

NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

MỘT SỐ GÓP Ý HOÀN THIỆN DỰ THẢO LUẬT CÔNG ĐOÀN
(SỬA ĐỔI)

TS. Trần Văn Biên

Viện Nghiên cứu Lập pháp

Tác giả liên hệ: tranvanbien@yahoo.com

Ngày nhận: 04/9/2024

Ngày nhận bản sửa: 12/9/2024

Ngày duyệt đăng: 24/9/2024

Tóm tắt

Luật Công đoàn năm 2012 là cơ sở pháp lý quan trọng về tổ chức và hoạt động Công đoàn thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội, thúc đẩy phát triển kinh tế, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, giúp Công đoàn Việt Nam phát triển liên tục trong những năm qua. Tuy nhiên, sau hơn 10 năm triển khai thực hiện, đã xuất hiện các yêu cầu mới, đòi hỏi Luật Công đoàn cần phải được sửa đổi, thay thế cho phù hợp với tình hình thực tiễn. Hiện nay, việc chỉnh lý, hoàn thiện Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) đang ở những giai đoạn cuối để trình Quốc hội thông qua. Nội dung bài viết này đề cập và phân tích một số vấn đề lớn cần quan tâm, lưu ý trong quá trình hoàn thiện Dự thảo Luật nói trên.

Từ khóa: Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), Luật Công đoàn, Công đoàn Việt Nam.

Recommendations for Enhancing the Revised Trade Union Law

Dr. Tran Van Bien

Institute of State and Law

Corresponding Author: tranvanbien@yahoo.com

Abstract

The Trade Union Law promulgated in 2012 stands as a fundamental legal framework governing the establishment and functioning of trade unions during the country's drive towards industrialization, modernization, and global integration. It plays a crucial role in upholding political and social stability, fostering economic growth, nurturing harmonious and stable labor relations, and facilitating the continuous growth of Vietnamese Trade Unions in recent years. Nevertheless, over a decade of implementation has brought forth new demands necessitating amendments to the Trade Union Law to align with current realities. Presently, the finalization of the amended Draft Trade Union Law is nearing completion for submission to the National Assembly for approval. This article delves into and evaluates several critical issues that warrant attention and consideration during the refinement process of the aforementioned Draft Law.

Keywords: Draft Law on Trade Unions (amended), Law on Trade Unions, Vietnam Trade Unions.

Hội nhập quốc tế là một xu hướng tất yếu, đã trở thành một trong những động lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội, tạo thêm nhiều việc làm, nâng cao dân trí và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân. Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA) và Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Cam kết về lao động trong các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động theo Tuyên bố năm 1998 của ILO. Những cam kết trong các Hiệp định thương mại tự do nêu trên, đã đặt ra yêu cầu rà soát và hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh các quan hệ xã hội, đặc biệt là quan hệ lao động và “nội luật hóa theo lộ trình phù hợp những điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên, trước hết là luật pháp về thương mại, đầu tư, sở hữu trí tuệ và chuyển giao công nghệ, lao động - công đoàn”¹. Do vậy, Luật Công đoàn cần phải tiếp tục sửa đổi, bổ sung để bảo đảm sự tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, cam kết của Việt Nam trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và thể chế chính trị của Việt Nam.

Hiện nay, Dự thảo Luật Công đoàn

(sửa đổi) đang nhận được sự quan tâm lớn của cử tri cả nước và các vị đại biểu Quốc hội. Đây là dự án luật có tính chính trị, pháp lý cao, đặt trong bối cảnh hội nhập quốc tế, giải quyết hợp lý, hài hòa nhiều vấn đề có mối quan hệ mật thiết. Thực hiện chỉ đạo của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, ngay sau Kỳ họp thứ 7, Thường trực Ủy ban Xã hội đã phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Thường trực Ủy ban Pháp luật và các cơ quan, tổ chức hữu quan thực hiện tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi). Sau khi chỉnh lý, hầu hết các nội dung của Dự thảo Luật đã đạt được sự thống nhất, đồng thuận cao giữa các cơ quan. Dự thảo Luật lần này² đã làm rõ, cụ thể hơn nhiều quy định so với Dự thảo Luật trình Quốc hội cho ý kiến tại kỳ họp trước cũng như nhiều vấn đề còn có ý kiến khác nhau, thiết kế ở nhiều phương án đến thời điểm này, đã cơ bản thống nhất được các phương án trong Dự thảo Luật. Tuy nhiên, để nâng cao hơn nữa chất lượng Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) trước khi trình Quốc hội thông qua tại Kỳ họp thứ 8 tới đây, chúng ta cần quan tâm giải quyết một số vấn đề lớn sau:

1. Về gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động là người nước ngoài (Điều 5)

Bộ luật Lao động 2019 hiện hành quy định cho phép người lao động là người nước ngoài được quyền gia nhập

¹ Điều 2.2 Mục III 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.

² Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) trình tại Phiên họp chuyên đề Pháp luật tháng 8/2024 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội (từ ngày 12 - 14/8/2024).

“tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” (nhưng không được tham gia ban lãnh đạo), đồng thời, tổ chức này có quyền gia nhập vào hệ thống Công đoàn Việt Nam. Quy định như vậy đã gián tiếp mở ra khả năng cho phép người lao động nước ngoài gia nhập vào tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Tuy nhiên, đây là vấn đề cần được nghiên cứu thận trọng, thậm chí cần phải có thời gian thực hiện thí điểm đủ dài trước khi luật hóa. Cơ quan soạn thảo cần phải có sự cân nhắc thấu đáo, dự báo toàn diện hơn vấn đề này đặt trong mối liên quan, tác động đến tính độc lập, tự chủ trong các quyết định mang tính tổ chức của Công đoàn; thậm chí tác động đến các vấn đề lớn hơn về an ninh, trật tự xã hội và có thể tiềm ẩn những yếu tố gây phức tạp trong nội bộ tổ chức Công đoàn. Chính vì vậy, pháp luật nhiều nước cũng không quy định về quyền tham gia công đoàn của lao động là người nước ngoài³. Việc quy định cho phép lao động là người nước ngoài tham gia Công đoàn còn đặt ra nhiều vấn đề phải giải quyết như rào cản về ngôn ngữ, văn hóa... trong khi công tác quản lý nhà nước về lao động là người nước ngoài của nước ta hiện nay còn có những hạn chế. Đồng thời, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và hệ thống Công đoàn các cấp hầu như chưa chuẩn bị các điều kiện cần thiết, sẵn sàng

cho việc gia nhập, hoạt động công đoàn của người nước ngoài để đáp ứng với dự kiến về thời điểm hiệu lực của Luật sau khi được ban hành. Theo Hiến pháp hiện hành (Điều 10) và quy định tại Điều 1 Dự thảo Luật, Công đoàn có chức năng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động nói chung, không phân biệt người lao động là đoàn viên công đoàn, người lao động không phải là công dân Việt Nam hay là người nước ngoài. Trường hợp quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động là người nước ngoài bị vi phạm và có yêu cầu thì Công đoàn vẫn có trách nhiệm bảo vệ. Bên cạnh đó, tham khảo kinh nghiệm của Trung Quốc - quốc gia có chế độ chính trị tương đồng với Việt Nam cho thấy cũng có thay đổi, không quy định cụ thể về vấn đề này⁴.

Từ những phân tích ở trên, có thể khẳng định vào thời điểm hiện tại, chúng ta chưa đủ điều kiện và độ chín muồi để quy định việc gia nhập và hoạt động Công đoàn của người lao động là người nước ngoài làm việc trên lãnh thổ Việt Nam. Do vậy, phương án Dự thảo Luật quy định như Luật Công đoàn hiện hành về quyền thành lập, gia nhập và hoạt động Công đoàn của người lao động Việt Nam là phương án phù hợp và khả thi hơn cả.

³ Ủy ban Xã hội, Báo cáo số 2781/BC-UBXH15 về Một số vấn đề lớn trong tiếp thu, giải trình và chỉnh lý Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), ngày 09/8/2024.

⁴ Tại Trung Quốc, Luật Công đoàn năm 2011 có quy định về quyền gia nhập công đoàn trên cơ sở “không phân biệt quốc tịch”. Tuy nhiên, đến Luật Công đoàn năm 2022 không còn thể hiện rõ điều này mà chỉ quy định “không phân biệt dân tộc, chủng tộc...”. Xem Báo cáo số 84/BC-TLĐ ngày 01/8/2024 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tiếp thu, giải trình ý kiến thảo luận của đại biểu Quốc hội về Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi).

2. Về gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (Điều 6)

Về vấn đề này có thể thấy rằng, Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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 đã nêu chủ trương: “*Thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam*”. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 cũng đã có 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*”⁵.

Do vậy, để bảo đảm thống nhất với Bộ luật Lao động năm 2019, trong khi Chính phủ chưa ban hành Nghị định hướng dẫn về trình tự, thủ tục thành lập hoặc giải thể tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, Dự thảo Luật nên quy định theo hướng đưa ra các điều kiện chặt chẽ để hạn chế tối đa những tác động tiêu cực, cụ thể là:

i) Quy định mang tính nguyên tắc: 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.

ii) Bổ sung quy định về hồ sơ gia nhập, trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam. Hồ sơ gồm có: văn bản đề nghị gia nhập Công đoàn Việt

Nam; bản sao văn bản thể hiện tính hợp pháp của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; 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); danh sách có chữ ký của thành viên tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam và 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. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gửi hồ sơ đến Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Khi nhận đủ hồ sơ, 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.

iii) Quy định trách nhiệm và hệ quả pháp lý khi gia nhập Công đoàn Việt Nam. Theo đó, khi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được chấp thuận việc gia nhập Công đoàn Việt Nam thì 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; 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

⁵ Khoản 3 Điều 172.

cách là đoàn viên công đoàn.

iv) Quy định giao Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn chi tiết thực hiện vấn đề này.

3. Về giám sát xã hội của Công đoàn (Điều 16)

Tại Báo cáo số 84/BC-TLĐ ngày 01/8/2024 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tiếp thu, giải trình ý kiến thảo luận của đại biểu Quốc hội về Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), Cơ quan soạn thảo đề xuất sửa đổi Điều 16 theo hướng quy định về quyền giám sát mang tính xã hội của Công đoàn. Theo đó, bổ sung quy định cụ thể tính chất, nội dung giám sát; nguyên tắc giám sát, hình thức giám sát và quyền của Công đoàn khi thực hiện giám sát. Đến nay, việc quy định quyền chủ động giám sát của Công đoàn trong Dự thảo Luật chưa nhận được ý kiến của cơ quan có thẩm quyền. Về vấn đề này, Chính phủ, Thường trực Ủy ban Pháp luật của Quốc hội và một số cơ quan cho rằng, chưa đủ căn cứ pháp lý để đề xuất Công đoàn có quyền chủ trì tổ chức các hoạt động giám sát như quy định tại Dự thảo Luật trình Quốc hội⁶. Đây cũng là nội dung nhận được nhiều ý kiến thảo luận tại Phiên họp chuyên đề pháp luật tháng 8/2024 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Trong quá trình hoàn thiện Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) tới đây, Cơ quan soạn thảo cần sớm làm báo cáo cấp có thẩm quyền xin ý kiến về nội dung

này. Khi cấp có thẩm quyền cho ý kiến chính thức, thì việc chúng ta thiết kế các nội dung Điều 16 Dự thảo Luật sẽ dễ đạt được sự đồng thuận. Yêu cầu là phải phù hợp với Hiến pháp năm 2013 cũng như các quy định của Đảng⁷ để phát huy vai trò, chức năng của công đoàn trong tình hình mới. Nội dung Điều 16 sau khi được chỉnh lý, hoàn thiện cần bảo đảm cho vai trò của Công đoàn trong việc chủ động tham gia hoạt động giám sát, nhất là, những vấn đề liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức công đoàn.

4. Về phản biện xã hội của Công đoàn (Điều 17)

Đối với quy định về chủ trì phản biện xã hội của Công đoàn quy định trong Dự thảo Luật trình Quốc hội, Cơ quan chủ trì thẩm tra, Chính phủ, Thường trực Ủy ban Pháp luật và một số cơ quan cho rằng, chưa đủ căn cứ đề xuất quy định này. Qua thảo luận tại Quốc hội, có đại biểu thống nhất quy định như Dự thảo Luật, một số đại biểu đề nghị cân nhắc việc quy định chủ trì phản biện xã hội của Công đoàn bởi các lý do sau:

i) Điều 10 của Hiến pháp năm 2013 không quy định về quyền phản biện xã hội có tính chất độc lập của Công đoàn Việt Nam; Điều 9 của Hiến pháp năm 2013 chỉ quy định quyền phản biện của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

ii) Điều 6 của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật hiện hành, Điều

⁶ Ủy ban Xã hội, Báo cáo số 2781/BC-UBXH15 về Một số vấn đề lớn trong tiếp thu, giải trình và chỉnh lý Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), ngày 09/8/2024.

⁷ Nhất là quy định tại Quyết định số 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.

33 của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam năm 2015 chỉ quy định Mặt trận Tổ quốc Việt Nam mới có quyền phản biện xã hội đối với các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật, không quy định về quyền chủ trì phản biện xã hội của tổ chức công đoàn cũng như việc lấy ý kiến của Công đoàn đối với các văn bản quy phạm pháp luật. Trên thực tế, Công đoàn vẫn đang thực hiện các quyền về góp ý kiến, tham gia cùng cơ quan nhà nước đối với các vấn đề liên quan đến Công đoàn, quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công đoàn viên, người lao động rất hiệu quả thông qua việc phối hợp với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam theo quy định của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Nghị quyết liên tịch số 403/NQLT-UBTVQH14-CP-ĐCTUBTWMTTQVN ngày 15/6/2017 quy định chi tiết các hình thức giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

iii) Vấn đề hạn chế trong hoạt động này của Công đoàn Việt Nam chính là chưa thể chủ động tiếp cận dự thảo để tham gia ý kiến dù các dự thảo đều được đăng tải công khai theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

Tại Báo cáo số 84/BC-TLĐ ngày 01/8/2024 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tiếp thu, giải trình ý kiến thảo luận của đại biểu Quốc hội về Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), Cơ quan soạn thảo đề xuất sửa đổi Điều 17 theo hướng quy định về quyền phản biện xã hội của Công đoàn, theo đó, bổ sung quy định cụ thể về: Nội dung phản biện xã hội; Nguyên tắc phản biện xã hội; Hình thức phản biện xã hội; Quyền, trách nhiệm của Công đoàn khi thực

hiện phản biện xã hội.

Về vấn đề này, tác giả đề xuất nên chỉnh lý và thể hiện tại Điều 17 Dự thảo Luật theo hướng: *Công đoàn Việt Nam tham gia phản biện xã hội với vai trò là thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam* để bảo đảm thống nhất với Hiến pháp năm 2013, 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; Bổ sung quy định Công đoàn có trách nhiệm đề xuất với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam nội dung phản biện xã hội, theo dõi các kiến nghị giám sát, phản biện xã hội để tăng tính chủ động của Công đoàn trong hoạt động này.

Như vậy, quy định về phản biện xã hội của Công đoàn ở Điều 17 Dự thảo Luật như vừa đề xuất ở trên là việc tham gia phản biện xã hội của Công đoàn với vai trò tham gia cùng Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức thành viên của Mặt trận trong việc thực hiện phản biện xã hội. Và để tạo điều kiện cho Công đoàn thì trong Dự thảo Luật thiết kế theo hướng quy định quyền đề xuất, kiến nghị chương trình phản biện của Công đoàn đối với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Theo đó, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam sẽ giao cho Công đoàn chủ trì phản biện xã hội trên cơ sở đồng ý của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc. Do đó, xét về bản chất, Công đoàn đã có vai trò chủ trì phản biện. Tuy nhiên, để bảo đảm phù hợp với Hiến pháp năm 2013 và Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam hiện hành, cần thiết bổ sung quy định về việc Công đoàn đề xuất, kiến nghị về nội dung, đối tượng, quy trình để phản biện và trên cơ sở đề xuất đó, khi Mặt trận Tổ quốc Việt

Nam đồng ý thì Công đoàn sẽ tiến hành chủ trì việc phân biện. Việc thiết kế và thể hiện nội dung Điều 17 như vậy là hợp lý và khả thi hơn cả.

5. Về tài chính Công đoàn (Điều 29)

Liên quan đến vấn đề này, hiện nay, có một số ý kiến đề nghị giảm mức đóng kinh phí công đoàn, có lộ trình giảm dần tỷ lệ kinh phí Công đoàn và giao Chính phủ quy định chi tiết; không thu kinh phí công đoàn 2% đối với đơn vị đã có tổ chức đại diện của người lao động khác.

Nhìn lại lịch sử, kể từ khi có Luật Công đoàn năm 1957, kinh phí Công đoàn được thực hiện liên tục, việc luật hóa và duy trì nguồn thu 2% kinh phí Công đoàn nhằm chăm lo cho người lao động và bảo đảm bộ máy hoạt động Công đoàn, thể hiện sự ưu việt của chế độ xã hội chủ nghĩa, thông qua việc xây dựng và thực thi chính sách của Đảng, Nhà nước đối với hoạt động Công đoàn. Việc tiếp tục luật hóa nguồn kinh phí này nhằm thể chế hóa chủ trương tại 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 là: *“Duy trì 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”*. Hơn nữa, Dự thảo Luật đã bổ sung một số nhiệm vụ chi mới trong công tác Công đoàn để phù hợp với thực tiễn nên việc bảo đảm nguồn lực để thu hút, tập hợp người lao động cũng như cho hoạt động công đoàn là rất cần thiết. Nguồn kinh phí này giữ vai trò quan trọng trong việc bảo đảm nguồn tài chính để Công đoàn Việt Nam, nhất là,

Công đoàn cơ sở hoạt động, thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình, chăm lo phúc lợi xã hội cho người lao động, đặc biệt là chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công đoàn viên, người lao động, thể hiện việc đồng hành, phối hợp cùng với doanh nghiệp, người sử dụng lao động để quan tâm chăm lo đời sống, phúc lợi, động viên, khích lệ người lao động gắn bó với đơn vị cũng như thúc đẩy doanh nghiệp, người sử dụng lao động có trách nhiệm hơn đối với người lao động của mình thông qua Công đoàn.

Bên cạnh đó, phải thấy rằng kinh phí Công đoàn được tính vào chi phí của doanh nghiệp, được hạch toán vào giá thành sản phẩm. Theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: Kinh phí Công đoàn chiếm tỷ trọng nhỏ trong chi phí của doanh nghiệp (trung bình khoảng 0,38%); Có ít kiến nghị của doanh nghiệp liên quan đến nộp 2% kinh phí Công đoàn⁸. Vì vậy, có thể khẳng định rằng, vấn đề 2% kinh phí Công đoàn không phải là gánh nặng cho doanh nghiệp.

Từ những điều trình bày trên, chúng ta có thể khẳng định việc giữ mức kinh phí Công đoàn 2% như quy định của Dự thảo Luật là phù hợp. Việc tiếp tục duy trì nguồn thu 2% kinh phí Công đoàn có ý nghĩa quyết định đối với việc bảo đảm nguồn tài chính để Công đoàn Việt Nam hoạt động và thể hiện vai trò của mình trong giai đoạn mới.

6. Về quản lý, sử dụng tài chính Công đoàn (Điều 31)

Xung quanh vấn đề này có thể thấy rằng, hiện tại, Bộ luật Lao động năm

⁸ Ủy ban Xã hội, Báo cáo số 2781/BC-UBXH15 về Một số vấn đề lớn trong tiếp thu, giải trình và chỉnh lý Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), ngày 09/8/2024.

2019 đã cho phép thành lập “*tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*”, “*bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động*” với Công đoàn cơ sở. Do vậy, vấn đề phân phối kinh phí Công đoàn giữa Công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nên được quy định trong Dự thảo Luật này.

Theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: 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, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam mỗi năm, mức phân bổ cho công đoàn cơ sở tăng 1% và đến nay, đang được duy trì mức ổn định khoảng 75%. Tỷ lệ phân chia 75% nguồn thu kinh phí Công đoàn để lại cho Công đoàn cơ sở sử dụng và 25% nguồn thu kinh phí công đoàn để lại cho Công đoàn cấp trên quản lý, sử dụng được lấy ý kiến rộng rãi trong các cấp Công đoàn, thảo luận dân chủ tại Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn. Việc quy định tỷ lệ phân phối 25%/75% về bản chất đã chính là thể hiện mức tối đa và tối thiểu. Bên cạnh đó, việc quy định như vậy cũng cơ bản để quản lý và đã được chứng minh phù hợp với thực tế quản lý sử dụng theo Luật Công đoàn hiện hành. Thực tế, qua tổng hợp số chi giai đoạn 2013 - 2023 thì kinh phí Công đoàn đã được chi và sử dụng cho Công đoàn cơ sở chiếm tỷ lệ 86,76% tổng chi của 4 cấp Công đoàn; như vậy, số chi của Công đoàn cấp trên thấp hơn 25%.

Tham khảo kinh nghiệm của Công đoàn một số quốc gia như Singapore, Trung Quốc... cho thấy, mức phân bổ cho cơ sở cũng chỉ từ 72% - 75%⁹.

Từ lập luận nêu trên, việc chỉnh lý Điều 31 Dự thảo Luật thời gian tới cần theo hướng:

- Bổ sung quy định về nguyên tắc quản lý, sử dụng tài chính Công đoàn.

- Rà soát nhiệm vụ chi kinh phí Công đoàn bảo đảm đầy đủ hơn.

- Rà soát, chỉnh lý và chỉ quy định 01 phương án đối với việc phân phối kinh phí Công đoàn, đó là 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%.

- Giao Chính phủ quy định chi tiết việc quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

- Bổ sung quy định việc: “*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 trên cơ sở chế độ do Nhà nước quy định để phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của Công đoàn*”.

7. Về ủy quyền lập pháp

Dự thảo Luật có 06 nội dung giao Chính phủ quy định chi tiết, 11 nội dung quy định theo Điều lệ Công đoàn, 15 nội dung theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Về vấn đề này, đề nghị Cơ quan soạn thảo:

i) Sớm xin ý kiến Chính phủ và thống nhất về những nội dung Dự thảo Luật giao Chính phủ quy định chi tiết.

⁹ Ủy ban Xã hội, Báo cáo số 2781/BC-UBXH15 về Một số vấn đề lớn trong tiếp thu, giải trình và chỉnh lý Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), ngày 09/8/2024.

ii) Rà soát để bảo đảm sự thống nhất, khả thi đối với những nội dung quy định giao thực hiện theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

iii) Rà soát toàn bộ những nội dung cần quy định chuyển tiếp trong Dự thảo Luật¹⁰ để bảo đảm tính đồng bộ của hệ thống pháp luật, không tạo khoảng trống pháp lý khi Luật này có hiệu lực thi hành.

iv) Cập nhật, chỉnh lý, bổ sung nội dung đã rà soát, tiếp thu trong quá trình chỉnh lý Dự thảo Luật đối với dự thảo các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành và bổ sung trong hồ sơ trước khi trình Quốc hội xem xét, quyết định.

Thực hiện Nghị quyết số 89/2023/QH15 ngày 02/6/2023 của Quốc hội về Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2024, điều chỉnh chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2023, Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) đã được trình Quốc hội cho ý kiến tại Kỳ họp thứ 7 và dự kiến sẽ được thông qua tại Kỳ họp thứ 8 Quốc hội khóa XV. Thời gian qua,

Thường trực Ủy ban Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cùng các cơ quan có liên quan đã có nhiều nỗ lực, cố gắng trong việc nghiên cứu, tiếp thu, giải trình đầy đủ ý kiến góp ý để hoàn thiện Dự thảo Luật. Đến nay, hầu hết các nội dung của Dự thảo Luật sau chỉnh lý đã đạt được mức độ hoàn thiện tương đối cao. Tuy nhiên, trước khi trình Quốc hội thông qua thì Dự thảo Luật vẫn còn một số vấn đề có nhu cầu cần được tiếp tục căn chỉnh. Chúng ta tin tưởng rằng, Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) sau khi được Quốc hội thông qua sẽ là một đạo luật tốt, có tính khả thi cao, là hành lang pháp lý quan trọng bảo đảm cho Công đoàn Việt Nam (tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động) ngày càng lớn mạnh, hoạt động hiệu quả trong giai đoạn phát triển mới; thu hút đông đảo người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Công đoàn Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) trình tại Phiên họp chuyên đề pháp luật tháng 8/2024 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội (từ ngày 12 - 14/8/2024).

Luật Công đoàn năm 2012.

Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị về việc *Ban hành Quy chế giám sát và phân biệt xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội*.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, *Báo cáo số 84/BC-TLĐ về tiếp thu, giải trình ý kiến thảo luận của đại biểu Quốc hội về Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi)*, ngày 01/8/2024.

Ủy ban Xã hội, *Báo cáo số 2781/BC-UBXH15 về Một số vấn đề lớn trong tiếp thu, giải trình và chỉnh lý Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi)*, ngày 09/8/2024.

Văn phòng Quốc hội, *Báo cáo tổng hợp kết quả khảo sát xã hội học về: Một số nội dung dự kiến quy định trong Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi)*, Hà Nội, tháng 5/2024.

Viện Nghiên cứu Lập pháp, *Thông tin chuyên đề Góp ý Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi)*, Hà Nội, tháng 5/2024.

¹⁰ Hiện tại, Dự thảo Luật chưa có quy định này.