



MỘT SỐ NỘI DUNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN, ĐOÀN VIÊN, NGƯỜI LAO ĐỘNG QUAN TÂM LIÊN QUAN ĐẾN LUẬT CÔNG ĐOÀN

(Tài liệu lưu hành nội bộ trong tổ chức Công đoàn)

*(Kèm theo Hướng dẫn số 125/KH-TLĐ ngày 19/9/2024 của Tổng Liên đoàn
Lao động Việt Nam)*

Thông qua các cuộc hội thảo, hội nghị, tọa đàm, lấy ý kiến của cán bộ công đoàn, đoàn viên, người lao động về Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) và Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi), nổi lên những vấn đề cần quan tâm kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền, như sau:

I. MỘT SỐ NỘI DUNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN, ĐOÀN VIÊN, NGƯỜI LAO ĐỘNG QUAN TÂM

1. Hiện nay, số lượng cán bộ công đoàn ở cấp tỉnh/cấp huyện được bố trí chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ và số lượng đoàn viên tăng liên tục gây khó khăn cho hoạt động công đoàn, có nơi công đoàn không kịp thời chăm lo, bảo vệ được quyền lợi người lao động. Nhiều nơi có đông đoàn viên, người lao động nhưng số lượng cán bộ công đoàn được bố trí có tính chất “cào bằng” như địa bàn có ít đoàn viên, người lao động.

Đề nghị Quốc hội xem xét quy định cơ chế quản lý biên chế phù hợp trong Luật Công đoàn (sửa đổi), tăng quyền chủ động của công đoàn trong bố trí đội ngũ cán bộ công đoàn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới?

2. Hoạt động công đoàn rất cần đội ngũ cán bộ công đoàn có kinh nghiệm thực tiễn ở cơ sở. Tuy nhiên, hiện nay, cán bộ công đoàn lại được tuyển dụng như công chức nhà nước, dẫn đến khó khăn trong việc thu hút, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn trưởng thành từ cơ sở và phong trào công nhân.

Đề nghị Quốc hội xem xét tháo gỡ về chính sách tuyển dụng cán bộ công đoàn, để có thể thu hút đội ngũ cán bộ công đoàn có nhiều kinh nghiệm, trưởng thành từ cơ sở

3. Ngoài nhiệm vụ là tổ chức đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động trong quan hệ lao động, công đoàn còn là tổ chức chính trị - xã hội thực hiện các nhiệm vụ của Đảng giao.

Đề nghị Quốc hội xem xét quy định trong Luật Công đoàn thời gian làm nhiệm vụ công đoàn cho cán bộ công đoàn cơ sở hợp lý, phù hợp, không làm suy giảm so với quy định hiện hành, tránh “cào bằng” như các tổ chức của người lao động khác như quy định trong Bộ luật Lao động.

4. Theo Quyết định số 217 của Bộ Chính trị và các quy định của pháp luật, công đoàn có quyền chủ trì giám sát đối với những vấn đề có liên quan trực tiếp đến quyền lợi của người lao động. Trong thực tiễn, công đoàn cũng đang chủ trì, chủ động thực hiện giám sát. Tuy nhiên, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thường hỏi cơ sở pháp lý đâu, quy định ở luật nào? 

Đề nghị Quốc hội quy định quyền chủ động thực hiện giám sát của công đoàn trong Luật Công đoàn để nâng cao hiệu quả hoạt động giám sát của tổ chức công đoàn, sớm phát hiện các bất cập, tranh chấp, không để xảy ra đình công, ngừng việc.

5. Lao động khu vực phi chính thức hiện nay rất đông và là lực lượng yếu thế rất cần được công đoàn bảo vệ.

Đề nghị Quốc hội xem xét cho phép người lao động khu vực không chính thức có quyền thành lập, gia nhập công đoàn để họ được bảo vệ quyền lợi.

6. Kinh phí công đoàn là nguồn thu quan trọng để tổ chức công đoàn thực hiện nhiệm vụ đại diện, chăm lo và bảo vệ đoàn viên, người lao động. Trong bối cảnh Ngân sách nhà nước còn khó khăn và để công đoàn chủ động, độc lập trong hoạt động, đề nghị Quốc hội tiếp tục quy định nguồn thu 2% kinh phí công đoàn trong Luật Công đoàn (sửa đổi); đồng thời quy định chế tài xử lý nghiêm các doanh nghiệp cố tình không đóng kinh phí công đoàn.

7. Đề nghị Quốc hội quy định giao cho Tổng Liên đoàn có quyền chủ động trong việc ban hành tiêu chuẩn, định mức, chế độ chi tiêu, phân cấp thu, phân phối và quản lý, sử dụng tài chính công đoàn phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

II. MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ BẢN

Thực hiện Chương trình xây dựng Luật, pháp lệnh năm 2024 của Quốc hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được phân công là cơ quan chủ trì soạn thảo dự án Luật Công đoàn (sửa đổi). Đến nay, dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) đã được Quốc hội xem xét, cho ý kiến tại Kỳ họp thứ 7; chuẩn bị trình Quốc hội xem xét thông qua tại Kỳ họp thứ 8 (tháng 10,11/2024)

1. Về tổ chức bộ máy và cơ chế quản lý cán bộ công đoàn

- Dự thảo Luật quy định tăng quyền chủ động của tổ chức công đoàn trong công tác cán bộ tại khoản 3, khoản 4 Điều 26, theo hướng:

“3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng định mức, khung tiêu chí xác định số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách là cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở số lượng tổ chức công đoàn, đoàn viên công đoàn, người lao động theo địa bàn và yêu cầu nhiệm vụ hoạt động công đoàn để trình cơ quan có thẩm quyền quyết định.

4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách là người làm việc theo hợp đồng lao động trong các cơ quan chuyên trách của công đoàn và công đoàn cơ sở theo từng giai đoạn, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, số lượng đoàn viên công đoàn, người lao động và khả năng tài chính của công đoàn.

Đồng thời, bổ sung quy định về cơ chế ưu tiên tuyển dụng cán bộ công đoàn chuyên trách trưởng thành từ cơ sở, trong phong trào công nhân tại khoản 5 Điều 26: *“5. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với cơ quan có thẩm quyền trong việc xây dựng, ban hành quy định ưu tiên tuyển dụng cán bộ công đoàn chuyên trách từ nguồn cán bộ công đoàn cơ sở, người lao động*

trưởng thành trong phong trào công nhân và hoạt động công đoàn.

- Quan điểm của Tổng Liên đoàn: Thống nhất quy định như dự thảo.

- Lý do:

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. 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, 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. 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.

Việc sửa đổi, bổ sung quy định giao quyền cho Tổng Liên đoàn chủ động đề xuất số lượng cán bộ công đoàn là cán bộ, công chức, viên chức trong toàn hệ thống tạo ra sự đồng bộ về biên chế trong hệ thống công đoàn. Khắc phục tình trạng các địa 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 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 Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng định mức, khung tiêu chí xác định số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách là cán bộ, công chức, viên chức để trình cơ quan có thẩm quyền quyết định đáp ứng định hướng, chủ trương của Đảng tại Nghị quyết số 02 - NQ/TW của Bộ Chính trị: *“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”*; đồng thời, bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ giữa Tổng Liên đoàn và các cơ quan quản lý biên chế, nhằm xác định tính hợp lý trong việc phân bổ biên chế. 

Việc cho phép công đoàn tuyển chọn và sử dụng lao động hợp đồng lao động làm chuyên môn bảo đảm: Đáp ứng được nhu cầu về số lượng cán bộ công đoàn để thực hiện nhiệm vụ ngày càng nặng nề, trong bối cảnh đoàn viên tăng liên tục và xuất hiện cạnh tranh công đoàn; linh hoạt trong việc bố trí cán bộ công đoàn, nhất là công đoàn trong các doanh nghiệp; bố trí cán bộ làm nhiệm vụ chuyên môn ở các vị trí việc làm không trọng yếu, không liên quan đến bí mật nhà nước và tổ chức công đoàn.

2. Về phương án phân chia kinh phí công đoàn

- Dự thảo Luật xây dựng phương án phân chia kinh phí công đoàn tại khoản 3 Điều 31. Quản lý, sử dụng tài chính công đoàn¹. Theo đó, quy định cụ thể trong Luật cách thức và tỷ lệ phân phối kinh phí công đoàn cho tổ chức công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

(So với dự thảo trình xin ý kiến Quốc hội tại kỳ họp thứ 7, dự thảo Luật hiện nay đã bỏ phương án giao Chính phủ quy định chi tiết việc phân phối kinh phí công đoàn đối với những nơi cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp).

- Quan điểm của Tổng Liên đoàn: Thống nhất quy định như dự thảo hiện nay.

- Lý do:

Việc đưa ra tỷ lệ phân chia tài chính công đoàn 25/75 (cấp trên/cấp cơ sở) dựa trên nhiệm vụ của từng cấp công đoàn và thực tiễn điều hành tài chính công đoàn trong 10 năm trở lại đây, được lấy ý kiến rộng rãi từ các cấp công đoàn, đồng thời, thảo luận dân chủ tại diễn đàn Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn. Trước đây, tỷ lệ phân chia cho cấp cơ sở từ 68% - 69%, trên cơ sở điều chỉnh nhiệm vụ từng cấp công đoàn, với tinh thần hướng về cơ sở, từ năm 2016, mức

¹ 3. Kinh phí công đoàn quy định tại điểm b khoản 1 Điều 29 của Luật này sau khi thu thì phân phối cho công đoàn cơ sở, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp quản lý, sử dụng là 75% và cho công đoàn cấp trên quản lý, sử dụng là 25%.

Việc phân phối 75% kinh phí công đoàn được thực hiện như sau:

a) Ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chỉ có công đoàn cơ sở thì công đoàn cơ sở được quản lý, sử dụng toàn bộ kinh phí công đoàn được phân phối;

b) Ở doanh nghiệp chỉ có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thì được phân phối theo tỉ lệ số thành viên của tổ chức đó có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trên tổng số lao động của doanh nghiệp có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc; số kinh phí công đoàn còn lại do công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở quản lý, sử dụng để chi cho người lao động tại doanh nghiệp đó và hoàn trả phần kinh phí chưa chi hết cho công đoàn cơ sở khi được thành lập;

c) Ở doanh nghiệp có cả công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thì tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được phân phối theo tỉ lệ số thành viên của tổ chức đó có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trên tổng số lao động của doanh nghiệp có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc; số kinh phí công đoàn còn lại được phân phối cho công đoàn cơ sở;

d) Ở doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thì công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở quản lý, sử dụng toàn bộ số kinh phí công đoàn để chi cho người lao động tại doanh nghiệp đó và hoàn trả phần kinh phí công đoàn chưa chi hết cho công đoàn cơ sở khi được thành lập.

phân bổ cho công đoàn cơ sở tăng 1%, đến nay duy trì mức ổn định 75%. Theo quy định tại Luật Công đoàn 2012, việc phân phối kinh phí công đoàn giữa các cấp thuộc quyền tự quyết của công đoàn. Tham khảo kinh nghiệm công đoàn một số quốc gia như Xingapore, Trung quốc, mức phân bổ cho cơ sở từ 72% - 75%.

Trong trường hợp ở doanh nghiệp chỉ có duy nhất tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (điểm b khoản 3), dự thảo quy định phân phối 75% nguồn kinh phí này theo số thành viên trên số lao động. Kinh phí còn lại do công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tạm giữ để chăm lo cho người lao động khác tại doanh nghiệp. Lý do: Theo Điều 10 Hiến pháp, công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội, đại diện, chăm lo và bảo vệ cho đoàn viên và người lao động nói chung. Trong khi đó, tổ chức của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 chỉ đại diện cho thành viên tham gia tổ chức đó. Như vậy, việc đại diện, chăm lo và bảo vệ đối với những người lao động chưa tham gia tổ chức này sẽ thuộc về trách nhiệm của Công đoàn Việt Nam.

Qua nghiên cứu, tiếp thu ý kiến thảo luận tại Quốc hội và của các cơ quan, tổ chức có liên quan, ý kiến của các đồng chí nguyên lãnh đạo Tổng Liên đoàn qua các thời kỳ, nhận thấy: Cần quy định cụ thể ngay trong Luật tỷ lệ và các phương án phân phối kinh phí công đoàn để đảm bảo giá trị pháp lý cao hơn (so với phương án giao Chính phủ quy định). Điều này cũng phù hợp với thông lệ quốc tế, tránh nguy cơ có quan điểm suy diễn Chính phủ can thiệp vào hoạt động công đoàn.

3. Về quyền chủ động giám sát mang tính xã hội của công đoàn

- Dự thảo Luật quy định tại Điều 16. Giám sát của công đoàn²

² 1. Giám sát của công đoàn mang tính xã hội là việc theo dõi, phát hiện, xem xét, đánh giá, kiến nghị nhằm góp phần xây dựng và thực hiện đúng chính sách, pháp luật của Nhà nước, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tổ chức công đoàn, nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động và các cơ quan, tổ chức có liên quan.

2. Công đoàn chủ trì giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, an toàn vệ sinh lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thỏa ước lao động tập thể, thực hiện dân chủ ở cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tổ chức công đoàn.

3. Đối tượng giám sát của công đoàn bao gồm: người sử dụng lao động; cơ quan, tổ chức không phải người sử dụng lao động có liên quan đến nội dung giám sát.

4. Giám sát của công đoàn được thực hiện theo quy định của Luật này, các luật khác có liên quan và bảo đảm các nguyên tắc sau đây:

a) Dân chủ, công khai, minh bạch;

b) Xuất phát từ yêu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động;

c) Không làm cản trở hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp được giám sát.

5. Công đoàn thực hiện giám sát theo các hình thức sau đây:

a) Nghiên cứu, xem xét văn bản, báo cáo của đối tượng được giám sát;

b) Tổ chức đoàn giám sát;

c) Thông qua đối thoại với người sử dụng lao động, các hội nghị dân chủ ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp;

d) Thông qua hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước. 

- Quan điểm của Tổng Liên đoàn: Đề xuất sửa đổi như trong dự thảo Luật hiện nay, công đoàn có quyền *chủ trì, chủ động* giám sát.

- Lý do:

Giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, trong đó có tổ chức công đoàn, là hoạt động giám sát mang tính nhân dân, tính xã hội, không mang tính quyền lực nhà nước³. Điều này xuất phát từ bản chất nhà nước ta là nhà nước của dân, do dân và vì dân; nhân dân (người lao động) thực hiện quyền làm chủ và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình thông qua tổ chức đại diện của họ là công đoàn. Trong các giai đoạn lịch sử, Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng và phát huy hoạt động giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội.

Ngay từ Luật Công đoàn 1957 (Điều 9) đã quy định công đoàn có quyền “*giám sát việc thi hành các hợp đồng đã ký kết và luật lệ về sản xuất kinh doanh, về quyền lợi của công nhân, viên chức*”, Luật Công đoàn 1990 quy định công đoàn có quyền “*kiểm tra việc chấp hành pháp luật về hợp đồng lao động, tuyển dụng, cho thôi việc, tiền lương, tiền thưởng, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội và các chính sách liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động*”; “*giám sát việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động*”. Hiện nay, theo chủ trương, nghị quyết của Đảng, các quy định pháp luật, công đoàn là chủ thể vừa có tư cách trực tiếp, chủ trì giám sát; vừa phối hợp giám sát đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Điều b khoản 1 Điều 6 Quyết định 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị “về việc ban hành quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội” quy định phạm vi giám sát như sau: “*b) Các đoàn thể chính trị - xã hội: Chủ trì giám sát việc thực hiện các*”

6. Khi thực hiện giám sát, công đoàn có quyền, trách nhiệm sau đây:

a) Xây dựng chương trình, kế hoạch giám sát; quyết định nội dung, hình thức tổ chức giám sát; thành lập đoàn giám sát và tổ chức giám sát;

b) Thông báo trước về kế hoạch, nội dung giám sát; yêu cầu cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp được giám sát báo cáo bằng văn bản, cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung giám sát;

c) Trao đổi dân chủ, công khai với cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp được giám sát về những vấn đề đã phát hiện qua giám sát của công đoàn;

d) Kiến nghị cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, cá nhân có thẩm quyền xem xét áp dụng các biện pháp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân;

đ) Kiến nghị xem xét trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp có hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật;

e) Ban hành văn bản về kết quả giám sát và chịu trách nhiệm về những nội dung kiến nghị sau giám sát;

g) Theo dõi, đôn đốc việc giải quyết kiến nghị sau giám sát.

³ “Giám sát của Quốc hội, Hội đồng nhân dân là hoạt động giám sát của cơ quan quyền lực nhà nước” (Điều 10. Luật Giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân)

chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước (trừ những vấn đề thuộc bí mật quốc gia) có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, hội viên, chức năng, nhiệm vụ của đoàn thể mình; phối hợp với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam thực hiện nhiệm vụ giám sát đối với những nội dung có liên quan”. Tuy nhiên, nếu dừng lại trong Quyết định của Đảng, công đoàn sẽ khó tiếp cận và tổ chức giám sát ở các doanh nghiệp, đơn vị ngoài khu vực nhà nước. Do vậy, việc luật hóa quyền chủ trì, chủ động thực hiện giám sát của công đoàn là hết sức cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Trong hệ thống pháp luật Việt Nam, ngoài quy định tại Điều 9, Điều 10 Hiến pháp 2013, Luật Bảo hiểm Xã hội, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Khiếu nại đều có quy định về quyền giám sát của tổ chức công đoàn về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của đoàn viên, người lao động trong quan hệ lao động. Đặc biệt, Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam quy định “*các tổ chức chính trị - xã hội chủ trì giám sát*” nội dung liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, hội viên, quyền, trách nhiệm của tổ chức mình “*theo đề nghị của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và quy định của pháp luật*”. Khoản 4 Điều 88 Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở quy định quyền, trách nhiệm của Công đoàn Việt Nam các cấp: “*Thực hiện giám sát, phản biện xã hội đối với việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, việc thực hiện dân chủ ở cơ sở của đoàn viên công đoàn*”.

Thực tiễn hoạt động giám sát của tổ chức công đoàn cho thấy, giai đoạn 2014-2019, công đoàn các cấp đã chủ trì giám sát 25.118 cuộc, tham gia giám sát 47.728 cuộc. Giám sát thông qua nghiên cứu xem xét 28.519 văn bản, thông qua thành lập đoàn giám sát là 15.103 cuộc. Trong nhiệm kỳ XII (2018 - 2023), công đoàn đã giám sát hơn 166 nghìn cuộc, hơn 27 nghìn người được giải quyết về các chế độ, chính sách với tổng số tiền bồi thường, hỗ trợ là hơn 113 tỷ đồng.

Việc quy định cụ thể hơn Công đoàn có quyền chủ động thực hiện giám sát góp phần phát hiện sớm vi phạm tại đơn vị sử dụng lao động, thực hiện tốt vai trò của tổ chức đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động trong quan hệ lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý xã hội, thực hiện quyền làm chủ của nhân dân.

4. Về thời gian thực hiện nhiệm vụ công đoàn của cán bộ công đoàn không chuyên trách

- Dự thảo Luật hiện nay kế thừa, giữ nguyên quy định của Luật Công đoàn 2012 về thời gian thực hiện nhiệm vụ công đoàn của cán bộ công đoàn không chuyên trách tại khoản 2 Điều 27. Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn, cụ thể như sau: “*2. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 01 tháng đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ*”

công đoàn để làm công tác công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương. Tùy theo quy mô cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm”.

- Quan điểm của Tổng Liên đoàn: Thống nhất, giữ nguyên quy định hiện hành về thời gian thực hiện nhiệm vụ công đoàn của cán bộ công đoàn không chuyên trách.

- Lý do:

Quy định của Luật Công đoàn 2012 về bảo đảm thời gian cho cán bộ công đoàn không chuyên trách hoạt động đã tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ công đoàn thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn trong thời gian qua. Trong thực tiễn, quy định này được thực hiện cơ bản thuận lợi, không phát sinh khó khăn, vướng mắc.

Tuy nhiên, để phù hợp với cách tiếp cận mới của Bộ luật Lao động 2019, Tổng Liên đoàn đã đề xuất sửa đổi nội dung này trong dự thảo trình xin ý kiến Quốc hội tại kỳ họp thứ 7 theo hướng: Xác định tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ công đoàn không chuyên trách trên cơ sở số lượng đoàn viên công đoàn. Theo tính toán, số giờ dành cho cán bộ công đoàn không chuyên trách theo phương án này sẽ thấp hơn so với quy định hiện hành.

Trong khi đó, yêu cầu của việc sửa đổi nội dung này cần phải đảm bảo phù hợp với tính chất, chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam theo quy định tại Điều 10 Hiến pháp 2013. Theo đó, bên cạnh nhiệm vụ của tổ chức đại diện, chăm lo và bảo vệ người lao động như “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”, công đoàn cơ sở còn là tổ chức chính trị - xã hội với các nhiệm vụ đã được Hiến pháp quy định. Việc quy định thời giờ làm việc cho cán bộ công đoàn cơ sở phải đảm bảo phù hợp để cán bộ công đoàn cơ sở thực hiện tốt nhiệm vụ được giao; không suy giảm hơn so với quy định hiện hành và không “cào bằng” so với thời gian của thành viên ban lãnh đạo “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”.

Trong quá trình xây dựng dự án Luật, quan điểm của Tổng Liên đoàn là “kế thừa và giữ nguyên những nội dung đã khẳng định được tính hợp lý, ổn định, hiệu quả trong quá trình thi hành”. Do vậy, Tổng Liên đoàn đề nghị giữ lại quy định hiện hành về thời gian hoạt động công đoàn của cán bộ công đoàn không chuyên trách để bảo đảm điều kiện thuận lợi cho hoạt động công đoàn.

5. Về việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

- Dự thảo Luật đã bổ sung 01 điều (Điều 6) quy định về việc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam, cụ thể như sau:

“1. Người lao động, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp, tự nguyện, tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì có quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam.”

2. Hồ sơ gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gồm các tài liệu sau đây:

- a) Văn bản đề nghị gia nhập Công đoàn Việt Nam;
- b) Bản sao văn bản thể hiện tính hợp pháp của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp;
- c) Văn bản thể hiện việc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp quyết định gia nhập Công đoàn Việt Nam; thể thức thông qua quyết định việc gia nhập Công đoàn Việt Nam thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động;
- d) Danh sách có chữ ký của thành viên tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam;
- đ) Văn bản thỏa thuận theo quy định của pháp luật có liên quan về việc giải quyết các quyền, nghĩa vụ của tổ chức và thành viên của tổ chức liên quan đến tổ chức này.

3. Khi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được chấp thuận việc gia nhập Công đoàn Việt Nam thì:

- a) Phải chấm dứt hoạt động với tư cách tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và phải có trách nhiệm thông báo ngay cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký để thu hồi đăng ký đã được cấp;
- b) Thành viên của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tự nguyện và đủ điều kiện gia nhập Công đoàn Việt Nam theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì phát sinh tư cách là đoàn viên công đoàn.

4. Trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thực hiện như sau:

- a) Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gửi hồ sơ quy định tại khoản 3 Điều này đến Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- b) Khi nhận đủ hồ sơ theo quy định tại khoản 3 Điều này, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có trách nhiệm công nhận việc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam; trường hợp không công nhận thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

5. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện việc gia nhập Công đoàn Việt Nam theo quy định tại Điều này.”.

- Quan điểm của Tổng Liên đoàn: Thống nhất quy định như dự thảo.

- Lý do:

Điều 170 Bộ luật Lao động đã cho phép: “Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”. Khoản 3 Điều 172 Bộ luật Lao động quy định: “Trường hợp tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn”.

Nghị quyết số 06-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương xác định: “Đối mới tổ chức, hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đáp ứng yêu

cầu của tình hình mới; ...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 của tổ chức Công đoàn Việt Nam với người lao động và đảm bảo phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động 2019, dự thảo Luật đã bổ sung quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Dự thảo Luật đã quy định các điều kiện gia nhập như sau:

+ Về điều kiện gia nhập: Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp khi gia nhập Công đoàn Việt Nam phải được “thành lập và hoạt động hợp pháp”, “tự nguyện và tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam”.

+ Khi gia nhập Công đoàn Việt Nam, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải chấm dứt tư cách pháp nhân, thành viên của tổ chức này trở thành đoàn viên công đoàn, không có điều lệ riêng mà hoạt động theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

+ Về chế tài xử lý, khai trừ tư cách thành viên: Khi trở thành đoàn viên công đoàn, cán bộ công đoàn và đoàn viên hoàn toàn có thể bị khai trừ khỏi tổ chức công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

+ Dự thảo Luật đã quy định nghiêm cấm hành vi “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” (khoản 6 Điều 10).

Về trình tự thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam: Dự thảo Luật đã quy định có tính nguyên tắc trong Luật về hồ sơ, trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Giao Tổng Liên đoàn hướng dẫn chi tiết việc thực hiện để bảo đảm tính linh hoạt trong thực tiễn đối với vấn đề mới, chưa có tiền lệ này.

6. Một số vấn đề khác

Để tiếp tục hoàn thiện dự thảo Luật, Tổng Liên đoàn đề xuất một số nội dung sau:

6.1. Về quản lý, sử dụng tài chính công đoàn (Điều 31)

Khoản 5 Điều 31 dự thảo Luật đã bổ sung quy định: “5. Sau khi thống nhất với Chính phủ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành tiêu chuẩn, định mức, chế độ chi tiêu, phân cấp thu, phân phối và quản lý, sử dụng tài chính công đoàn phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của công đoàn”.

Tổng Liên đoàn đề xuất bỏ quy định “Sau khi thống nhất với Chính phủ” với những lý do sau:.

Thứ nhất, từ khi có tài chính công đoàn theo quy định tại Luật Công đoàn 1957, định mức chi tiêu trong hệ thống công đoàn đều do Tổng Liên đoàn hướng dẫn thực hiện trên cơ sở định mức quy định của Nhà nước. Nghị định số 191/2013 của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn hiện hành cũng đang trao quyền tự chủ cho tổ chức công đoàn trên cơ sở vận dụng định mức.

chế độ do Nhà nước quy định, bảo đảm đáp ứng yêu cầu quản lý trong hệ thống tổ chức công đoàn.

Thứ hai, việc ban hành tiêu chuẩn định mức, chế độ chi tiêu, phân phối, phân cấp nguồn thu là hoạt động có tính chất quản trị nội bộ của tổ chức, do vậy, cần đảm bảo quyền tự chủ của tổ chức công đoàn. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, về mặt đối ngoại, quy định “sau khi thống nhất Chính phủ” có thể dẫn đến ý kiến cho rằng Chính phủ, Nhà nước can thiệp vào hoạt động của công đoàn.

Thứ ba, việc quy định phải “thống nhất với Chính phủ” sẽ làm chậm tiến độ, gây khó khăn cho hoạt động công đoàn; mặt khác có thể ảnh hưởng đến quyền tự chủ của tổ chức theo thông lệ quốc tế. Tham khảo Luật Công đoàn Trung Quốc, tại Điều 43 quy định: “*Quy chế sử dụng kinh phí cụ thể sẽ do Tổng Công hội toàn quốc Trung quốc quy định*”.

6.2. Về phản biện xã hội

Đề nghị cần quy định rõ nét hơn quyền phản biện xã hội nhằm thể chế hóa chủ trương, nghị quyết của Đảng tại Quyết định 217 – QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị về việc “Ban hành Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội”, theo hướng:

“1. Công đoàn có quyền và trách nhiệm tham gia góp ý kiến, phản biện xã hội đối với dự thảo văn bản quy phạm pháp luật, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án, đề án của cơ quan nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và của người lao động.

Ý kiến phản biện xã hội của Công đoàn được nghiên cứu tiếp thu, giải trình theo quy định của pháp luật.

2. Công đoàn có trách nhiệm đề xuất nội dung và thực hiện phản biện xã hội theo quy định của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các quy định khác của pháp luật có liên quan.”