sau:

- Quy định đình công về quyền: Để đảm bảo rằng các cuộc đình công về quyền có thể được tiến hành, BLLĐ cần điều chỉnh **Điều 209** (Khoản 2) và Điều 215 (Khoản 1).

- Quy định về điều kiện đình công: Pháp luật cần quy định rằng cuộc đình công sẽ được tổ chức khi có 50% cộng một số thành viên ban chấp hành tổ chức của NLĐ đồng ý. Như vậy, BLLĐ cần sửa đổi, bổ sung các Điều 211 (Khoản 1); 212; 213 (Khoản 1) và 214 (Khoản 2). Ngoài ra, chúng ta cũng cần ban hành Nghị định thay thế [Nghị định số 46/2013/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-46-2013-ND-CP-huong-dan-Bo-luat-lao-dong-tranh-chap-lao-dong-186886.aspx).

- Về phạm vi đình công: Pháp luật cần quy định việc cho phép những NLĐ làm việc ở các doanh nghiệp khác nhau trong cùng cấp thương lượng tập thể được phép đình công (thương lượng ở cấp nào, được đình công ở cấp ấy).

Việt Nam cũng cần sửa đổi lại danh mục các doanh nghiệp không được đình công nhằm cho phép đình công được tiến hành trong lĩnh vực khai thác, thăm dò dầu khí và sản xuất, cung cấp khí đốt (Điều 2.1b, [Nghị định số 41/2013/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-41-2013-ND-CP-huong-dan-Dieu-220-cua-Bo-luat-lao-dong-Danh-muc-don-vi-185467.aspx)).

Như vậy, BLLĐ cần sửa đổi bổ sung các Điều 3(Khoản 3); 209; **210;** 211 (Khoản 1); 212; 213 (Khoản 1); 214 (Khoản 2) và 215 (Khoản 2). Ngoài ra, chúng ta cũng cần nghiên cứu sửa đổi Nghị định số 46/2013/NĐ-CP và ban hành nghị định thay thế cho Nghị định số 41/2013/NĐ-CP.