|  |  |
| --- | --- |
| **TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**Số: 335 /BC-TLĐ | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập – Tự do – Hạnh phúc***Hà Nội, ngày 13 tháng 02 năm 2023* |

**BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH**

**TRONG ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG LUẬT CÔNG ĐOÀN (SỬA ĐỔI)**

 **I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ BẤT CẬP TỔNG QUAN**

**1. Bối cảnh xây dựng chính sách**

Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” (Nghị quyết số 18); Nghị quyết số 02 NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới (Nghị quyết số 02); Đề án định hướng chương trình xây dựng luật, pháp lệnh nhiệm kỳ Quốc hội khoá XV, trong đó có nhiệm vụ rà soát Luật Công đoàn và các luật liên quan trong năm 2022, đưa vào chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2023, 2024, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã ban hành Kế hoạch số 181/KH-TLĐ ngày 18/3/2022 về triển khai thực hiện Đề án định hướng chương trình xây dựng luật, pháp lệnh nhiệm kỳ Quốc hội khoá XV, Kế hoạch số 211/KH – TLĐ ngày 30/5/2022 về triển khai các hoạt động sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn 2012, trong đó, trình Quốc hội đưa vào chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2024; trình Quốc hội xem xét cho ý kiến tại kỳ họp thứ 7 (tháng 5,6/2024); trình Quốc hội thông qua tại kỳ họp thứ 8 (tháng 10,11/2024).

Theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015, Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam với tư cách là cơ quan chủ trì soạn thảo tiến hành đánh giá tác động của chính sách trong dự án Luật Công đoàn (sửa đổi), nhằm cung cấp thông tin, góp phần củng cố cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn, giúp cho Quốc hội có đầy đủ cơ sở trong việc quyết định thông qua dự án Luật này.

Sau 10 năm áp dụng, thực thi, Luật Công đoàn đã phát sinh một số vướng mắc, bất cập trong thực tiễn. Trong khi đó, Hiến pháp năm 2013 và chủ trương, nghị quyết của Đảng, nhiều đạo luật có liên quan được ban hành, sửa đổi, đòi hỏi phải sửa đổi Luật Công đoàn nhằm cụ thể hóa Hiến pháp, chủ trương của Đảng và đảm bảo sự thống nhất của hệ thống pháp luật. Bên cạnh đó, sự phát triển kinh tế - xã hội, thị trường lao động, quan hệ lao động và việc hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng đã đặt ra các yêu cầu, đòi hỏi Luật Công đoàn cần phải được tiếp tục hoàn thiện. Như vậy, cả về cơ sở chính trị, pháp lý và thực tiễn ở Việt Nam, đòi hỏi Luật Công đoàn cần được sửa đổi.

**2. Mục tiêu xây dựng chính sách**

- Nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới tổ chức và hoạt động của tổ chức công đoàn để phát triển mạnh hơn, hiệu quả hơn trước đòi hỏi ngày càng cao của người lao động, thị trường lao động, góp phần thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; phát huy vai trò quan trọng của tổ chức Công đoàn trong việc phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững ổn định chính trị của đất nước.

- Khắc phục những bấp cập từ thực tiễn, những tồn tại, hạn chế về kỹ thuật lập pháp của Luật Công đoàn 2012.

- Xây dựng Luật Công đoàn phù hợp, tương thích với các quy định của Hiến pháp năm 2013, các đạo luật khác có liên quan; thể chế hóa các chủ trương, nghị quyết mới của Đảng.

- Xác định rõ vị trí, vai trò, nhiệm vụ, quyền và cơ chế đảm bảo để công đoàn thực hiện tốt chức năng, phát huy vai trò trong thời kỳ mới, khi có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ra đời; góp phần quản lý tốt sự ra đời, hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Tạo điều kiện về nguồn lực đủ mạnh để bảo đảm hiệu quả các hoạt động đại diện, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Công đoàn Việt Nam đồng thời bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng đối với các tổ chức này.

- Nâng cao trách nhiệm của Nhà nước, cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, người sử dụng lao động đối với tổ chức và hoạt động của Công đoàn.

- Bảo đảm về mặt pháp lý vững chắc và khoa học đối với các nguồn lực chủ yếu thúc đẩy sự phát triển Công đoàn Việt Nam, đó là công tác tổ chức cán bộ, bảo vệ cán bộ công đoàn, bảo đảm tài chính cho tổ chức công đoàn hoạt động.

- Đảm bảo phù hợp với các điều ước quốc tế, công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), với xu hướng phát triển của phong trào công nhân và công đoàn thế giới trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang diễn ra có nhiều tác động mạnh mẽ, sâu rộng đến nền kinh tế, doanh nghiệp và người lao động.

**II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH**

Để đạt được các mục tiêu sửa đổi Luật Công đoàn như đã đặt ra, đề xuất sửa đổi Luật Công đoàn sẽ tập trung đánh giá tác động của các nhóm chính sách cơ bản. Mỗi nhóm chính sách này sẽ bao gồm các chính sách cụ thể, có chính sách kế thừa, cụ thể hóa các quy định của pháp luật hiện hành và có các chính sách mới được đề xuất.

Báo cáo đánh giá tác động tập trung vào 3 nhóm chính sách cụ thể trong quá trình lập hồ sơ đề nghị xây dựng dự án Luật. Cụ thể:

**1. Chính sách 1: Hoàn thiện quy định về tổ chức bộ máy công đoàn, cơ chế quản lý cán bộ công đoàn và tăng cường vai trò của Công đoàn Việt Nam trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện người lao động**

***1.1. Xác định vấn đề bất cập***

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội thống nhất từ trung ương tới cơ sở, gồm 4 cấp: (1) Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; (2) Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; (3) Công đoàn cấp trên cơ sở; (4) Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn.

Công đoàn Việt Nam là tổ chức của giai cấp công nhân và người lao động, đại diện cho họ trước hết là để “chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng” của người lao động trong mọi thành phần kinh tế. Cùng với đó, Công đoàn còn được Hiến định những chức năng quan trọng mà không phải tổ chức chính trị - xã hội nào cũng có, đó là “tham gia vào quản lý nhà nước, quản lý kinh tế xã hội; tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa”.

Xét về tiêu chí kết nạp thành viên, Công đoàn là tổ chức kết nạp rộng rãi các thành viên, không phân biệt độ tuổi, giới tính đối với tất cả những người hiện đang lao động (cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động đang làm việc trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, có hoặc không có quan hệ lao động) là đối tượng vận động và tập hợp vào tổ chức của mình.

Là tổ chức chính trị - xã hội dưới sự lãnh đạo của Đảng, tổ chức bộ máy của Công đoàn chịu sự điều chỉnh của quy định pháp luật (Luật Công đoàn) và các quy định của Đảng.

Điều 6 Luật Công đoàn 2012 quy định về nguyên tắc tổ chức và hoạt động công đoàn theo hướng:

“1. Công đoàn được thành lập trên cơ sở tự nguyện, tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ.

2. Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước”.

Điều 23 Luật Công đoàn 2012 quy định bảo đảm tổ chức, cán bộ:

“1. Công đoàn các cấp được bảo đảm về tổ chức và số lượng cán bộ, công chức để thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật

2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng cơ cấu tổ chức bộ máy và chức danh cán bộ công đoàn trình cơ quan có thẩm quyền quyết định hoặc quyết định theo thẩm quyền

3. Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ của từng công đoàn cơ sở và số lượng lao động trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ công đoàn quyết định bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách”.

Theo quy định của Hướng dẫn thi hành Điều lệ Đảng, tổ chức bộ máy, biên chế của cơ quan Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ở trung ương, giao Ban Tổ chức Trung ương quản lý; ở cấp tỉnh, cấp huyện giao ban tổ chức tỉnh ủy quản lý, định kỳ báo cáo Ban Bí thư.

 Quy định số 212 – QĐ/TW ngày 30/12/2019 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế cơ quan chuyên trách của Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện (Quy định số 212) phân cấp thẩm quyền quyết định tổ chức bộ máy như sau: (1) Ban Thường vụ cấp ủy cấp tỉnh quyết định tổ chức các bộ phận tham mưu, giúp việc; giao và quản lý, quyết định số lượng cấp phó của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh; (2) Ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện xem xét, quyết định biên chế của các cơ quan.

Qua quá trình thực hiện, các quy định về tổ chức bộ máy công đoàn, cơ chế quản lý cán bộ công đoàn theo các quy định hiện nay của Đảng và các quy định pháp luật đã bộc lộ một số điểm chưa phù hợp:

*Thứ nhất,* cơ chế cấp ủy địa phương giao biên chế cho tổ chức Công đoàn địa phương trong gói biên chế được cấp trên giao cho khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể chính trị - xã hội dẫn đến sự không đồng bộ về biên chế trong cùng một cấp công đoàn. Ví dụ hai địa phương có điều kiện địa lý, điều kiện kinh tế, xã hội giống nhau nhưng do hai cấp ủy khác nhau quyết định giao biên chế nên số lượng biên chế cán bộ công đoàn của hai địa phương có thể khác nhau. Hoặc căn cứ để Trung ương giao biên chế cho các địa phương hiện nay chủ yếu căn cứ vào số dân và số lượng đảng viên trên địa bàn, trong khi số lượng cán bộ công đoàn được bố trí cần dựa vào số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trên địa bàn và xu hướng phát triển kinh tế của địa phương. Thực tế cho thấy, không phải địa bàn có đông dân cư và nhiều đảng viên thì đương nhiên có nhiều công nhân, viên chức, lao động. Ví dụ, tỉnh Thanh Hóa và tỉnh Nghệ An có số dân và đảng viên nhiều hơn tỉnh Bình Dương và tỉnh Đồng Nai, nhưng số lượng công nhân, lao động lại ít hơn nhiều[[1]](#footnote-1). Bên cạnh đó, việc phân bổ biên chế không đồng bộ với việc đảm bảo nguồn tài chính; tình trạng không điều tiết được từ nơi thừa sang nơi thiếu trong phạm vi cả nước cũng như trong phạm vi của tỉnh, thành phố… cũng là vấn đề bất cập trong quản lý biên chế cán bộ công đoàn hiện nay.

*Thứ hai,* *quy định về* *việc* *tuyển dụng, bố trí, thực hiện chính sách* *đối với cán bộ công đoàn chuyên trách trong doanh nghiệp chưa rõ ràng*

Khoản 3 Điều 23 Luật Công đoàn quy định: “Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ của từng công đoàn cơ sở và số lượng lao động trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ công đoàn quyết định bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách”. Khoản 4 Điều 24 Luật Công đoàn quy định: “Cán bộ công đoàn chuyên trách do Công đoàn trả lương, được đơn vị sử dụng lao động bảo đảm quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động đang làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp”

Hiện nay, ngoài số lượng cán bộ công đoàn đang làm việc trong các cơ quan chuyên trách công đoàn các cấp được xác định là công chức theo Luật Cán bộ, công chức…thì có một số cán bộ công đoàn chuyên trách khác đang làm việc trong các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập. Đối với đối tượng này, còn nhiều quan điểm trong việc định danh là cán bộ, công chức hay người lao động; về xác định người sử dụng lao động (tổ chức công đoàn hay doanh nghiệp); về chính sách tiền lương, phúc lợi (tổ chức công đoàn hay doanh nghiệp chi trả). Do vậy, việc tuyển dụng, sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn, vướng mắc. Hiệu lực các quy định của Luật chưa được phát huy, trong khi môi trường doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập hết sức năng động, linh hoạt; yêu cầu bố trí đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp có đông công nhân lao động ngày càng tăng, phù hợp với xu hướng chuyển trọng tâm hoạt động công đoàn sang khu vực doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

*Thứ ba, hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam chưa được quy định rõ ràng trong Luật Công đoàn*

Điều 7 Luật Công đoàn quy định: “Hệ thống tổ chức công đoàn gồm có Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và công đoàn các cấp theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam”. Công đoàn Việt Nam là một tổ chức thống nhất, sự liên kết để hình thành hệ thống 4 cấp tạo nên sức mạnh của tổ chức công đoàn để thực hiện chức năng, nhiệm vụ đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động. Việc chưa quy định rõ tính thống nhất cũng như chưa quy định đầy đủ hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam trong Luật Công đoàn có thể dẫn đến những nhận thức phiến diện trong xác định vai trò, trách nhiệm các cấp công đoàn trong thực tiễn; thậm chí có thể dẫn đến những “nhầm lẫn”, phá vỡ tính thống nhất trong tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Bên cạnh đó, Luật Công đoàn là một đạo luật về tổ chức và hoạt động. Công đoàn là một tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị Việt Nam, một chủ thể, thiết chế hiến định được ghi nhận tại Điều 10 Hiến pháp năm 2013. Sau Luật Công đoàn, không có luật nào khác quy định về tổ chức và hoạt động của công đoàn. Tuy nhiên, hiện nay, cơ cấu và hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam chủ yếu được quy định trong Điều lệ Công đoàn Việt Nam, mà không được quy định cụ thể tại Luật Công đoàn[[2]](#footnote-2). Điều này có ảnh hưởng tới tính chính danh và hiệu quả hoạt động của Công đoàn; do đó cần được xem xét, nghiên cứu để bổ sung khi sửa đổi Luật Công đoàn.

Những phân tích trên đây cho thấy, việc đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy và cán bộ công đoàn trong giai đoạn hiện nay là hết sức cần thiết, phù hợp với tinh thần Nghị quyết 02 NQ/TW ngày 12/6/2021 về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới. Trong đó Nghị quyết đã nêu rõ: “Tiếp tục nâng cao hiệu quả mô hình tổ chức công đoàn 4 cấp, kết hợp chặt chẽ giữa công đoàn địa phương và công đoàn ngành”; “Xây dựng mô hình tổ chức công đoàn theo hướng mở, linh hoạt, năng động”; “Nghiên cứu, đề xuất cơ chế giao biên chế cho Công đoàn hợp lý, bảo đảm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và tình hình thực tế”. Trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, để phù hợp với thông lệ quốc tế, ngoài các quy định về tổ chức và cán bộ của Công đoàn được quy định trong các văn bản của Đảng, Điều lệ của Công đoàn, đòi hỏi phải pháp luật hóa, đưa vào nội dung đề xuất sửa đổi Luật Công đoàn những vấn đề có tính nguyên tắc, định hướng.

***1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề***

- Thể chế hóa Nghị quyết số 18 của Ban Chấp hành Trung ương, Nghị quyết số 02 NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới đề cập đến việc sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn, trong đó, tiếp tục rà soát, hoàn thiện thể chế; xây dựng tổ chức bộ máy, cơ chế hoạt động của tổ chức công đoàn phù hợp với điều kiện mới.

- Thực hiện mục tiêu xây dựng Công đoàn Việt Nam vững mạnh toàn diện, có năng lực thích ứng và giải quyết các vấn đề đặt ra, thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ trong tình hình mới để xứng đáng là tổ chức đại diện lớn nhất, trung tâm tập hợp, đoàn kết giai cấp công nhân và người lao động.

- Nhằm tăng cường tính chủ động và độc lập cho tổ chức Công đoàn trong việc đào tạo, quy hoạch, bố trí và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ công đoàn, nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn, đáp ứng yêu cầu tình hình mới.

***1.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề***

**- Phương án 1:**

- 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 theo đề xuất của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Sửa đổi, bổ sung quy định nhằm làm rõ đối tượng cán bộ công đoàn chuyên trách, theo đó, bổ sung sửa đổi 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 (Điều 4 Giải thích từ ngữ, Điều 23 Đảm bảo điều kiện hoạt động công đoàn).

- Đồng thời, quy định cụ thể hơn hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam tại Điều 7 theo hướng: Công đoàn Việt Nam là tổ chức thống nhất, bao gồm các cấp: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là cấp trung ương; cấp tỉnh, ngành trung ương; cấp trên trực tiếp cơ sở; cấp cơ sở. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định về từng cấp công đoàn”.

- Ngoài ra, sửa đổi khoản 1 Điều 14 theo hướng tách 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 với 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 đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động”.*

**- Phương án 2:** Giữ nguyên quy định như hiện hành.

***1.4. Đánh giá tác động các phương án lựa chọn***

**- Phương án 1:**

Theo quy định tại khoản 3 Điều 2 Quy định số 212 - QĐ/TW ngày 30/12/2019 của Ban Bí thư về chức năng nhiệm vụ, tổ chức bộ máy cơ quan chuyên trách của MTTQ và các tổ chức chính trị xã hội cấp tỉnh, cấp huyện quy định: “*Việc quản lý, giao biên chế đối với cơ quan liên đoàn lao động cấp tỉnh, cấp huyện thực hiện theo hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương*”.

Nếu nội dung sửa đổi Luật Công đoàn nêu trên được thực hiện, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam sẽ căn cứ vào số lượng đoàn viên, số lượng công đoàn cơ sở; tính chất, mức độ phức tạp của quan hệ lao động và khả năng cân đối về tài chính công đoàn, chủ động xây dựng phương án phân bổ biên chế cán bộ công đoàn là công chức, viên chức cho từng năm hoặc cho một nhiệm kỳ; đề xuất Ban Tổ chức Trung ương xem xét quyết định và thông báo giao chỉ tiêu biên chế cán bộ công đoàn cấp tỉnh, cấp huyện cho các Ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh để triển khai thực hiện. Việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ công đoàn cấp tỉnh cấp huyện tiếp tục thực hiện như các quy định hiện hành của Đảng.

Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập... sẽ do công đoàn cấp trên thỏa thuận với người sử dụng lao động để bố trí; bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và thực tế khối lượng công việc và khả năng cân đối nguồn thu của công đoàn cơ sở.

Quy định này đảm bảo tuân thủ nguyên tắc: Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam (Ban Tổ chức Trung ương) quyết định biên chế công chức trong tổ chức chính trị xã hội; khắc phục được những vướng mắc bất cập trong thời gian qua. Đồng thời, tạo điều kiện để tổ chức Công đoàn chủ động bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách (không phải là công chức) ở đơn vị, doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

**a) Tác động tích cực**

Việc sửa đổi, bổ sung quy định giao quyền chủ động đề xuất số lượng cán bộ công đoàn là công chức, viên chức trong toàn hệ thống và làm rõ hơn tính thống nhất trong tổ chức của Công đoàn Việt Nam mang lại những ý nghĩa như sau:

+ Tạo ra sự đồng bộ về biên chế trong hệ thống công đoàn. Khắc phục tình trạng các phương có điều kiện địa lý, điều kiện kinh tế, xã hội giống nhau nhưng được giao số lượng biên chế khác nhau.

Căn cứ để xác định biên chế cho các LĐLĐ cấp tỉnh, cấp huyện được xác định dựa trên yêu cầu nhiệm vụ (dựa trên các tiêu chí số lượng đoàn viên, người lao động; số lượng công đoàn cơ sở; tính chất, mức độ phức tạp của quan hệ lao động) là đáp ứng yêu cầu biên chế phải được xác định trên cơ sở vị trí việc làm và phù hợp với tính chất, đặc thù của tổ chức công đoàn, khắc phục tình trạng cào bằng trong phân bổ biên chế.

+ Phân bổ biên chế đi đôi với việc cân đối nguồn tài chính đảm bảo chi hành chính và chi cho hoạt động phong trào của các cấp công đoàn sẽ góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng tài chính công đoàn. Đồng thời nâng cao trách nhiệm trong quản lý biên chế; quản lý, sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ công đoàn.

+ Việc quy định cán bộ công đoàn chuyên trách khác (cán bộ công đoàn chuyên trách công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập) sẽ do công đoàn cấp trên thỏa thuận với người sử dụng lao động để bố trí; bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và thực tế khối lượng công việc và khả năng cân đối nguồn thu của công đoàn cơ sở; trước hết đã định danh làm rõ từng loại cán bộ công đoàn chuyên trách, từ đó sẽ có các quy định cụ thể để quản lý, sử dụng đối với từng đối tượng. Đặc biệt, việc xác định cán bộ công đoàn chuyên trách công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập không phải là công chức sẽ định hướng để tổ chức công đoàn chủ động trong việc bố trí cán bộ công đoàn làm việc trong các doanh nghiệp và đơn vị sự nghiệp ngoài công lập đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hoạt động công đoàn trong các thành phần kinh tế ngoài khu vực nhà nước.

Mặt khác, việc trao cho Công đoàn Việt Nam quyền chủ động “giám sát” để khẳng định vai trò của Công đoàn Việt Nam với tư cách là tổ chức đại diện lớn nhất của giai cấp công nhân, tách biệt so với các tổ chức đại diện người lao động khác nhằm hướng tới xây dựng Công đoàn Việt Nam vững mạnh toàn diện, có năng lực thích ứng và giải quyết các vấn đề đặt ra, thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ trong tình hình mới.

**b) Tác động tiêu cực**

+ Có ý kiến cho rằng đề xuất thay đổi này còn chưa phù hợp với các quy định hiện hành của Đảng như Quy định số 29-QĐ/TW ngày 25/7/2016 của Ban Chấp hành Trung ương về thi hành Điều lệ Đảng[[3]](#footnote-3), Quy định số 212-QĐ/TW ngày 30/12/2019 của Ban Bí thư về “chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế cơ quan chuyên trách của UBMTTQ và tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện”. Tuy nhiên, tại khoản 3 Điều 2 Quy định số 212 - QĐ/TW ngày 30/12/2019 của Ban Bí thư về chức năng nhiệm vụ, tổ chức bộ máy cơ quan chuyên trách của MTTQ và các tổ chức chính trị xã hội cấp tỉnh, cấp huyện quy định: “*Việc quản lý, giao biên chế đối với cơ quan liên đoàn lao động cấp tỉnh, cấp huyện thực hiện theo hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương*”. Do vậy, nếu nội dung sửa đổi tại Điều 23 được Quốc hội thông qua, việc quản lý, giao biên chế đối với cơ quan liên đoàn lao động cấp tỉnh, cấp huyệnsẽ được hướng dẫn thực hiện cho phù hợp với quy định của pháp luật. Việc sửa đổi nội dung này không làm thay đổi các nguyên tắc lãnh đạo của Đảng, đặc biệt là Đảng lãnh đạo công tác cán bộ.

+ Có ý kiến cho rằng quy định đối với cán bộ công đoàn chuyên trách khác (không phải là công chức, viên chức) do công đoàn cấp trên quyết định là chưa có tiền lệ. Tuy nhiên một trong các chủ trương lớn của Đảng hiện nay là đẩy mạnh giao quyền tự chủ cho các chủ thể. Đối với đơn vị sự nghiệp tự chủ chi thường xuyên đã được tự chủ quyết định số lượng người làm việc của đơn vị. Việc quy định cho công đoàn cấp trên được quyết định số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách ở cơ sở dựa trên cơ sở cân đối nguồn thu của công đoàn cơ sở thực chất là giao quyền tự chủ quyết định số lượng người làm việc cho các công đoàn cơ sở tự cân đối được nguồn thu để chi trả lương và các hoạt động của công đoàn cơ sở. Việc này là hoàn toàn phù hợp với chủ trương của Đảng hiện nay.

+ Việc thay đổi cơ chế có thể dẫn đến việc một số cấp ủy địa phương thấy khó khăn trong công tác quản lý cán bộ công đoàn, vì lý do: các tổ chức chính trị - xã hội khác đều do cấp ủy địa phương chủ động phân bổ biên chế ngoại trừ hệ thống Công đoàn. Tuy nhiên, đây cũng là một bước đổi mới, tạo điều kiện cho công đoàn có sự chủ động và sự linh hoạt trong tuyển dụng, đào tạo và bố trí cán bộ công đoàn.

Một số quốc gia như Trung Quốc, Nga cũng có quy định về tính thống nhất trong tổ chức bộ máy của công đoàn. Ví dụ: Luật Công đoàn Trung Quốc, bên cạnh việc ghi nhận nguyên tắc tập trung dân chủ, cũng quy định: **“**Tổng Công hội Trung Quốc là một tổ chức thống nhất toàn quốc”. Luật Công đoàn Nga quy định: “Công đoàn và các công đoàn cấp trên của họ phải độc lập đề ra và khẳng định các qui chế hoạt động của mình, các điều lệ, và *cơ cấu tổ chức* của các tổ chức đoàn cơ sở; *Công đoàn phải thành lập bộ máy tổ chức của mình*, tổ chức các hoạt động, triệu tập các cuộc họp, các hội nghị và đại hội cũng như các lễ nghi khác”.

**- Phương án 2**: Giữ nguyên quy định như hiện hành.

**a) Tác động tích cực:** Không tốn kinh phí sửa đổi, bổ sung pháp luật và chi phí thực hiện luật; duy trì sự ổn định của các quy định hiện hành.

**b) Tác động tiêu cực:** Nếu giữ nguyên quy định như hiện hành thì không khắc phục được những bất cập như đã phân tích ở trên.

***1.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn***

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề xuất lựa chọn phương án 1 như đã phân tích ở trên.

**2. Chính sách 2: Hoàn thiện cơ chế tài chính công đoàn trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và sự ra đời của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam.**

***2.1. Xác định vấn đề bất cập***

Luật Công đoàn năm 2012 có hiệu lực từ ngày 01/01/2013. Tài chính, tài sản công đoàn được quy định cụ thể từ Điều 26 đến Điều 29 trong Luật, bao gồm các quy định: Tài chính công đoàn (Điều 26); Quản lý, sử dụng tài chính công đoàn (Điều 27); Tài sản công đoàn (Điều 28); Kiểm tra, giám sát tài chính công đoàn (Điều 29). Ngay sau khi có Luật Công đoàn năm 2012, Tổng Liên đoàn đã tổ chức triển khai tới các cấp công đoàn.

Khoản 2, Điều 26 Luật Công đoàn 2012 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”.

Tài chính công đoàn được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, gồm: (1) đoàn phí công đoàn (ĐPCĐ) do đoàn viên đóng, (2) kinh phí công đoàn (KPCĐ) do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng, (3) ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ, (4) các khoản thu khác (trong đó, có thu từ hoạt động kinh tế công đoàn). Việc xác định nguồn tài chính công đoàn tại Luật Công đoàn 2012 đã được xem xét một cách toàn diện, thấu đáo trên cơ sở đặc thù tổ chức Công đoàn Việt Nam, trong mối quan hệ với Luật Ngân sách nhà nước, tính lịch sử của quá trình hình thành nguồn tài chính công đoàn cũng như yêu cầu, nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam trong giai đoạn tiếp theo (Từ năm 1957 đã thu kinh phí 2% ổn định cho tới nay).

Trong thời gian qua, vấn đề thu, chi, sử dụng nguồn KPCĐ nhận được sự quan tâm của tổ chức, cá nhân. Trong thực tế, việc thu – chi kinh phí công đoàn tuân thủ các quy định của pháp luật và các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo của Tổng Liên đoàn. Đặc biệt, kể từ khi có Luật Công đoàn năm 2012, công tác thu - chi tài chính công đoàn có tính pháp lý cao hơn, bài bản và minh bạch hơn trong quá trình thực hiện. Cụ thể như sau:

- Đối tượng đóng KPCĐ 2% rộng hơn: Luật Công đoàn năm 2012, Nghị định 191/2013/NĐ-CP và các quy định về tài chính của tổ chức Công đoàn đã quy định rõ nguồn thu của tổ chức công đoàn, trong đó quy định cụ thể đối tượng đóng KPCĐ 2% không phân biệt doanh nghiệp nhà nước, tư nhân hay có vốn đầu tư nước ngoài, bao gồm cả đơn vị chưa có tổ chức công đoàn. Từ đó người lao động tại các đơn vị chưa có tổ chức công đoàn có nguồn kinh phí để được Công đoàn Việt Nam chăm lo, bảo vệ….Các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp đều có nghĩa vụ đóng KPCĐ 2%, tạo sự bình đẳng trong toàn hệ thống, đồng thời không trở thành quy định “khuyến khích” các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp tìm mọi cách để không thành lập tổ chức công đoàn.

- Đổi mới mạnh mẽ việc phân cấp thu tài chính công đoàn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã giao việc thu kinh phí công đoàn 2% chủ yếu cho Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn Ngành TW và tương đương. Từ năm 2013, không thực hiện thu tập trung KPCĐ khu vực hành chính, sự nghiệp trung ương (HCSNTW) về cấp Tổng Liên đoàn (trước đây TLĐ thu 2% kinh phí của khu vực HCSNTW). Đến năm 2016, việc thu kinh phí công đoàn đã được cụ thể hóa tại Điều 7, Quyết định 1908/QĐ-TLĐ ngày 19/12/2016 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về thu, chi quản lý tài chính sử dụng tài chính công đoàn. Từ năm 2018, Tổng Liên đoàn thực hiện việc hướng dẫn thu kinh phí công đoàn và phân phối tự động khu vực sản xuất kinh doanh tập trung qua tài khoản của Tổ chức Công đoàn tại Ngân hàng Công Thương Việt Nam và Ngân hàng Nông nghiệp và PTNT Việt Nam. Đồng thời, chỉ đạo Liên đoàn Lao động (LĐLĐ tỉnh), ngành hạn chế việc thu tài chính, phân cấp thu về cho công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, tạo sự tự chủ về nguồn tài chính cho cấp trên trực tiếp cơ sở, giảm áp lực thu KPCĐ đối với công đoàn cơ sở (CĐCS) để CĐCS tập trung thu tốt đoàn phí công đoàn (ĐPCĐ). Đây là biện pháp khuyến khích thu và hạn chế thất thu tài chính công đoàn.

- Đổi mới trong công tác phân phối tài chính công đoàn: Trong giai đoạn 2012 - 2022 nguồn tài chính của tổ chức công đoàn được dành cho CĐCS là chủ yếu. Thực hiện Nghị quyết 07b/NQ-TLĐ, từ năm 2016 nguồn KPCĐ dành cho CĐCS mỗi năm tăng 1%. Năm 2021, tỷ lệ phân phối cho các cấp công đoàn như sau: Nguồn thu tại cấp CĐCS được sử dụng bao gồm 71% nguồn thu kinh phí công đoàn, 60% nguồn thu đoàn phí, 100% nguồn thu khác; Tại công đoàn cấp trên cơ sở trở lên sử dụng phần còn lại của nguồn thu KPCĐ và ĐPCĐ. Từ năm 2022, tỷ lệ phân phối cho các cấp công đoàn như sau: Nguồn thu tại cấp CĐCS được sử dụng bao gồm 75% nguồn thu kinh phí công đoàn, 60% nguồn thu đoàn phí, 100% nguồn thu khác; Tại công đoàn cấp trên cở sở trở lên sử dụng phần còn lại của nguồn thu KPCĐ và ĐPCĐ. Từ đó CĐCS sẽ có thêm điều kiện để chăm lo, bảo vệ cho đoàn viên và người lao động.

- Về tổng thu tài chính công đoàn: Tổng thu trong 09 năm (từ năm 2013 đến năm 2021) là 143.999 tỷ đồng, trong đó đoàn phí công đoàn là 35.516 tỷ đồng, chiếm 24,66% tổng số thu; kinh phí công đoàn là 90.836 tỷ đồng, chiếm 63,08% tổng số thu; NSNN hỗ trợ 517 tỷ đồng chiếm 0,35% tổng số thu; các khoản thu khác là 17.129 tỷ đồng chiếm 11,91% tổng số thu.

Thu tài chính công đoàn cơ bản hoàn thành kế hoạch, trung bình mỗi năm tăng 12%. Tổng thu tài chính công đoàn năm 2021 so với năm 2012 tăng 2,5 lần, trong đó thu kinh phí công đoàn tăng 2,69 lần, đoàn phí công đoàn tăng 2,4 lần, thu khác tăng 1,54 lần. Kết quả này có được là do, một là quỹ tiền lương làm căn cứ đóng đoàn phí và kinh phí công đoàn tăng (do lương cơ sở, lương tối thiểu vùng, số lao động tại các cơ quan đơn vị tăng dần qua các năm), hai là, Tổng Liên đoàn đã đổi mới công tác thu tài chính công đoàn như: Giao dự toán kịp thời, đúng quy định; phối hợp cùng Bảo hiểm xã hội Việt Nam lập dự toán thu cho các đơn vị theo số liệu lao động và quỹ lương đóng BHXH từ đó làm căn cứ xây dựng dự toán số thu KPCĐ và ĐPCĐ; phối hợp với các cơ quan chức năng như cơ quan Thuế, Tòa án, Thanh tra,... để đôn đốc thu kinh phí công đoàn... Những giải pháp mới đã tạo chuyển biến quan trọng về thu tài chính công đoàn.

Việc thu KPCĐ 2% khu vực sản xuất kinh doanh (SXKD): Tổng Liên đoàn đã triển khai thu tập trung qua tài khoản của tổ chức Công đoàn mở tại các ngân hàng thương mại cổ phần Nhà nước như Vietinbank, Agribank, BIDV. Sau 5 năm triển khai thu KPCĐ khu vực SXKD qua tài khoản Công đoàn Việt Nam, đã thu được kết quả quan trọng. Việc áp dụng công nghệ thông tin hiện đại giúp cho công tác thu và phân phối nguồn thu được minh bạch, kịp thời. Doanh nghiệp nhận thấy sự ưu việt, minh bạch của phương thức này do đó ngày càng nhiều doanh nghiệp tham gia tạo sự thuận lợi trong quản lý KPCĐ của các cấp công đoàn.

 - Về chi tài chính công đoàn từ năm 2013 đến năm 2021 tổng số chi tại các cấp công đoàn là 110.553 tỷ đồng. Trong đó, số chi tập trung nhiều nhất tại cấp CĐCS 81.199 tỷ đồng, chiếm 73,45 % tổng chi; số chi tại cấp quận, huyện là 16.443 tỷ đồng chiếm 14,87% tổng chi; số chi tại cấp tỉnh, ngành 11.695 tỷ đồng, chiếm 10,58% tổng chi; số chi tại cấp Tổng Liên đoàn 807 tỷ đồng, chiếm 0,73% tổng chi; đơn vị sự nghiệp là 409 tỷ đồng chiếm 0,37% tổng chi, số chi cho đầu tư chủ yếu từ nguồn thu khác tại đơn vị và nguồn hỗ trợ của NSNN. Như vậy sau khi có Luật Công đoàn 2012, Công đoàn Việt Nam đã điều chỉnh giảm tỷ trọng chi tại các cấp trên để tập trung nguồn tài chính cho cấp CĐCS sử dụng nhằm mục tiêu chi chăm lo, bảo vệ lợi ích cho đoàn viên, người lao động.

Nội dung chi tại các cấp công đoàn trong giai đoạn 2013-2021 như sau:

Tại cấp CĐCS, cơ bản chi chăm lo và bảo vệ quyền lợi cho người lao động với tỷ trọng chi là 82,2%; chi lương, phụ cấp chiếm 13,0%; chi quản lý hành chính chỉ chiếm 4,66%; chi đầu tư xây dựng, mua sắm và sửa chữa lớn TSCĐ chiếm tỉ trọng rất nhỏ, chỉ 0,14%.

Tại cấp quận huyện, chi cho hoạt động chiếm 49,73%; chi lương, phụ cấp chiếm 31,9%; chi đầu tư xây dựng, mua sắm và sửa chữa lớn TSCĐ 3,51%; chi quản lý hành chính 13,66%; chi hoạt động tại nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở 1,2%.

Tại cấp tỉnh, ngành, chi cho hoạt động chiếm 39,98%; chi lương, phụ cấp chiếm 27,3%; chi đầu tư xây dựng, mua sắm và sửa chữa lớn TSCĐ 17,49%; chi quản lý hành chính 14,66%; chi hoạt động tại nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở 0,57%.

Tại cấp Tổng Liên đoàn, chi cho hoạt động chiếm 43,4%; chi lương, phụ cấp chiếm 28,62%; chi đầu tư xây dựng, mua sắm và sửa chữa lớn TSCĐ 9,79%; chi quản lý hành chính 18,19%.

Nội dung chi cho hoạt động tại các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên cũng chủ yếu là cho các hoạt động chăm lo, bảo vệ đoàn viên và người lao động tại CĐCS.

Tại đơn vị sự nghiệp chi cho hoạt động chiếm 20,86%; chi lương, phụ cấp chiếm 34,57%; chi đầu tư xây dựng, mua sắm và sửa chữa lớn TSCĐ 35,99%; chi quản lý hành chính 8,58%; không có chi hoạt động tại nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.

Về đầu tư xây dựng cơ bản, giai đoạn 2013-2021, tổng nguồn vốn đầu tư là 3.019 tỷ đồng, trong đó chi đầu tư xây dựng tại các đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế khoảng hơn 1.466,4 tỷ đồng từ nguồn NSNN; chi đầu tư xây dựng tại công đoàn cấp trên khoảng 1.552,6 tỷ đồng từ tài chính công đoàn tích lũy.

Tại các doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động vẫn được sự quan tâm, chăm lo, bảo vệ quyền lợi của người lao động tại các cấp công đoàn và được quy định cụ thể tại Điều 17, Quyết định 1911/QĐ-TLĐ ngày 19/12/2016 của Tổng Liên đoàn, các công đoàn cấp trên cơ sở căn cứ số kinh phí công đoàn được sử dụng thu từ nơi chưa có tổ chức công đoàn, xây dựng định mức chi để chi chăm lo, bảo vệ quyền lợi người lao động. Số chi chưa hết theo dõi trên tài khoản tạm giữ, ngay khi đơn vị thành lập công đoàn cơ sở thì cấp trả toàn bộ số kinh phí tạm giữ cho công đoàn cơ sở. Từ năm 2013 đến năm 2021, tổng số chi tại nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở là 300 tỷ đồng. Số còn lại chưa chi tại nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở sẽ được công đoàn cấp trên trả lại cho công đoàn cơ sở khi được thành lập.

Bên cạnh đó, công đoàn cấp trên cũng thực hiện chăm lo cho người lao động phi chính thức thuộc các nghiệp đoàn như Nghiệp đoàn như Nghiệp đoàn nghề cá, Nghiệp đoàn xe ôm, Nghiệp đoàn cắt tóc...

 Mức chi bình quân trong năm 2012 cho một đoàn viên là 870.000 đồng/năm, người lao động 667.000 đồng/ năm. Mức chi bình quân trong năm 2021 cho một đoàn viên là 1.655.000 đồng/năm, người lao động 1.455.000 đồng/ năm. Trong đó mức chi cho đoàn viên cao hơn người lao động là do một số mục chi tại công đoàn cơ sở người lao động không được hưởng mà chỉ dành cho đoàn viên như chi quà sinh nhật, việc hiếu, hỉ…

- Để tạo cơ sở vật chất cho tổ chức công đoàn nâng cao hiệu quả trong việc chăm lo đoàn viên và người lao động một cách thiết thực, đặc biệt là đoàn viên và người lao động yếu thế tại các Khu Công nghiệp, Khu chế xuất, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã được Chính phủ phê duyệt Đề án đầu tư xây dựng thiết chế công đoàn tại KCN, KCX tại Quyết định số 655/QĐ-TTg ngày 12/5/2017. Trên cơ sở đó, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã ban hành Nghị quyết số 9c/NQ-BCH ngày 18/10/2016 về điều chỉnh giảm tỉ trọng chi hành chính, hoạt động phong trào tại các cấp công đoàn để tạo nguồn kinh phí cho đầu tư xây dựng các thiết chế của công đoàn tại các Khu công nghiệp, Khu chế xuất. Tuy nhiên, năm 2020 do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn đã quyết định dừng việc thực hiện Nghị quyết 9c/NQ-BCH từ ngày 01/01/2021, riêng công đoàn cơ sở khu vực sản xuất kinh doanh dừng việc thực hiện Nghị quyết nêu trên từ 01/01/2020.

*Đánh giá về nguồn thu kinh phí công đoàn 2%:* Thực tiễn tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam nhiều thập kỷ qua cho thấy nguồn thu kinh phí công đoàn cùng với các nguồn thu khác là cơ sở quan trọng để tổ chức Công đoàn xây dựng được nguồn lực đủ mạnh thực hiện chức năng, nhiệm vụ được Đảng giao phó, góp phần nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động, giảm gánh nặng cho Nhà nước trong bối cảnh nguồn lực của Nhà nước còn hạn chế, chăm lo tốt hơn cho người lao động, tạo sự gắn kết lâu dài giữa người lao động với tổ chức công đoàn và doanh nghiệp.

Xét về bản chất và mục đích chi: Trong phân phối các nội dung chi theo quy định, nguồn kinh phí công đoàn cơ bản dành cho phúc lợi, chăm lo, bảo vệ, đào tạo đoàn viên và người lao động (chiếm 84,14% trong tổng chi hoạt động tại 4 cấp)[[4]](#footnote-4). Thực chất nguồn thu - chi kinh phí công đoàn thể hiện rõ bản chất tốt đẹp và sự ưu việt của Đảng Cộng sản Việt Nam và chế độ ta trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN; thực hiện chăm lo phúc lợi và an sinh cho NLĐ thông qua tổ chức Công đoàn - cầu nối giữa Đảng với NLĐ (đặc biệt là ở những doanh nghiệp FDI sử dụng đông lao động nhưng nhiều nơi chưa có tổ chức cơ sở đảng). Chăm lo tốt cho NLĐ thông qua tổ chức công đoàn cũng chính là hướng tới chăm lo, xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh theo tinh thần Nghị quyết 20 BCH TW Đảng khóa X.

Điều này cũng phù hợp với lịch sử nhiều thập kỷ qua, nguồn thu kinh phí công đoàn xuất phát chủ yếu ở các nước XHCN dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản. Hiện nay, với thể chế chính trị tương đồng Việt Nam, Luật Công đoàn Trung quốc cũng quy định nguồn thu 2% kinh phí công đoàn. Ở Nga, khi thay đổi thể chế chính trị và Đảng cầm quyền thì nguồn kinh phí này cũng không còn.

Đối với CĐCS, phần kinh phí này giữ vai trò quan trọng, có ý nghĩa quyết định trong việc đảm bảo nguồn tài chính để CĐCS hoạt động, thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình, đặc biệt là chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động.

Đối với doanh nghiệp: Kết quả sản xuất kinh doanh có phần đóng góp quan trọng của NLĐ, ngoài chi phí tiền lương, BHXH thì việc đóng kinh phí công đoàn để chăm lo cho NLĐ cũng là một cách để phát huy vai trò và trách nhiệm xã hội của người sử dụng lao động trong việc phối hợp cùng tổ chức Công đoàn chăm lo cho người lao động, nguồn tài sản vốn quý nhất cho sự phát triển của doanh nghiệp. Kinh phí công đoàn chiếm tỷ trọng nhỏ trong chi phí của doanh nghiệp (khoảng 0,2% đối với doanh nghiệp gia công, 0,14% đối với doanh nghiệp khác). Nhưng việc sử dụng mang lại lợi ích cho cả người sử dụng lao động và người lao động, góp phần tạo lập QHLĐ hài hòa, ổn định, người lao động được chăm lo tốt hơn, yên tâm làm việc. Thực tế nhiều doanh nghiệp, kể cả DN FDI đã giao việc chăm lo NLĐ cho công đoàn. Ngoài kinh phí công đoàn, DN còn đầu tư kinh phí từ các quỹ để công đoàn thực hiện nhiệm vụ.

Trong thời gian 10 năm qua, với cách thức thu - chi và phân bổ tài chính ngày càng khoa học, công khai, minh bạch, hướng về cơ sở, Công đoàn Việt Nam đã có một nguồn lực cần thiết để đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn, thu hút ngày càng đông đảo người lao động tham gia công đoàn, góp phần quan trọng xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, đóng góp trực tiếp vào các thành tựu kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội của đất nước. Trong bối cảnh cần phải tiếp tục “*tạo điều kiện về nguồn lực đủ mạnh để bảo đảm hiệu quả các hoạt động đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam*” theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 06-NQ/TW[[5]](#footnote-5) và “*duy trì các nguồn lực hiện có; thu kinh phí công đoàn và khuyến khích xã hội hoá nguồn lực để công đoàn thực hiện tốt nhiệm vụ được giao*” theo tinh thần Nghị quyết 02 NQ/TW[[6]](#footnote-6) thì việc tiếp tục bảo đảm nguồn thu kinh phí công đoàn 2% là hết sức cần thiết.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, các quy định về cơ chế tài chính đã bộc lộ một số bất cập sau:

*Thứ nhất, quy định chưa đầy đủ về công tác kiểm tra, giám sát và đảm bảo công khai minh bạch trong quản lý, sử dụng tài chính công đoàn*

Nhiều năm qua, việc nắm bắt và hiểu đúng cách thức thu, tỷ lệ phân chia tài chính công đoàn giữa các cấp công đoàn chưa tạo được sự lan tỏa rộng khắp, khiến cho có một số ý kiến cho rằng kinh phí 2% chỉ nhằm để phục vụ cho công đoàn cấp trên cơ sở trở lên, hoặc để “trả lương”, “nuôi” bộ máy tổ chức công đoàn, có người hoài nghi về mục đích sử dụng nguồn kinh phí này. Để tiếp tục thực hiện tốt hơn nữa sự công khai, minh bạch trong việc sử dụng kinh phí công đoàn, đoàn phí, cần bổ sung quy định về trích kinh phí cho các cấp công đoàn theo tỷ lệ phù hợp, theo hướng công đoàn cấp trên phục vụ công đoàn cấp dưới, công đoàn cơ sở phục vụ đoàn viên công đoàn, người lao động. Đồng thời, cần bổ sung quy định về công tác kiểm tra, giám sát, nhằm đảm bảo công khai minh bạch trong quản lý, sử dụng tài chính công đoàn. Mặt khác, do nguồn gốc hình thành khác nhau nên cần phân định rõ cơ chế quản lý các nguồn thu trong cơ cấu thu tài chính công đoàn. Trong đó, đoàn phí do đoàn viên tự nguyện đóng góp và các nguồn thu khác của tổ chức thì thực hiện các nội dung chi theo Điều lệ và quy định của Công đoàn Việt Nam; kinh phí công đoàn là khoản thu có tính chất như ngân sách Nhà nước cần được quy định các nội dung chi cụ thể trong luật.

*Thứ hai, cơ chế phân bổ kinh phí công đoàn chưa phù hợp trong bối cảnh ra đời tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam.*

Việc thu, chi, sử dụng kinh phí công đoàn như hiện nay chỉ phù hợp trong điều kiện Việt Nam có duy nhất một hệ thống công đoàn (Công đoàn Việt Nam). Bộ luật Lao động 2019 đã cho phép thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam. Theo đó, ở doanh nghiệp, bên cạnh CĐCS thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam còn có thể có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp mà quyền và trách nhiệm của tổ chức này trong quan hệ lao động được đảm bảo bình đẳng với tổ chức công đoàn. Do đó, vấn đề chia sẻ nguồn kinh phí công đoàn với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cũng cần được xem xét, nghiên cứu trong lần sửa đổi Luật Công đoàn này.

*Thứ ba, quy định về thu kinh phí công đoàn chưa đảm bảo tính chia sẻ với doanh nghiệp trong bối cảnh gặp khó khăn.*

Thực tiễn thời gian qua cho thấy, cùng với chính sách giảm thuế và tạm dừng đóng quỹ bảo hiểm xã hội, vấn đề giảm mức đóng kinh phí công đoàn đối với doanh nghiệp gặp khó khăn do dịch bệnh Covid-19 đã được đặt ra nhằm hỗ trợ doanh nghiệp duy trì hoạt động trong bối cảnh dịch bệnh. Nhưng do Luật Công đoàn 2012 không quy định vấn đề này nên việc miễn, giảm kinh phí công đoàn không thể triển khai trong thực tiễn.

Việc quy định miễn, giảm kinh phí công đoàn cùng với các chính sách miễn giảm thuế khi doanh nghiệp gặp khó khăn sẽ làm giảm gánh nặng chi phí cho doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp duy trì sự tồn tại, giảm số doanh nghiệp bị “đào thải” khỏi thị trường, bảo vệ việc làm cho người lao động. Từ đó, tăng khả năng tích tụ nguồn vốn nhằm sử dụng cho mục đích tái đầu tư mở rộng phát triển sản xuất kinh doanh. Đây cũng chính là giải pháp tổ chức Công đoàn Việt Nam chia sẻ khó khăn, đồng hành cùng doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ. Đồng thời, việc giảm kinh phí công đoàn cũng gián tiếp thúc đẩy các doanh nghiệp làm ăn chân chính, thực hiện đúng hơn các quy định pháp luật của Nhà nước, hạn chế các hoạt động trốn đóng, lách đóng kinh phí công đoàn, thuế… Do vậy, cần xem xét bổ sung quy định về miễn, giảm kinh phí công đoàn khi **doanh nghiệp gặp khó khăn** phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh trong sửa đổi Luật Công đoàn lần này.

***2.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề***

- Thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương tại Nghị quyết số 02 “*duy trì các nguồn lực hiện có; thu kinh phí công đoàn và khuyến khích xã hội hoá nguồn lực để công đoàn thực hiện tốt nhiệm vụ được giao*”; Nghị quyết số 06 tiếp tục “tạo điều kiện về nguồn lực đủ mạnh để bảo đảm hiệu quả các hoạt động đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam”; Nghị quyết số 18 “Rà soát, sửa đổi cơ chế quản lý tài chính, nguồn kinh phí công đoàn, bảo đảm chặt chẽ, công khai, minh bạch và nâng cao hiệu quả”.

- Thể chế hóa quan điểm xây dựng nguồn tài chính đủ mạnh để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn của Nghị quyết số 02 của Bộ Chính trị, theo đó, phải kịp thời rà soát, sửa đổi các quy định về quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn, tài sản công đoàn phù hợp với quy định của pháp luật, bảo đảm công khai, minh bạch, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; xây dựng cơ chế sử dụng tài chính gắn với nhiệm vụ chung, lĩnh vực, địa bàn ưu tiên, cân đối giữa các cấp công đoàn. Duy trì các nguồn lực hiện có; thu kinh phí công đoàn và khuyến khích xã hội hoá nguồn lực để công đoàn thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- Nhằm đảm bảo sự minh bạch, công khai trong việc sử dụng kinh phí công đoàn, tạo sự bình đẳng giữa các tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp.

***2.3 Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề***

***2.3.1. Sửa đổi, bổ sung quy định về miễn, giảm kinh phí công đoàn.***

Trên cơ sở duy trì nguồn thu 2% kinh phí công đoàn, dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung trường hợp doanh nghiệp được miễn, giảm kinh phí công đoàn như sau:

- **Phương án 1**: Bổ sung khoản 5 Điều 26 về các trường hợp doanh nghiệp được miễn, giảm kinh phí công đoàn: “*5. Việc miễn, giảm kinh phí công đoàn trong năm tài chính công đoàn khi doanh nghiệp gặp khó khăn do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh và có số lao động đang tham gia BHXH phải tạm thời nghỉ việc từ 50% trong tổng số lao động thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc trở lên.”.*

**- Phương án 2***:* Giữ nguyên quy định hiện hành.

***2.3.2. Sửa đổi, bổ sung quy định về phân phối kinh phí công đoàn***

Trên cơ sở duy trì nguồn thu 2% kinh phí công đoàn tại khoản 2 Điều 26, dự thảo Luật xây dựng 02 phương án về phân phối kinh phí công đoàn tại khoản 2 Điều 27 như sau:

- **Phương án 1:**

*“2. Phân phối nguồn thu kinh phí công đoàn theo Khoản 2, Điều 26 hàng năm: Công đoàn cấp trên cơ sở được quản lý, phân phối và sử dụng 25% trên tổng số thu kinh phí công đoàn. Công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được sử dụng 75% trên tổng số thu kinh phí công đoàn áp dụng cụ thể cho các trường hợp sau đây:*

*a) Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp chỉ có tổ chức công đoàn, toàn bộ kinh phí công đoàn nêu trên được phân phối cho công đoàn cơ sở.*

*b) Trường hợp doanh nghiệp chỉ có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thì tổ chức này được phân phối theo số thành viên trên số lao động thu được kinh phí công đoàn. Công đoàn cấp trên cơ sở được sử dụng số thu kinh phí công đoàn còn lại.*

*c) Trường hợp doanh nghiệp có cả công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, công đoàn cơ sở được phân phối số kinh phí công đoàn nêu trên sau khi trừ đi số kinh phí cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo Điểm b Khoản 2 Điều này.*

*d) Ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tạm giữ toàn bộ số kinh phí nêu trên để thực hiện chi cho người lao động tại cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và hoàn trả số chưa chi cho công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp khi được thành lập theo nguyên tắc tại Điểm a, Điểm b, Điểm c Khoản 2 Điều này.*

*Việc quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp do Chính phủ quy định”.*

- **Phương án 2:**

*“2. Tại những nơi đã có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, kinh phí công đoàn quy định tại khoản 2 Điều 26 được phân phối cho các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.*

*Chính phủ quy định chi tiết nội dung này.”.*

**- Phương án 3**: Giữ nguyên quy định hiện hành.

***2.3.3. Sửa đổi, bổ sung quy định đảm bảo*** ***công khai, minh bạch trong công tác quản lý, sử dụng tài sản, tài chính công đoàn.***

**- Phương án 1**:

+ Sửa đổi khoản 2 Điều 27 thành khoản 3 Điều 27 và bổ sung khoản 4 Điều 27 Quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo hướng quy định rõ các nội dung nhiệm vụ sử dụng kinh phí công đoàn và nguyên tắc quản lý, sử dụng đối với các nguồn thu tài chính công đoàn (đoàn phí, nguồn thu khác và Ngân sách Nhà nước cấp hỗ trợ).

+ Bổ sung khoản 5 Điều 27 quy định về thanh, quyết toán tài chính công đoàn cho các cấp công đoàn và cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tại khoản 2 Điều 27 theo phương án sau:

*“5. Việc lập dự toán, chấp hành, kế toán và quyết toán kinh phí công đoàn và ngân sách Nhà nước hỗ trợ thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách Nhà nước và kế toán, thống kê. Công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện quản lý, phân phối và sử dụng 25% trên tổng số thu kinh phí công đoàn tại Khoản 3 Điều này và việc xử lý thiếu hụt tạm thời tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thực hiện kế toán, quyết toán số kinh phí công đoàn được hưởng tại Khoản 3 Điều này theo quy định của Chính phủ và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.”.*

+ Sửa đổi, bổ sung Điều 28 Tài sản công đoàn, theo hướng: *“Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện việc quản lý, sử dụng, khai thác tài sản của Công đoàn theo Luật Quản lý, sử dụng tài sản công và các quy định pháp luật khác; thực hiện các quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu, cơ quan đại diện chủ sở hữu đối với các doanh nghiệp do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nắm giữ 100% vốn điều lệ và phần vốn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tại doanh nghiệp do Công đoàn quyết định thành lập hoặc được giao quản lý.”.*

+ Bổ sung khoản 4, khoản 5 Điều 29 Kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, giám sát, công khai tài chính Công đoàn:

*“4. Định kỳ hai năm, Kiểm toán Nhà nước thực hiện kế hoạch kiểm toán tài chính công đoàn và báo cáo kết quả với Quốc hội.*

*Kiểm toán nhà nước thực hiện kiểm toán đột xuất tài chính công đoàn khi có yêu cầu của Quốc hội*

*5. Tổng Liên đoàn quy định công khai tài chính hàng năm của các cấp công đoàn theo quy định của Nhà nước. Các cấp công đoàn thực hiện công khai tài chính hằng năm tại hội nghị ban chấp hành công đoàn và bằng một trong các hình thức: niêm yết tại trụ sở làm việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị; phát hành ấn phẩm; thông báo bằng văn bản đến các cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân có liên quan; đưa lên trang thông tin điện tử; thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thực hiện việc công khai kinh phí công đoàn được sử dụng tại Khoản 3 Điều 27 theo quy định của Chính phủ và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.”.*

**- Phương án 2**: Giữ nguyên quy định hiện hành

***2.4. Đánh giá tác động các phương án lựa chọn***

***2.3.1. Sửa đổi, bổ sung quy định về miễn, giảm kinh phí công đoàn.***

**a) Tác động tích cực**

+ Việc bổ sung quy định xem xét miễn, giảm kinh phí công đoàn trong **trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn** phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh dẫn đến không có khả năng đóng kinh phí công đoàn là cần thiết, phù hợp với tình hình thực tiễn và nguyện vọng của cộng đồng doanh nghiệp.

+ Việc quy định miễn, giảm kinh phí công đoàn cùng với các chính sách miễn giảm thuế khi doanh nghiệp gặp khó khăn sẽ làm giảm gánh nặng chi phí cho doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp duy trì sự tồn tại, giảm số doanh nghiệp bị đào thải khỏi thị trường, bảo vệ việc làm cho người lao động. Từ đó, tăng khả năng tích tụ nguồn vốn cho mục đích tái đầu tư khôi phục sản xuất kinh doanh. Đây cũng chính là giải pháp để tổ chức Công đoàn Việt Nam chia sẻ khó khăn, đồng hành cùng doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

+ Đồng thời, việc giảm kinh phí công đoàn cũng gián tiếp thúc đẩy các doanh nghiệp làm ăn chân chính, thực hiện đúng hơn các quy định pháp luật của Nhà nước, hạn chế các hoạt động trốn, lách đóng kinh phí công đoàn, thuế…vv.

**b) Tác động tiêu cực**

+ Giả sử phương án này được thực hiện, nguồn tài chính công đoàn của Công đoàn Việt Nam sẽ bị giảm sút, tùy vào mức độ doanh nghiệp bị suy giảm hoạt động.

Giả sử, tổng số thu kinh phí công đoàn (KPCĐ) giảm 25% so với số thu KPCĐ hiện nay (lấy số thu bình quân của 3 năm 2020, 2021, 2022 là: 13.518.601 triệu đồng), số thu KPCĐ dự kiến thu được là 10.138.952/triệu đồng/năm, số thu KPCĐ dự kiến giảm 25% là 3.379.6510/triệu đồng/năm

Giả sử, tổng số thu kinh phí công đoàn giảm 50% so với số thu KPCĐ hiện nay (lấy số thu KPCĐ bình quân của 3 năm 2020, 2021, 2022 là: 13.518.601,5/triệu đồng/năm), số thu KPCĐ dự kiến giảm 50% là 6.759.300,5/triệu đồng/năm.

Số thu KPCĐ giả sử giảm như trên sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến việc chăm lo, bảo vệ cho đoàn viên, người lao động. Bên cạnh bị giảm thu nhập do mất việc làm, giảm giờ làm, đoàn viên, người lao động còn bị giảm các khoản được chăm lo, bảo vệ, từ đó ảnh hưởng đến vấn đề an sinh xã hội.

+ Làm phát sinh thủ tục hành chính đối với doanh nghiệp và tổ chức công đoàn khi thực hiện quy trình, thủ tục xem xét miễn giảm kinh phí công đoàn; phát sinh Nghị định quy định chi tiết khoản 5 Điều 26.

**- Phương án 2**: Giữ nguyên quy định hiện hành

**a) Tác động tích cực**

+ Không tốn kinh phí sửa đổi, bổ sung pháp luật và chi phí thực hiện luật; duy trì sự ổn định của các quy định hiện hành.

+ Duy trì và đảm bảo ổn định nguồn lực tài chính của tổ chức Công đoàn Việt Nam để thực hiện các nhiệm vụ do Đảng và Nhà nước giao phó.

**b) Tác động tiêu cực**

+ Không giải quyết được yêu cầu từ thực tiễn đặt ra khi doanh nghiệp gặp khó khăn phải tạm dừng sản xuất kinh doanh không có khả năng đóng kinh phí công đoàn, có thể gây tác động tiêu cực đến quan hệ lao động.

+ Trong bối cảnh doanh nghiệp gặp khó khăn cần sự hỗ trợ, chia sẻ, nếu không sửa đổi quy định về miễn giảm kinh phí công đoàn có thể gây ra những quan điểm thiếu tích cực về vai trò, ý nghĩa của nguồn thu kinh phí công đoàn.

***2.4.2. Sửa đổi quy định về kinh phí công đoàn***

**- Phương án 1 và phương án 2**: Nội dung của 02 phương án sửa đổi này đều là duy trì 2% kinh phí công đoàn và có sự phân phối kinh phí giữa tổ chức công đoàn và tổ chức của người lao động tại cơ sở.

**a) Tác động tích cực**

**+** Việc giữ ổn định quy định về nghĩa vụ đóng kính phí công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động được thực hiện trong thời gian qua nhằm bảo đảm phúc lợi ổn định cho người lao động theo chính sách từ năm 1957 đến nay, góp phần làm cho tổ chức Công đoàn thực hiện được chức năng chăm lo, giáo dục, tuyên truyền pháp luật, bảo đảm sự thống nhất, bình đẳng về trách nhiệm của cơ quan, đơn vị với doanh nghiệp và giữa các loại hình doanh nghiệp trong chăm lo lợi ích người lao động; hỗ trợ việc thành lập và hoạt động của công đoàn cơ sở, tạo hành lang pháp lý vững chắc về tài chính để bảo đảm cho công đoàn hoạt động và thực hiện quyền, trách nhiệm của công đoàn theo quy định của Hiến pháp và pháp luật. Để Công đoàn Việt Nam tiếp tục đổi mới, phát triển nhằm thu hút đông đảo người lao động vào tổ chức trong bối cảnh có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, đòi hỏi phải có nguồn lực về con người, tài chính đủ mạnh.

+ Về bản chất, nguồn thu kinh phí 2% là đóng góp của đơn vị sử dụng lao động cho tổ chức và hoạt động của công đoàn nhằm bảo đảm cho công đoàn thực hiện tốt trách nhiệm chăm lo cho người lao động, đồng thời cũng để đảm bảo vai trò của công đoàn trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, tuyên truyền, vận động người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, công tác, góp phần ổn định và phát triển các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Khoản đóng góp này đã hình thành từ khi có Luật Công đoàn năm 1957 và được duy trì ổn định cho đến nay, phù hợp với thể chế chính trị và địa vị pháp lý của tổ chức Công đoàn Việt Nam được ghi nhận trong Hiến pháp, vừa là tổ chức chính trị - xã hội, vừa là tổ chức đại diện người lao động. Nguồn thu đoàn phí công đoàn 1% là đóng góp của đoàn viên công đoàn khi tự nguyện tham gia vào tổ chức công đoàn để được bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên.

+ Kinh tế công đoàn hiện nay chưa thực sự phát triển do trải qua một thời gian dài bao cấp, chưa chuyển kịp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nguồn lực phân tán, chưa được đầu tư tương xứng. Hiện Tổng Liên đoàn đang tập trung xây dựng chiến lược phát triển kinh tế công đoàn nhằm khai thác một cách có hiệu quả cơ sở vật chất hiện có của các đơn vị kinh tế công đoàn, về lâu dài, đây sẽ là khu vực tạo nên nguồn lực tài chính quan trọng của tổ chức Công đoàn. Trong bối cảnh ngân sách nhà nước hỗ trợ cho hoạt động của hệ thống công đoàn còn hạn hẹp (khoảng 1%) thì khoản kinh phí này là cách thức mà các doanh nghiệp chia sẻ gánh nặng ngân sách đối với Nhà nước, Chính phủ.

+ Nguồn kinh phí công đoàn, như đã đề cập với số liệu cụ thể nêu trên, được sử dụng tập trung cho nhiệm vụ đại diện, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần; tuyên truyền, vận động người lao động nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công tác, bản lĩnh chính trị, giác ngộ giai cấp, góp phần nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy cơ quan, doanh nghiệp phát triển bền vững. Mặc dù mức độ chi giữa các khu vực có khác nhau (khu vực doanh nghiệp thường có mức chi lớn hơn khu vực cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp do yêu cầu nhiệm vụ chăm lo, bảo vệ quyền lợi người lao động khác nhau), nhưng đây là sự chia sẻ cần thiết, thể hiện truyền thống đoàn kết của giai cấp công nhân Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng. Như vậy, nguồn KPCĐ được sử dụng mang lại lợi ích cho cả người lao động và người sử dụng lao động, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; góp phần xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; đóng góp không nhỏ vào tiến trình xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

+ Đảm bảo sự chủ động, linh hoạt và không phụ thuộc vào ngân sách của Chính phủ để giúp Công đoàn có tiếng nói mạnh mẽ, khách quan trong việc đại diện, bảo vệ quyền lợi của người lao động, phù hợp với thông lệ quốc tế.

+ Đảm bảo sự bình đẳng về quyền và nghĩa vụ giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong bối cảnh mới của Việt Nam, khẳng định sự tôn trọng và tuân thủ của nước ta đối với các cam kết quốc tế. Đồng thời, nhằm mục đích không khuyến khích việc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nhận tài trợ, không để các thế lực thù địch lợi dụng tài trợ tài chính cho tổ chức này.

***So sánh giữa phương án (1) và (2): Phương án 1 có ưu điểm hơn là:***

+ Công khai, minh bạch tỷ lệ trích kính phí công đoàn, trong đó, nêu rõ tỷ lệ trích dành cho cơ sở để CĐCS thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình, đặc biệt là chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động.

+ Giúp các chủ thể có nghĩa vụ phải đóng KPCĐ và toàn xã hội hiểu đúng, nắm rõ tỷ lệ trích KPCĐ cũng như mục đích sử dụng nguồn kinh phí này để từ đó tin tưởng, chấp hành việc đóng KPCĐ; khắc phục tình trạng các lực lượng phản động, không thiện chí lợi dụng việc chưa minh bạch ngay trong Luật về việc trích nộp KPCĐ để tuyên truyền, nói xấu, bôi nhọ Công đoàn Việt Nam nhằm dọn đường cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

+ Nếu lựa chọn phương án 1, nguyên tắc và cách thức phân phối kinh phí công đoàn được quy định ngay trong luật, đảm bảo giá trị pháp lý cao hơn.

**b) Tác động tiêu cực**

+ Phương án được thực hiện sẽ có tác động về mặt kinh tế đến các chủ thể liên quan, cụ thể đó là ảnh hưởng trực tiếp đến doanh thu, lợi nhuận của các doanh nghiệp. Đối với các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thì đây chính là khoản tiền có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước, là sự chia sẻ của Nhà nước đối với hoạt động công đoàn, nhưng Công đoàn không nhận trực tiếp từ Chính phủ để đảm bảo tính khách quan, sự độc lập của Công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động. Tuy nhiên, tác động tiêu cực sẽ không lớn bởi hầu hết các doanh nghiệp vẫn đang thực hiện nghĩa vụ này. Nhiều doanh nghiệp hiểu rõ khoản đóng góp này được sử dụng 2/3 cho hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp nên chủ doanh nghiệp ủng hộ và chấp hành. Một số chủ doanh nghiệp không ủng hộ vì chưa nắm được việc sử dụng KPCĐ, có chủ doanh nghiệp thắc mắc vì việc thu 2% KPCĐ không có ở hầu hết các nước khác mà doanh nghiệp đầu tư (kinh phí hoạt động công đoàn của công đoàn các nước dựa vào các nguồn chủ yếu: ĐPCĐ, kinh tế công đoàn, Chính phủ hỗ trợ qua các chương trình, dự án, sự hỗ trợ của các đảng chính trị thông qua các doanh nghiệp, quỹ). ĐPCĐ của hầu hết các nước đều thu khoảng trên, dưới 1% nhưng do mức lương của người lao động cao nên giá trị tuyệt đối rất lớn, trong khi ĐPCĐ ở nước ta mặc dù quy định bằng 1% lương nhưng do mức lương của công nhân lao động nước ta thấp, không đáp ứng mức sống tối thiểu nên nhiều nơi để chia sẻ với đoàn viên, công đoàn thu ở mức 10.000-20.000đ/ người/tháng. Về tổng thể, Tổng Liên đoàn cho rằng, mức thu 2% vẫn nằm trong phạm vi chấp nhận được đối với sức chịu đựng của các tổ chức, doanh nghiệp[[7]](#footnote-7).

- Giả sử phương án này được thực hiện trên cơ sở đảm bảo bình đẳng, hài hòa lợi ích của đoàn viên (thành viên) các tổ chức cũng như người lao động không phải là đoàn viên (thành viên), nguồn tài chính công đoàn của Công đoàn Việt Nam có khả năng bị giảm sút.

Tại thời điểm này, chưa thể dự đoán có bao nhiêu tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp sẽ được thành lập và đi vào hoạt động sau khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực (từ ngày 01/01/2021). Tuy nhiên, theo đánh giá của một số cơ quan có liên quan[[8]](#footnote-8) thì số lượng tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chưa phải là vấn đề lớn vì phạm vi thành lập mới ở cấp doanh nghiệp, chưa có liên kết. Việt Nam có sự ổn định về chính trị và phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Đồng thời, Việt Nam đang thực hiện một cuộc cải cách thể chế thận trọng và theo trình tự. Do vậy, rất khó xảy ra tình trạng ra đời nhiều hoặc thành lập ồ ạt của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam sau khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực. Mặt khác, việc tổ chức của người lao động phát triển rộng lớn hay không còn phụ thuộc vào quá trình đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của Công đoàn Việt Nam. Sự đổi mới và phát triển của Công đoàn Việt Nam sẽ thu hút người lao động vào hệ thống Công đoàn, hạn chế sự xuất hiện của các tổ chức khác. Giả sử năm đầu tiên sau khi Bộ luật Lao động sửa đổi có hiệu lực, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thu hút được 1% số lượng đoàn viên của tổ chức Công đoàn (giả sử tỷ lệ kết nạp đoàn viên công đoàn/01 doanh nghiệp đang là 100%) thì sẽ xảy ra khả năng chia sẻ tương đương 1% kinh phí công đoàn. Tuy nhiên, nếu xảy ra phương án này, khả năng giảm sút nguồn thu tài chính công đoàn giảm theo tỷ lệ tương đương 0,66% do nguồn thu tài chính công đoàn từ khu vực hành chính sự nghiệp vẫn được giữ nguyên (chiếm 32,14%), chỉ ảnh hưởng ở khu vực sản xuất kinh doanh (doanh nghiệp)[[9]](#footnote-9).

**- Phương án 3:** Giữ nguyên quy định hiện hành

**a) Tác động tích cực**

+ Không tốn kinh phí sửa đổi, bổ sung pháp luật và chi phí thực hiện luật; duy trì sự ổn định của các quy định hiện hành.

+ Duy trì và đảm bảo ổn định nguồn lực tài chính của tổ chức Công đoàn Việt Nam để thực hiện các nhiệm vụ do Đảng và Nhà nước giao phó.

**b) Tác động tiêu cực**

+ Nếu giữ nguyên quy định hiện hành thì chưa giải quyết được yêu cầu về quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp sau khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực. Không đảm bảo được quyền bình đẳng giữa các tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp về mặt quan hệ lao động.

+ Có ý kiến cho rằng việc duy trì kinh phí công đoàn 2% dường như không phù hợp với Công ước số 98 về áp dụng nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Khoản 2 Điều 2 Công ước này quy định: *“Những hành vi được coi là can thiệp vào nội bộ theo định nghĩa của Điều này, trước hết là những hành vi nhằm dẫn tới việc tạo ra những tổ chức của người lao động được sự chế ngự của một người sử dụng lao động hay một tổ chức của người sử dụng lao động, hoặc nhằm nâng đỡ những tổ chức của người lao động bằng tài chính hay bằng những cách khác, với ý đồ đặt các tổ chức đó dưới sự điều tiết của những người sử dụng lao động hay của những tổ chức của người sử dụng lao động.”* Về vấn đề này, Tổng Liên đoàn cho rằng, việc người sử dụng lao động đóng KPCĐ là đóng cho tổ chức Công đoàn Việt Nam nói chung mà đại diện là Tổng Liên đoàn, không phải là khoản kinh phí hỗ trợ riêng cho CĐCS. Mục đích đóng KPCĐ là để tạo nguồn lực cho toàn hệ thống nhằm thực hiện nhiệm vụ đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động theo quy định của pháp luật, không phải người sử dụng lao động đóng KPCĐ để thực hiện ý đồ đặt tổ chức công đoàn ở cơ sở dưới sự điều tiết của người sử dụng lao động. Rà soát sự xung đột pháp luật trước khi trình Quốc hội phê chuẩn Công ước 98, hoàn toàn không đề cập đến vấn đề đóng 2% KPCĐ[[10]](#footnote-10).

+ Thời gian qua, có một số ý kiến kiến nghị xem xét, sửa đổi đối với quy định tất cả các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có trách nhiệm đóng kinh phí công đoàn mà không phân biệt cơ quan, tổ chức doanh nghiệp đó đã có hay chưa có tổ chức công đoàn. Tổng Liên đoàn cho rằng, với địa vị pháp lý là một tổ chức chính trị - xã hội được Hiến định tại Điều 10, Hiến pháp năm 2013, Công đoàn không chỉ đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích của đoàn viên công đoàn mà còn có trách nhiệm đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động cả nước nói chung; thực hiện trách nhiệm của công đoàn cấp trên trực tiếp trong việc tuyên truyền, vận động, chăm lo, bảo vệ quyền lợi của người lao động tại những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở như: thương lượng tập thể, đại diện khởi kiện, đại diện quyền lợi của người lao động trong trường hợp chủ doanh nghiệp bỏ trốn, DN phá sản, thăm nom, động viên khi người lao động bị tai nạn, mắc bệnh hiểm nghèo...[[11]](#footnote-11). Việc giữ nguyên quy định này còn hạn chế được tình trạng các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp gây khó khăn, không tạo điều kiện thành lập công đoàn cơ sở để tránh trách nhiệm đóng KPCĐ, tạo rào cản trong việc phát triển đoàn viên và thành lập CĐCS ở các doanh nghiệp. Mặt khác, việc thực hiện đồng bộ một mức thu đối với tất cả các loại hình doanh nghiêp, các thành phần kinh tế sẽ tạo ra sự canh tranh lành mạnh trong cơ chế thị trường.

***2.4.2.***  ***Sửa đổi, bổ sung quy định đảm bảo*** ***công khai, minh bạch trong công tác quản lý, sử dụng tài sản, tài chính công đoàn.***

**- Phương án 1**: Bổ sung quy định về đảm bảo công khai minh bạch trong công tác quản lý, sử dụng tài sản và tài chính của Công đoàn tại Điều 28 và khoản 4, khoản 5 Điều 29.

**a) Tác động tích cực:**

+ Xác định rõ trách nhiệm công khai việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn của Tổng Liên đoàn theo quy định của pháp luật.

+ Tạo cơ chế minh bạch hơn trong việc giám sát quản lý, sử dụng tài chính công đoàn, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng tài chính công đoàn.

**b) Tác động tiêu cực**

Phát sinh các hoạt động và thủ tục trong công tác tổng hợp, thống kê, thực hiện chế độ công khai theo quy định của pháp luật.

**- Phương án 2**: Giữ nguyên như hiện hành

**a) Tác động tích cực**

Không tốn kinh phí sửa đổi, bổ sung pháp luật và chi phí thực hiện luật; duy trì sự ổn định của các quy định hiện hành.

**b) Tác động tiêu cực**

Chưa đảm bảo thể chế hóa đầy đủ tinh thần các Nghị quyết của Đảng (Nghị quyết số 18, NQ số 06, NQ 02), đặc biệt là các vấn đề liên quan đến cơ chế quản lý, sử dụng hiệu quả tài sản của tổ chức công đoàn.

***2.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn:*** Tổng Liên đoàn lựa chọn phương án 1.

**3. Chính sách 3: Hoàn thiện các quy định của pháp luật công đoàn để phù hợp với Hiến pháp và hệ thống pháp luật, nhất là Bộ luật Lao động 2019**

***3.1. Xác định vấn đề bất cập***

Do Hiến pháp 2013 được ban hành sau khi Luật Công đoàn đã được thông qua, nên có những nội dung của Luật Công đoàn chưa hoàn toàn tương thích với Hiến pháp. Sau Đại hội XII của Đảng, Ban Chấp hành Trung ương ban hành nhiều nghị quyết chuyên đề liên quan đến tổ chức bộ máy, xây dựng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị, hội nhập quốc tế trong xu thế nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới… Bên cạnh đó, trong những năm gần đây Quốc hội đã ban hành nhiều luật mới có nội dung liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động và tổ chức công đoàn như: Luật Việc làm (năm 2013), Luật Bảo hiểm xã hội (năm 2014), Luật Doanh nghiệp (năm 2014), Luật An toàn, vệ sinh lao động (năm 2015), Bộ luật Tố tụng dân sự (năm 2015)... Đặc biệt, Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua tháng 11/2019, trong đó có nhiều nội dung mới về quan hệ lao động như ghi nhận địa vị pháp lý của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bên cạnh tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Do đó, Luật Công đoàn cần tiếp tục được sửa đổi nhằm đảm bảo sự thống nhất, sự phù hợp với nội dung của các luật mới ban hành gần đây.

**3.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề**

- Xây dựng Luật Công đoàn phù hợp, tương thích với các quy định của Hiến pháp năm 2013, các đạo luật khác có liên quan, thể chế hóa các nghị quyết của Đảng.

- Đảm bảo phù hợp với các điều ước quốc tế, công ước của ILO, với xu hướng phát triển của phong trào công nhân và công đoàn trên thế giới trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang diễn ra với nhiều tác động mạnh mẽ, sâu rộng đến nền kinh tế, doanh nghiệp và người lao động.

**3.3. Các giải pháp giải quyết vấn đề**

**- Phương án 1:** Sửa đổi một số quy định của Luật Công đoàn để phù hợp với Hiến pháp và hệ thống pháp luật, cụ thể như sau:

***+ Sửa đổi Điều 1 về “Công đoàn” đảm bảo tương thích với Hiến pháp 2013***

Địa vị pháp lý của Công đoàn được quy định tại Điều 1 Luật Công đoàn 2012 như sau: “*Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa*”.

Do được ban hành trước khi Hiến pháp 2013 được thông qua, nên một số nội dung tại Điều 1 nêu trên chưa hoàn toàn tương thích với Hiến pháp 2013.

Quy định Công đoàn *“cùng với”*cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội *“chăm lo và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động”* đã làm mờ nhạt vai trò của tổ chức Công đoàn, đồng thời gây khó khăn cho việc xác định chủ thể chịu trách nhiệm và không phù hợp với phạm vi, đối tượng điều chỉnh của Luật Công đoàn. Bên cạnh đó, việc xác định và sắp xếp thứ tự các đối tượng Công đoàn đại diện cũng cần phải được xem xét để đảm bảo *“Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động”* trong bối cảnh mới, khi mà công nhân, lao động đang chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số đoàn viên, người lao động cả nước.

Điều 10 Hiến pháp 2013 quy định: “*Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; 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; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc*”.

Trên cơ sở quy định tại Điều 10 Hiến pháp 2013, dự thảo Luật dự kiến sửa đổi Điều 1 Luật Công đoàn theo hướng bổ sung rõ khái niệm “Công đoàn Việt Nam”; bỏ các cụm từ “là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam”, “cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội”; sắp xếp lại các cụm từ “đại diện cho công nhân, lao động, cán bộ, công chức, viên chức”, “tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát” để đảm bảo tương thích với Hiến pháp 2013 và thể hiện rõ hơn địa vị pháp lý của tổ chức Công đoàn Việt Nam[[12]](#footnote-12).

**+ *Quy định quyền gia nhập vào hệ thống Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp***

Trong tương lai, khi Bộ luật Lao động 2019 chính thức có hiệu lực, sẽ có các tổ chức đại diện người lao động không do tổ chức Công đoàn Việt Nam vận động thành lập và nằm ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam. Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về “Thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới” xác định: *“Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là tổ chức công đoàn trong tiến trình hội nhập quốc tế. Đổi mới tổ chức, hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới; tạo điều kiện về nguồn lực đủ mạnh để bảo đảm hiệu quả các hoạt động đại diện, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động,* ***thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam****.”*

Trong bối cảnh đó, nhằm tăng cường vai trò và sức thu hút của tổ chức công đoàn với các tổ chức đại diện khác của người lao động và đảm bảo phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động 2019, Luật Công đoàn dự kiến bổ sung vấn đề gia nhập vào hệ thống Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, bao gồm quy định về quyền gia nhập, điều kiện, thủ tục xin gia nhập. Trong trường hợp được gia nhập vào hệ thống Công đoàn Việt Nam, tổ chức đó sẽ trở thành tổ chức công đoàn cơ sở, hoạt động theo quy định của Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các văn bản hướng dẫn của Tổng Liên đoàn (*chi tiết xin xem tại dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi).*

***+ Về các hành vi phân biệt, đối xử chống công đoàn***

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cụ thể hơn các hành vi phân biệt đối xử, can thiệp thao túng chống công đoàn, đảm bảo tương thích với tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO. Dự thảo Luật dự kiến sẽ sửa đổi bổ sung vấn đề này theo hướng: (1) Phân loại nhóm hành vi một cách rõ ràng theo các tiêu chí cụ thể; (2) Quy định chi tiết hơn các hành vi; (3) Bổ sung thêm việc cấm các hành vi phân biệt đối xử về giới, để đảm bảo vấn đề bình đẳng giới.

Hành vi không công bằng trong lao động chủ yếu là những hành vi phân biệt đối xử của người sử dụng lao động đối với cán bộ công đoàn, đoàn viên và người lao động vì những lý do công đoàn; và những hành vi thao túng, can thiệp vào tổ chức, hoạt động của công đoàn. Nó làm giảm hoặc triệt tiêu năng lực đại diện của công đoàn và gây ra sự e ngại, lo sợ đối với cán bộ công đoàn và người lao động muốn tổ chức và hoạt động công đoàn thực chất.

Hành vi không công bằng trong lao động có thể được tạo vỏ bọc hợp pháp, hoặc chưa được pháp luật quy định nên rất khó nhận diện và ứng phó. Trên thực tế các hành vi này có thể được chia thành 3 nhóm phổ biến đang diễn ra ở cơ sở như sau:

Nhóm (1): *Nhóm hành vi cản trở thành lập, gia nhập công đoàn,* biểu hiện: hứa hẹn, khuyến khích vật chất để người lao động không tham gia công đoàn; gây áp lực, đe dọa cắt phúc lợi nếu người lao động tham gia công đoàn; gây khó khăn, chống lại việc vận động người lao động gia nhập công đoàn.

Nhóm (2): *Nhóm hành vi can thiệp vào công tác tổ chức, nhân sự, tài chính và hoạt động của công đoàn*, biểu hiện: đưa ra “tuyên bố/quy định” một số đối tượng không được tham gia làm cán bộ công đoàn; đe dọa, o ép hoặc mặc cả “bổng lộc, chức vụ cao” nếu thôi làm cán bộ công đoàn; giữ con dấu, quản lý tài khoản, kiểm soát chi tài chính công đoàn; cản trở tổ chức đại hội, bầu lãnh đạo CĐCS, can thiệp việc bầu ban chấp hành CĐCS, o ép, đòi giải thể ban chấp hành và CĐCS.

Nhóm (3): *Nhóm hành vi phân biệt đối xử, từ chối thương lượng hoặc thương lượng không thiện chí,* biểu hiện: chấm dứt hợp đồng lao động ngay khi hết nhiệm kỳ công đoàn vì lý do công đoàn, không giao/bổ nhiệm lại chức vụ chuyên môn đối với cán bộ công đoàn; chuyển cán bộ công đoàn làm công việc khác, địa điểm làm việc khác nhằm gây khó khăn cho hoạt động công đoàn; tạo cớ, “trù úm”, tìm cách phê bình, kỷ luật, làm “mất mặt”, gây mất uy tín của tổ chức công đoàn và cán bộ công đoàn; đưa ra nhiều lý do không chính đáng để trì hoãn tiến hành thương lượng tập thể với công đoàn; dùng lợi ích vật chất (lương, thưởng, chức vụ, học tập, tham quan…) nhằm “mua chuộc” cán bộ công đoàn, hoặc cố tình “gây khó dễ, o ép” làm cán bộ công đoàn nản mà từ bỏ việc đại diện thương lượng, bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Ba nhóm hành vi không công bằng phổ biến thường xảy ra tại cơ sở. Pháp luật Việt Nam đã quy định về mức xử phạt đối với các hành vi không công bằng trong lao động tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ quy định cụ thể về mức xử phạt đối với các hành vi không công bằng trong lao động. Theo đó, các cá nhân hoặc tổ chức sẽ bị phạt từ 500.000 đồng đến 40.000.000 đồng khi có hành vi không công bằng trong lao động xảy ra tại cơ sở. Ngoài hình thức phạt tiền, pháp luật còn quy định các chủ thể có hành vi vi phạm phải khắc phục hậu quả gây ra. Công đoàn sẽ thực hiện tốt nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi của người lao động nếu như các hành vi không công bằng bị phát hiện và xử lý kịp thời.

Hành vi không công bằng có thể xảy ra cả đối với người lao động trong quá trình phát triển đoàn viên, với cán bộ công đoàn đương chức và cả với ứng viên cán bộ công đoàn hoặc đã thôi chức vụ.

Thực tế thi hành Luật Công đoàn cho thấy, việc thao túng, phân biệt đối xử chống công đoàn diễn ra với nhiều hành vi đa dạng và tinh vi, ảnh hưởng lớn đến chất lượng và hiệu quả hoạt động công đoàn. Trong khi đó, những quy định tại Luật Công đoàn hiện hành còn mang tính khái quát, chưa phân loại một cách khoa học nên khó áp dụng trong thực tế.

Qua tổng kết thi hành Luật Công đoàn 2012, bên cạnh các hành vi có tính chất phân biệt đối xử, can thiệp thao túng, việc người sử dụng lao động không thực hiện nghĩa vụ đóng kinh phí công đoàn (chậm đóng, trốn đóng…) diễn ra phức tạp trong thực tiễn cũng cần được bổ sung vào hành vi bị nghiêm cấm.

Vì vậy, dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung vấn đề này theo hướng: (1) Phân loại nhóm hành vi một cách rõ ràng theo các tiêu chí cụ thể; (2) Quy định chi tiết hơn các hành vi; (3) Bổ sung thêm việc cấm các hành vi phân biệt đối xử về giới, để đảm bảo vấn đề bình đẳng giới.

Bên cạnh việc sửa đổi, bổ sung cơ chế bảo vệ công đoàn trong Luật, cơ quan có thẩm quyền cần xem xét để ban hành các văn bản hướng dẫn xử lý hành vi vi phạm quyền công đoàn để đảm bảo tính khả thi. Nội dung sửa đổi của chính sách này nhằm quy định cụ thể, rõ ràng hơn các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử chống công đoàn so với các quy định hiện hành[[13]](#footnote-13). Chính sách này ít tác động đến kinh tế - xã hội, không làm phát sinh thủ tục hành chính, tác động về giới và đồng thời không có tác động đến hệ thống pháp luật hiện hành.

***+ Về quyền, trách nhiệm của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở***

Điều 17, Luật Công đoàn 2012 quy định:*“Ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có quyền, 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”*

Quy định này tương thích với khoản 3, Điều 188 Bộ luật Lao động 2012 về vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động*[[14]](#footnote-14)”.*

Thực hiện điều này, thời gian qua công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã trực tiếp hỗ trợ, thực hiện quyền, trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong xây dựng thang lương, bảng lương, quy chế lương, thưởng, nội quy lao động ở các doanh nghiệp sử dụng trên 10 lao động, chưa có tổ chức công đoàn, góp phần vào việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã thực hiện các hoạt động phúc lợi, chăm lo, bảo vệ người lao động tại những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở (CĐCS) với số tiền 102 tỷ (chiếm 0,9% tổng chi).

Ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở (CĐCS) hoặc có CĐCS nhưng chưa mạnh, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (đặc biệt là công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất) đã thực hiện: (1) đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm (khi được ủy quyền); (2) đại diện người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động ủy quyền; (3) hỗ trợ bảo vệ quyền lợi người lao động tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động yêu cầu; (4) tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động.

Giai đoạn 2013 - 2018, công đoàn đã đại diện người lao động khởi kiện 1.828 vụ; hỗ trợ bảo vệ 9.418 vụ; bảo vệ quyền lợi cho hàng chục ngàn lao động tại 645 doanh nghiệp có chủ bỏ trốn hoặc phá sản, hỗ trợ giải quyết thanh toán hơn 69 tỷ đồng tiền lương, BHXH cho người lao động[[15]](#footnote-15), trong đó, đã phát huy được vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở tại những nơi chưa có CĐCS (hoặc CĐCS chưa mạnh).[[16]](#footnote-16)

 Bộ luật Lao động được ban hành với quy định cho phép sự ra đời tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam), mở ra cơ hội tăng số doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động. Tuy nhiên, cả về lý luận và thực tiễn của quan hệ lao động trong cơ chế thị trường cho thấy, số doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện người lao động vẫn tiếp tục còn nhiều, nhất là các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Với vai trò là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, Công đoàn Việt Nam tiếp tục thực hiện quyền đại diện, chăm lo, bảo vệ cho người lao động nói chung theo Điều 10 Hiến pháp phù hợp với điều kiện, bối cảnh mới, nên quy định này cần được sửa đổi theo hướng: “Ở cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp chưa có *công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*, công đoàn cấp trên có quyền, 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, trừ các trường hợp quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63, Điều 65 Bộ luật Lao động*”.

**- Phương án 2**: Giữ nguyên quy định hiện hành

***3.4. Đánh giá tác động các phương án lựa chọn***

**- Phương án 1**

**a) Tác động tích cực**

+ Việc sửa đổi quy định về “Công đoàn” nhằm xác định rõ hơn, diễn đạt chuẩn mực hơn địa vị pháp lý của Công đoàn Việt Nam; xác định rõ ràng hơn trách nhiệm của Công đoàn; đảm bảo phù hợp với Hiến pháp 2013 và xu hướng hội nhập quốc tế sâu rộng của Công đoàn Việt Nam.

+ Việc cho phép tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp gia nhập hệ thống Công đoàn Việt Nam giúp mở rộng diện bao phủ, tăng cường sức hút của Công đoàn trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện người lao động, khẳng định vai trò và vị trí của Công đoàn Việt Nam, phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động.

+ Việc quy định vai trò của Công đoàn cấp trên đối với những nơi chưa có tổ chức đại diện người lao động mang lại các lợi ích sau: (1) đại diện bảo vệ người lao động khi chưa thành lập được Công đoàn cơ sở, thực hiện chức năng Hiến định của tổ chức chính trị - xã hội là đại diện, bảo vệ NLĐ nói chung, không chỉ riêng đoàn viên của tổ chức; (2) Tạo điều kiện để Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tiếp cận với người lao động và người sử dụng lao động ở doanh nghiệp để tuyên truyền vận động người lao động thành lập và hoạt động Công đoàn; (3) phát huy được sức mạnh thống nhất của hệ thống Công đoàn Việt Nam để bảo vệ, hỗ trợ người lao động trong bối cảnh có nhiều vụ việc khó khăn, phức tạp vượt quá khả năng giải quyết của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Việc Công đoàn cấp trên thực hiện quyền, trách nhiệm đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động ở doanh nghiệp chưa có tổ chức Công đoàn cơ sở hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cũng chỉ mang tính quá độ, khi tổ chức Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp được thành lập, Công đoàn cấp trên sẽ chỉ thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ Công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động.

+ Việc phân loại nhóm hành vi một cách rõ ràng theo các tiêu chí cụ thể và quy định chi tiết hơn các hành vi phân biệt đối xử và can thiệp, thao túng chống công đoàn sẽ góp phần khắc phục, hạn chế tình trạng chèn ép của người sử dụng lao động đối với người lao động, cán bộ công đoàn, công đoàn trong thực hiện các phần việc liên quan đến công đoàn. Đồng thời tạo điều kiện để người lao động, cán bộ công đoàn, tổ chức công đoàn có thể hoạt động công đoàn tốt hơn. Việc sửa đổi về hành vi phân biệt, đối xử chống công đoàn nhằm đảm bảo tính khoa học, chặt chẽ của kỹ thuật lập pháp, thuận lợi trong nhận diện vi phạm để xử lý và tương thích với quy định của Bộ luật Lao động 2019.

**b) Tác động tiêu cực**

+ Việc bổ sung quyền gia nhập của tổ chức đại diện người lao động vào hệ thống Công đoàn Việt Nam là nội dung đòi hỏi sự thận trọng, chặt chẽ, có mặt nhạy cảm, xuất hiện nhiều quan điểm, ý kiến khác nhau; đặc biệt là những lo ngại liên quan đến an ninh, trật tự. Vì vậy, đòi hỏi các quy định của Tổng Liên đoàn phải hết sức chặt chẽ, khoa học.

+ Đến thời điểm hiện nay, do Bộ luật Lao động 2019 chưa có hiệu lực nên chưa thể dự báo tình hình thành lập và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Sự ra đời của các tổ chức này và sự gia nhập vào hệ thống Công đoàn Việt Nam là vấn đề chưa từng có tiền lệ, có thể gây ra những ảnh hưởng nhất định đối với quan hệ lao động và hoạt động sản xuất kinh doanh.

**- Phương án 2.**

**a) Tác động tích cực**

 Không tốn kinh phí sửa đổi, bổ sung pháp luật và chi phí thực hiện luật; duy trì sự ổn định của các quy định hiện hành.

**b) Tác động tiêu cực**

Không tạo ra sự đồng bộ của hệ thống pháp luật; Luật Công đoàn không tương thích với Hiến pháp và Bộ luật Lao động 2019.

***3.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn***

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam lựa chọn Phương án 1

**III. LẤY Ý KIẾN**

Dự thảo Báo cáo đánh giá tác động đối với các chính sách trong đề nghị xây dựng Luật Công đoàn (sửa đổi) được xây dựng, gửi kèm hồ sơ xin ý kiến các cơ quan, tổ chức có liên quan theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật; Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

**IV. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ**

**1. Cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành Luật**

- Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về Công đoàn trong phạm vi cả nước.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ quản lý nhà nước về tổ chức đại diện khác của người lao động.

- Chính phủ phối hợp, thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành các Nghị định hướng dẫn việc thực hiện các quy định của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Công đoàn.

- Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính và các bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về tổ chức đại diện của người lao động.

- Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về công đoàn và tổ chức đại diện khác của người lao động trong phạm vi địa phương mình.

- Công đoàn các cấp là đối tượng điều chỉnh của Luật Công đoàn, có trách nhiệm tham mưu, đề xuất và triển khai thực hiện các quy định của pháp luật.

**2. Giám sát, đánh giá việc thực hiện Luật**

- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các cấp công đoàn chủ động phối hợp với các cơ quan có liên quan triển khai thực hiện có hiệu quả các quy định của Luật.

- Người có hành vi vi phạm các quy định của Luật này, căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Trên đây là Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật Công đoàn (sửa đổi)./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***- Ủy ban Thường vụ Quốc hội (b/c);- Ủy ban Xã hội của QH ;- Ủy ban Pháp luật của QH;- Văn phòng Chính phủ;- Lưu: VT, CS-PL. | **TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH****PHÓ CHỦ TỊCH**(đã ký)**Ngọ Duy Hiểu** |

1. LĐLĐ Thanh Hoá quản lý 235.478 đoàn viên công đoàn (dân số là 3,7 triệu người); LĐLĐ tỉnh Đồng Nai quản lý 728.399 đoàn viên (dân số khoảng 3,1 triệu người), LĐLĐ tỉnh Bình Dương quản lý 811.169 đoàn viên (dân số khoảng 2,6 triệu người)…vv. [↑](#footnote-ref-1)
2. Điều 7, Luật Công đoàn 2012 quy định: “Hệ thống tổ chức công đoàn gồm có Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và công đoàn các cấp theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam”. [↑](#footnote-ref-2)
3. 17.3. Tổ chức, bộ máy và biên chế của cơ quan Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Nông dân Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Cựu chiến binh Việt Nam): Ở cấp Trung ương, giao Ban Tổ chức Trung ương quản lý; ở cấp tỉnh, cấp huyện, giao ban tổ chức tỉnh ủy, thành ủy quản lý, định kỳ báo cáo Ban Bí thư (qua Ban Tổ chức Trung ương)”. [↑](#footnote-ref-3)
4. Nghị quyết số 20 – NQ/TW ngày 28/01/2008 của Hội nghị lần thứ VI BCH Trung ương Đảng khóa X “Về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH – HĐH đất nước ghi rõ: “ Việc thu kinh phí công đoàn tại doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn và của Chính phủ; sử dụng cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, sinh hoạt văn hoá, thi đua, khen thưởng, phúc lợi xã hội và các hoạt động khác của công nhân tại chính doanh nghiệp đó”. [↑](#footnote-ref-4)
5. Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới” (Nghị quyết số 06). [↑](#footnote-ref-5)
6. Nghị quyết số 02 – NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới. [↑](#footnote-ref-6)
7. Khi thực hiện, đương nhiên cũng làm giảm một phần (không đáng kể) tiền thuế mà đơn vị sử dụng lao động nộp cho Nhà nước, làm tăng giá sản phẩm (rất nhỏ) hàng hóa, dịch vụ mà những đơn vị này đang cung cấp. Mỗi doanh nghiệp, mỗi ngành sản xuất, hàng hóa, dịch vụ có cơ cấu giá thành khác nhau. Giả sử bình quân tiền lương chiếm 20% trong cơ cấu giá thành sản phẩm, khi chi phí tiền lương tăng 2% (do trích nộp kinh phí công đoàn) thì giá thành sản phẩm sẽ tăng khoảng 0,4%. [↑](#footnote-ref-7)
8. Báo cáo chuyên đề đánh giá tác động bổ sung của quy định về tổ chức đại diện đối với an ninh, chính trị và trật tự an toàn xã hội của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội [↑](#footnote-ref-8)
9. Từ năm 2013 – 2019, thu kinh phí công đoàn khu vực HCSN là 20.196 tỷ đồng (32,14%); khu vực sản xuất kinh doanh là 41,471 tỷ đồng (66%); khu vực chưa có tổ chức công đoàn là 1163 tỷ đồng (1,86%). [↑](#footnote-ref-9)
10. Trong hồ sơ đề nghị phê chuẩn Công ước 98, danh mục các Luật cần sửa đổi để đảm bảo tính tương thích với công ước không có Luật Công đoàn. [↑](#footnote-ref-10)
11. Từ năm 2013 – 2019, thu kinh phí công đoàn khu vực chưa có tổ chức công đoàn là 1163 tỷ đồng (1,86%); chi 143 tỷ đồng (chiếm 12,3%) [↑](#footnote-ref-11)
12. Điều 1 Luật Công đoàn dự kiến được sửa đổi như sau: “*Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho công nhân, lao động, cán bộ, công chức, viên chức (sau đây gọi chung là người lao động); chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, 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; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc*”. [↑](#footnote-ref-12)
13. (1) Đảm bảo sự đồng bộ với BLLĐ 2019 về các hành vi được coi là PBĐX, can thiệp thao túng chống công đoàn theo tinh thần Công ước 98; (2) Mở rộng hơn đối tượng được bảo vệ chống hành vi PBĐX, không chỉ đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ mà còn đối với NLĐ nói chung (bao gồm CC,VC,NLĐ); không chỉ đối với cán bộ công đoàn mà còn với cả tổ chức công đoàn ; (3) Mở rộng thêm hành vi và chủ thể thực hiện hành vi bị cấm, không chỉ là NSDLĐ trong QHLĐ mà còn gồm các tổ chức, cá nhân khác, cán bộ tổ chức đại diện NLĐ “Lợi dụng quyền công đoàn để vi phạm pháp luật, xâm phạm lợi ích của Nhà nước quyền, lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân”. [↑](#footnote-ref-13)
14. Điều 188, khoản1 Bộ luật Lao động 2012: Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức. [↑](#footnote-ref-14)
15. Kết quả đã bảo vệ cho 11.583 NLĐ được nhận làm việc trở lại; số tiền NLĐ nhận được là 90,226 tỷ; 133.502 NLĐ được nâng lương; 382.637 NLĐ được đóng BHXH; 31.344 NLĐ được chi trả trợ cấp thôi việc. [↑](#footnote-ref-15)
16. Tại những doanh nghiệp có chủ bỏ trốn hoặc phá sản, nhiều doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở hoặc đã có CĐCS nhưng khi chủ doanh nghiệp bỏ trốn thì CĐCS cũng không còn tồn tại. [↑](#footnote-ref-16)