

Số: /BC-ĐĐBQH

Bắc Kạn, ngày tháng 4 năm 2024

BÁO CÁO

Kết quả khảo sát thu thập thông tin đối với Luật Công đoàn

Thực hiện Kế hoạch số 21/KH-ĐĐBQH ngày 10/4/2024 của Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Bắc Kạn về khảo sát thu thập thông tin đối với Luật Công đoàn, Đoàn khảo sát đã làm việc trực tiếp với các cơ quan, đơn vị: Liên đoàn Lao động tỉnh, Liên đoàn Lao động huyện Bạch Thông và huyện Chợ Đồn, Công đoàn ngành Y tế Bắc Kạn, Công đoàn ngành Giáo dục và Đào tạo Bắc Kạn; xem xét các báo cáo của Liên đoàn Lao động các huyện, thành phố: Pác Nặm, Ba Bể, Ngân Sơn, Na Rì, Chợ Mới, Bắc Kạn. Kết quả khảo sát cụ thể như sau:

I. TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI THỰC HIỆN LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2012

1. Kết quả đạt được

a) Công tác chỉ đạo, triển khai thực hiện

Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã ban hành văn bản chỉ đạo các huyện, thành ủy, Đảng ủy trực thuộc tỉnh, các sở, ban, ngành, đoàn thể, UBND các huyện, thành phố tổ chức triển khai thực hiện Luật Công đoàn năm 2012 ngay khi Luật có hiệu lực, đồng thời cũng đã ban hành các văn bản triển khai thực hiện 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”¹.

Liên đoàn Lao động tỉnh (LĐLĐ tỉnh) đã ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Luật Công đoàn 2012, các văn bản hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn tới các cấp công đoàn trên địa bàn; đồng thời chỉ đạo các cấp công đoàn trong tỉnh xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện; hằng năm xây dựng chương trình, kế hoạch công tác công đoàn gắn với thực hiện triển khai Luật Công đoàn đến đoàn viên, công nhân, viên chức, người lao động (CNVCNLĐ).

Công tác tuyên truyền, phổ biến Luật Công đoàn được LĐLĐ tỉnh thực hiện với nhiều hình thức đa dạng, phong phú như: Phối hợp với Đài Phát thanh & Truyền hình Bắc Kạn, Báo Bắc Kạn đăng tải các nội dung Luật Công đoàn trong mục tuyên truyền, hỏi đáp, tư vấn pháp luật; tuyên truyền trên Website của

¹ Kế hoạch số 61-KH/TU ngày 21/10/2021 của Tỉnh ủy về thực hiện 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”; Kế hoạch số 101/KH-LĐLĐ ngày 01/12/2021 của Liên đoàn Lao động tỉnh về thực hiện Chương trình hành động số 02/CTr-BCH ngày 20/7/2021 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Kế hoạch số 61-KH/TU ngày 21/10/2021 của Tỉnh ủy.

LĐLĐ tỉnh, qua nhóm facebook Lao động & Công đoàn Bắc Kạn; phối hợp với Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật tỉnh và các cơ quan chức năng tuyên truyền, phổ biến Luật Công đoàn gắn với việc thực hiện Đề án tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp theo Quyết định số 31/2009/QĐ-TTg ngày 24/02/2009 của Thủ tướng Chính phủ...

b) Kết quả thực hiện một số nhiệm vụ, chức năng của tổ chức công đoàn

- Về quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn:

Từ khi Luật Công đoàn có hiệu lực đến nay, các cấp công đoàn trên địa bàn tỉnh đã tuyên truyền, vận động thành lập mới được 64 công đoàn cơ sở, kết nạp mới 4.372 đoàn viên công đoàn (*trong đó, ở doanh nghiệp nhà nước đã thành lập được 26 công đoàn cơ sở và kết nạp mới 1.245 đoàn viên*). Tính đến thời điểm báo cáo, trên địa bàn tỉnh có 673 công đoàn cơ sở, với tổng số 18.173 đoàn viên.

Qua công tác kiểm tra, đánh giá hằng năm cho thấy, cơ bản các công đoàn cơ sở hoạt động theo quy định của Điều lệ, phát huy tốt chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn; giai đoạn 2013 - 2021 đạt gần 90% công đoàn cơ sở vững mạnh, hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Về thực hiện quyền đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; quyền tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; quyền tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp:

Theo báo cáo của LĐLĐ tỉnh, đến thời điểm báo cáo, 100% doanh nghiệp nhà nước và 90% doanh nghiệp ngoài nhà nước có tổ chức công đoàn thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động được 739 lượt cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; thường xuyên tổ chức thăm hỏi, động viên những gia đình chính sách, CNVCLĐ có hoàn cảnh khó khăn nhân dịp các ngày lễ, tết trong năm; hỗ trợ sửa chữa, xây mới được 38 căn nhà theo chương trình “*Mái ấm công đoàn*”, “*Mái ấm tình thương*” cho CNVCLĐ có hoàn cảnh khó khăn với tổng số tiền là 796 triệu đồng; triển khai các dự án vay vốn để CNVCLĐ tiếp cận đầu tư phát triển kinh tế, tăng thu nhập...

Việc tham gia công tác quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội của các cấp công đoàn được chính quyền, người sử dụng lao động tạo điều kiện thực hiện thông qua việc tham gia ý kiến xây dựng cơ chế, chính sách, văn bản quy phạm pháp luật (*như Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở...*), tham gia ý kiến phản biện xã hội đối với các dự án, đề án, nghị quyết, chương trình, kế hoạch của ngành, địa phương, đơn vị...

Qua đó góp phần hoàn thiện các thể chế, văn bản quy phạm pháp luật, chế độ chính sách đối với người lao động, đảm bảo dân chủ, khách quan trong quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội.

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát được LĐLĐ tỉnh và các cấp công đoàn triển khai và tham gia thực hiện theo quy định. Từ khi Luật Công đoàn năm 2012 có hiệu lực, LĐLĐ tỉnh đã phối hợp với ngành Lao động TB&XH thanh tra được 25 lượt doanh nghiệp trong việc thực hiện pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động; LĐLĐ tỉnh và các cấp công đoàn trên địa bàn đã kiểm tra, giám sát được 896 lượt đơn vị và phối hợp với các ngành chức năng kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với đoàn viên CNVCLĐ và đôn đốc thu bảo hiểm xã hội được 1.682 lượt đơn vị... Qua đó, đã kiến nghị với lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp được kiểm tra thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật; đồng thời chuyển các kiến nghị, đề xuất của đơn vị đến các cơ quan chức năng để xem xét, giải quyết theo thẩm quyền.

- Về hệ thống tổ chức, bộ máy và cán bộ công đoàn: Thực hiện văn bản hướng dẫn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Tỉnh ủy Bắc Kạn, LĐLĐ tỉnh đã thực hiện sắp xếp tinh gọn bộ máy (*từ 05 Ban chuyên đề thành 04 Ban của cơ quan LĐLĐ tỉnh*), giải thể 08/08 Công đoàn giáo dục huyện, thành phố, giải thể 02 công đoàn ngành địa phương (*Giao thông vận tải, Nông nghiệp và PTNT*).

- Cơ bản các công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động tạo điều kiện về phương tiện làm việc, nơi làm việc và các điều kiện khác để thực hiện các nhiệm vụ theo quy định (*cán bộ công đoàn được hưởng nguyên lương trong những ngày tham gia hoạt động công đoàn; chính quyền hỗ trợ kinh phí cho hoạt động công đoàn...*); chấp hành các quy định về thu chi và quản lý tài chính, tài sản công đoàn.

- Việc xây dựng và thực hiện quy chế phối hợp công tác:

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, LĐLĐ tỉnh đã chủ động phối hợp ký quy chế với UBND tỉnh², với các sở, ngành khác như: Lao động - Thương binh và Xã hội, Y tế, Tư pháp, Văn hóa - Thể thao và Du lịch, Bảo hiểm xã hội, Cục Thuế...; LĐLĐ các huyện, thành phố, công đoàn ngành đã xây dựng quy chế phối hợp với chính quyền cùng cấp. Tính đến thời điểm báo cáo, 100% công đoàn cơ sở khu vực hành chính sự nghiệp công lập, công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp xây dựng và ký kết được Quy chế phối hợp công tác với chính quyền, chuyên môn để tổ chức thực hiện. Qua đó đã góp phần nâng cao hiệu quả quản lý của chính quyền, cùng với nhiệm vụ xây dựng tổ

² Quy chế về mối quan hệ công tác được ban hành kèm theo Quyết định số 2727/2004/QĐ-UB ngày 24/11/2004 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Kạn.

chức Công đoàn vững mạnh; tạo mối quan hệ gắn bó, mật thiết hơn giữa Công đoàn với chính quyền.

2. Hạn chế, vướng mắc và nguyên nhân

- Việc thành lập công đoàn cơ sở và phát triển đoàn viên còn gặp khó khăn, do các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ, số lượng lao động ít và không có tính ổn định; thời gian tổ chức hoạt động tại công đoàn cơ sở doanh nghiệp chủ yếu bố trí ngoài giờ làm việc hoặc ngày nghỉ; có nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh nên không đóng kinh phí công đoàn đủ tỷ lệ theo quy định (*2% tổng quỹ lương đóng bảo hiểm xã hội*); một số chủ doanh nghiệp không thực hiện đóng kinh phí công đoàn mặc dù đã được kiểm tra, đôn đốc nhắc nhở³, làm ảnh hưởng đến việc triển khai hoạt động của các cấp công đoàn.

- Việc phối hợp với các cơ quan chức năng để tổ chức thu kinh phí công đoàn còn hạn chế, chưa đưa được nội dung kiểm tra, quy định về đóng kinh phí công đoàn trong đề cương thanh tra, kiểm tra của ngành lao động.

- Số biên chế được giao tại LĐLĐ các huyện, thành phố, công đoàn ngành ít (*mỗi đơn vị có 02 biên chế*) nên gặp nhiều khó khăn trong việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ. Bên cạnh đó, cán bộ công đoàn chuyên trách tại LĐLĐ huyện, thành phố do cấp ủy địa phương quyết định việc tuyển dụng, luân chuyển, điều động nhưng không gắn với nguồn kinh phí chi trả tiền lương (*LĐLĐ tỉnh chi trả tiền lương, khen thưởng, chế độ chính sách từ nguồn tài chính công đoàn*), do đó phát sinh những vấn đề bất cập trong quản lý và sử dụng biên chế.

- Có công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chưa ký Quy chế phối hợp với chính quyền cùng cấp; có quy chế phối hợp chưa quy định rõ trách nhiệm của các bên và quá trình hoạt động chưa bám sát quy chế... nên hiệu quả thực hiện chưa cao.

- Tại một số công đoàn cơ sở, Chủ tịch công đoàn không phải là lãnh đạo đơn vị, chưa bố trí được nơi làm việc và các điều kiện khác để thực hiện nhiệm vụ (*một số công đoàn cơ sở trường học giáo viên là Chủ tịch công đoàn, không có phòng làm việc riêng và trang thiết bị để triển khai thực hiện các nhiệm vụ, hoạt động công đoàn*); có công đoàn cơ sở là tổ chức sinh hoạt ghép giữa một số cơ quan, đơn vị (*có số lượng đoàn viên ít*), nên gặp những khó khăn trong công tác tổ chức, triển khai thực hiện các hoạt động công đoàn (*xin ý kiến nhiều thủ trưởng đơn vị trước khi chỉ đạo, triển khai thực hiện các hoạt động công đoàn...*); một số cán bộ công đoàn ở công đoàn cơ sở không có tính ổn định, nên

³ Công ty Lâm nghiệp Bắc Kạn, Công ty cổ phần Khoáng sản

chưa dành được thời gian nghiên cứu văn bản, hình thức triển khai thực hiện các nhiệm vụ của công đoàn chưa được hiệu quả.

- Việc tổ chức hoạt động kiểm tra, giám sát có lúc, có nơi chưa được kịp thời, có nội dung kiểm tra chưa được chỉ rõ và đầy đủ.

- Một số vướng mắc, bất cập của Luật Công đoàn năm 2012:

+ Về tổ chức bộ máy công đoàn, cơ chế quản lý cán bộ công đoàn: Theo quy định, biên chế cho tổ chức Công đoàn địa phương nằm trong tổng số 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: 02 địa phương có điều kiện địa lý, điều kiện kinh tế, xã hội giống nhau nhưng do 02 cấp ủy khác nhau quyết định giao biên chế nên số lượng biên chế cán bộ công đoàn của 02 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). Bên cạnh đó, cơ cấu và hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam chủ yếu được quy định trong Điều lệ Công đoàn Việt Nam, chưa được quy định cụ thể trong Luật Công đoàn⁴.

+ Về vai trò của công đoàn trong hoạt động giám sát:

Hoạt động giám sát của công đoàn được thể hiện ở 03 lĩnh vực (*giám sát trong nội bộ tổ chức; tham gia, phối hợp giám sát theo chương trình của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, cơ quan dân cử; chủ động giám sát thực hiện theo Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 về 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 và quy định của pháp luật đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động*). Như vậy, với vai trò là tổ chức chính trị - xã hội và tổ chức đại diện, bảo vệ quyền lợi đoàn viên, người lao động, công đoàn là chủ thể vừa tham gia, phối hợp giám sát đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị, vừa có tư cách chủ động, chủ trì giám sát.

Tuy nhiên, Điều 14 Luật Công đoàn 2012 chưa thể hiện được đầy đủ vai trò, tư cách quyền giám sát của công đoàn đối với hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp⁵. Luật Công đoàn, cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành

⁴ 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”.

⁵ Điều 14 Luật Công đoàn quy định:

“1. Tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn, cán bộ, công chức, viên chức, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2. Khi tham gia, phối hợp thanh tra, kiểm tra, giám sát theo quy định tại khoản 1 Điều này, Công đoàn có quyền sau đây:

a) Yêu cầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp cung cấp thông tin, tài liệu và giải trình những vấn đề có liên quan;

chưa có quy định cụ thể về hình thức, trình tự, thủ tục thực hiện cũng như các cơ chế pháp lý để thực hiện (*hiện nay, các tổ chức công đoàn đang áp dụng theo Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 Bộ Chính trị và hướng dẫn nội bộ của tổ chức công đoàn*).

+ Các quy định về cơ chế tài chính bộc lộ một số bất cập như: 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; chưa phân định rõ nội dung chi và cơ chế quản lý các nguồn thu trong cơ cấu thu chi tài chính công đoàn...

+ Một số quy định của Luật Công đoàn chưa đảm bảo tính thống nhất với các quy định trong hệ thống pháp luật Việt Nam⁶.

b) Kiến nghị biện pháp sửa chữa thiếu sót, ngăn ngừa vi phạm, khắc phục hậu quả và xử lý hành vi vi phạm pháp luật;

c) Trường hợp phát hiện nơi làm việc có yếu tố ảnh hưởng hoặc nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng người lao động, Công đoàn có quyền yêu cầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có trách nhiệm thực hiện ngay biện pháp khắc phục, bảo đảm an toàn lao động, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động”.

⁶ **(1) Với Bộ luật Lao động năm 2019:**

- Khoản 2 Điều 24 Luật Công đoàn năm 2012 quy định: “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 đơn vị 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 đơn vị sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm”. Tuy nhiên, Khoản 2 Điều 176 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Chính phủ quy định thời gian tối thiểu mà người sử dụng lao động dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức.”

- Điều 9 Luật Công đoàn 2012 quy định 04 nhóm hành vi bị nghiêm cấm, bao gồm:

“1. Cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn.

2. Phân biệt đối xử hoặc có hành vi gây bất lợi đối với người lao động vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

3. Sử dụng biện pháp kinh tế hoặc biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức và hoạt động công đoàn.

4. 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.”

Trong khi Điều 175 Bộ luật Lao động 2019 quy định về các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở như sau:

“1. Phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện người lao động, bao gồm:

a) Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động;

b) Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, chuyển người lao động làm công việc khác;

c) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;

d) Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

2. Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.”

(2) Với Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015:

- Quy định về trách nhiệm phối hợp với người sử dụng lao động trong thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên: Tại Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên. Tuy nhiên, tại Luật Công đoàn 2012 không ghi nhận quyền tham gia thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên hoặc quyền, trách nhiệm của công đoàn trong tham gia các thiết chế bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động.

- Quy định về lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi xây dựng kế hoạch, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động: Khoản 2 Điều 76 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi xây dựng kế hoạch, nội quy, quy trình,

3. Kiến nghị

- Đề nghị Quốc hội xem xét sớm ban hành Luật Công đoàn (sửa đổi) theo hướng giải quyết các vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành cũng như các vấn đề mới phát sinh mà Luật Công đoàn 2012 chưa điều chỉnh, đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam và chủ trương tại Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12 tháng 6 năm 2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.

- Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh:

+ Rà soát, sửa đổi, bổ sung Quy chế về mối quan hệ công tác giữa Ủy ban nhân dân tỉnh và Liên đoàn Lao động tỉnh cho phù hợp với các quy định hiện hành; chỉ đạo, hướng dẫn các cấp công đoàn trực thuộc chủ động rà soát, phối hợp với chính quyền cùng cấp xây dựng và triển khai thực hiện quy chế phối hợp công tác.

+ Tăng cường công tác kiểm tra, hướng dẫn công đoàn các cấp trong triển khai thực hiện các nhiệm vụ; hỗ trợ tư vấn pháp luật cho người lao động (*về quyền lợi của người lao động khi tham gia bảo hiểm*) tại các doanh nghiệp.

- Đề nghị UBND các huyện, thành phố: Tiếp tục quan tâm, rà soát và tạo điều kiện bố trí kinh phí mua sắm, sửa chữa các trang thiết bị phục vụ hoạt động của Liên đoàn Lao động cùng cấp.

- Quan tâm hướng dẫn công đoàn cơ sở lựa chọn nhân sự BCH Công đoàn phù hợp, đảm bảo yêu cầu.

II. GÓP Ý DỰ THẢO LUẬT CÔNG ĐOÀN (SỬA ĐỔI)⁷

1. Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn (Điều 5)

Điều 5 dự thảo Luật đưa ra 02 phương án:

“Phương án 1:

1. Người lao động Việt Nam làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động hoặc lao động tự do hợp pháp trên lãnh thổ Việt Nam, có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong tổ chức Công đoàn Việt Nam.

2. Người lao động là người nước ngoài làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động trên lãnh thổ Việt Nam, có quyền gia nhập và hoạt động trong tổ chức Công đoàn Việt Nam.

3. Trình tự, thủ tục thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động. Tuy nhiên, Luật Công đoàn 2012 không ghi nhận quyền, trách nhiệm trong vấn đề về kế hoạch, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

⁷ Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội tại phiên họp chuyên đề về pháp luật.

Phương án 2:

1. Người lao động Việt Nam làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động hoặc lao động tự do hợp pháp trên lãnh thổ Việt Nam, có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong tổ chức Công đoàn Việt Nam.

2. Trình tự, thủ tục thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam”.

Qua thảo luận có 02 luồng ý kiến đối với vấn đề này như sau:

- Đa số ý kiến nhất trí với phương án 1, bảo đảm sự bình đẳng về quyền công đoàn giữa lao động khu vực chính thức và phi chính thức, giữa lao động là người Việt Nam và lao động là người nước ngoài, đáp ứng yêu cầu tình hình thực tiễn hội nhập quốc tế hiện nay của nước ta hiện nay.

Bên cạnh đó, quy định như phương án 1 dự thảo Luật phù hợp, thống nhất với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể:

Điểm c Khoản 1 Điều 5 quy định người lao động có các quyền: “Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;”

Khoản 1 và khoản 2 Điều 170 về quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quy định:

“1. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn

2. Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức người lao động tại doanh nghiệp....” và Khoản 3 Điều 172 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “3. 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”.

- Có ý kiến nhất trí với phương án 2, vì Điều 1 dự thảo Luật quy định: “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; ...”. Vì vậy, quy định như phương án 2 sẽ phù hợp hơn khi triển khai các hoạt động công đoàn.

2. Giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp (Điều 16) và phản biện xã hội của công đoàn (Điều 17)

Cơ bản các ý kiến đồng tình với nội dung dự thảo Luật quy định. Các nội dung bổ sung mới góp phần nâng cao vị thế của tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện, bảo vệ quyền lợi đoàn viên, người lao động, công đoàn là chủ thể vừa tham gia, phối hợp giám sát, vừa có tư cách là chủ thể chủ trì giám sát và đảm bảo tính thống nhất với các quy định văn bản của Đảng và hệ thống pháp luật hiện hành⁸.

Tuy nhiên, đối với quy định về phản biện xã hội của công đoàn tại Điều 17, đề nghị cân nhắc một số vấn đề sau:

Khoản 1 quy định “*Công đoàn chủ trì phản biện xã hội đối với dự thảo văn bản 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 và của người lao động...*”. Như vậy, được hiểu các cấp tổ chức công đoàn đều thực hiện việc chủ trì phản biện xã hội. Phản biện xã hội là việc xem xét, lập luận, phân tích, nêu chính kiến, kiến nghị đối với dự thảo các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, để từ đó lựa chọn hoặc đề xuất phương án thay đổi một cách chính xác và hợp lý nhất. Do đó, cần bộ máy thực hiện có trình độ chuyên môn sâu, am hiểu nhiều lĩnh vực. Trong khi thực tế hiện nay, số lượng biên chế tại công đoàn cấp trên cơ sở, công đoàn ngành ít, đối với các công đoàn cơ sở chủ yếu là hoạt động kiêm nhiệm thì việc chủ trì thực hiện phản biện xã hội có đảm bảo tính khả thi hay không?

Bên cạnh đó, tại Điều 17 dự thảo Luật quy định về chủ thể thực hiện chủ trì và nội dung phản biện xã hội, nhưng không có quy định về hình thức, trình tự

⁸ - Điểm b khoản 1 Điều 6 Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12 tháng 12 năm 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: “*Các đoàn thể chính trị - xã hội: Chủ trì giám sát việc thực hiện các 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*”.

- Chỉ thị số 18-CT/TW ngày 26 tháng 10 năm 2022 của Ban Bí thư về phát huy vai trò, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội đã yêu cầu: “*Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức giám sát, phản biện xã hội theo hướng: chủ động, từ sớm, từ cơ sở, dân chủ, khách quan, mang tính xây dựng...*”; “*Nghiên cứu, rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng mới các văn bản quy phạm pháp luật nhằm thể chế hóa kịp thời, đầy đủ quyền và trách nhiệm tham gia giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội*”.

- Điều 178 Bộ luật Lao động 2019 ghi nhận về quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động: “*Được tham khảo ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động và những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là thành viên của mình.*”.

- Điểm c khoản 1 Điều 14 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 đã quy định cụ thể quyền của công đoàn “*Giám sát và kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội*”.

thực hiện và cũng không giao hướng dẫn thực hiện, như vậy khi Luật có hiệu lực thi hành sẽ gặp nhiều khó khăn khi thực hiện.

Do đó, đề nghị xem xét quy định theo hướng: Liên đoàn lao động cấp tỉnh thực hiện chủ trì phản biện xã hội, còn công đoàn cấp trên cơ sở và công đoàn cơ sở tham gia phản biện xã hội.

3. Về bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn (Điều 27)

Khoản 2 Điều 27 dự thảo Luật đưa ra 02 phương án:

- Phương án 1, giữ nguyên như Luật Công đoàn 2012: *“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 đơn vị 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 đơn vị sử dụng lao động thoả thuận về thời gian tăng thêm”*.

- Phương án 2, sửa đổi, bổ sung: *“Cán bộ công đoàn không chuyên trách được đảm bảo thời gian để thực hiện nhiệm vụ công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương. Tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ công đoàn không chuyên trách được xác định trên cơ sở tương ứng với số lượng đoàn viên công đoàn như sau:*

a) Công đoàn cơ sở có dưới 50 đoàn viên công đoàn, tối thiểu là 60 giờ làm việc trong một tháng;

b) Công đoàn cơ sở có từ 50 đoàn viên công đoàn đến dưới 100 đoàn viên công đoàn, tối thiểu là 100 giờ làm việc trong một tháng;

c) Công đoàn cơ sở có từ 100 đoàn viên công đoàn đến dưới 5000 đoàn viên công đoàn thì ngoài thời gian quy định tại điểm b khoản 2 Điều này, tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ công đoàn không chuyên trách được tăng thêm tối thiểu 24 giờ làm việc trong một tháng đối với mỗi 100 đoàn viên;

d) Công đoàn cơ sở có từ 5000 đoàn viên công đoàn trở lên thì ngoài thời gian quy định tại điểm b khoản 2 Điều này, tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ công đoàn không chuyên trách được tăng thêm tối thiểu 24 giờ làm việc trong một tháng đối với mỗi 100 đoàn viên;

Tùy theo quy mô cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà công đoàn và đơn vị sử dụng lao động thoả thuận về thời gian tăng thêm”.

Qua khảo sát, cơ bản các ý kiến nhất trí với phương án 1 dự thảo Luật. Vì quy định này được thực hiện từ khi Luật Công đoàn năm 2012 có hiệu lực đến nay phù hợp và không có vướng mắc.

Tuy nhiên, có ý kiến nhất trí với phương án 2 dự thảo Luật, vì quy định này đảm bảo phù hợp, thống nhất với quy định tại khoản 2 Điều 176 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về bảo đảm thời gian cho thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, theo đó thời gian tối thiểu mà người sử dụng lao động dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức⁹.

4. Về quản lý, sử dụng tài chính công đoàn (Điều 30)

Khoản 2 Điều 30 dự thảo Luật đưa ra 02 phương án:

- Phương án 1: *“Tại những nơi đã có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, kinh phí công đoàn theo điểm b khoản 1 Điều 29 được phân phối cho các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo quy định của Chính phủ”*.

- Phương án 2: *“Kinh phí công đoàn theo điểm b khoản 1 Điều 29 do công đoàn cấp trên quản lý, sử dụng 25%; 75% còn lại được phân phối cho công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp như sau:*

a) Ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chỉ có tổ chức công đoàn, công đoàn cơ sở được phân phối toàn bộ kinh phí nêu trên;

b) Ở 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;

c) Ở 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 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 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 điểm a và điểm b 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”.

Qua khảo sát, cơ bản các ý kiến nhất trí với phương án 2 của dự thảo Luật, vì nội dung quy định rõ ràng, cụ thể, tạo thuận lợi cho việc triển khai thi

⁹ Khoản 2 Điều 176 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *“Chính phủ quy định thời gian tối thiểu mà người sử dụng lao động dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức”*.

hành khi Luật có hiệu lực. Tuy nhiên, có ý kiến nhất trí với phương án 1 vì các nội dung chi tiết nên giao cho Chính phủ và cơ quan chuyên môn quy định, tránh việc phải sửa đổi Luật. Mặt khác, tại khoản 6 Điều 30 dự thảo Luật đã giao Chính phủ quy định chi tiết nội dung này.

Trên đây là Báo cáo kết quả khảo sát thu thập thông tin đối với Luật Công đoàn của Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Bắc Kạn./.

Nơi nhận:

- Ủy ban Xã hội của Quốc hội;
- Các vị ĐBQH khóa XV tỉnh Bắc Kạn;
- Liên đoàn Lao động tỉnh;
- UBND các huyện, thành phố;
- Lãnh đạo Văn phòng;
- Phòng CTQH;
- Lưu: VT, HSCV (*Tuyên*).

TM. ĐOÀN ĐẠI BIỂU QUỐC HỘI
KT. TRƯỞNG ĐOÀN
PHÓ TRƯỞNG ĐOÀN

Hồ Thị Kim Ngân