

**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG  
VIỆT NAM**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 1969 /TLĐ-CSPL  
V/v trả lời kiến nghị của cử tri

Hà Nội, ngày 28 tháng 8 năm 2024

Kính gửi:

VĂN PHÒNG ĐOÀN ĐBQH VÀ HĐND TỈNH HƯNG YÊN	
ĐẾN	Số..... 638
	Ngày 29 / 8 / 2024
	Chuyển đ/c.....
	Lưu hồ sơ.....

Ban Dân nguyện;

Đoàn Đại biểu Quốc hội các tỉnh, thành phố: TP Hồ Chí Minh, Hải Phòng, An Giang, Bình Định, Bình Thuận, Cà Mau, Hải Dương, Hưng Yên, Khánh Hòa, Lâm Đồng, Tiền Giang, Yên Bái, Tây Ninh.

Phúc đáp Công văn số 499/BDN ngày 14/6/2024 của Ban Dân nguyện về việc kiến nghị của cử tri trước kỳ họp thứ 7, QH khóa XV; Tổng Liên đoàn Lao động trân trọng trả lời các kiến nghị của cử tri như sau:

**1. Kiến nghị:** *Hiện nay, lao động thuộc khu vực phi chính thức chiếm số lượng đông đảo và là lực lượng yếu thế nên rất cần được công đoàn bảo vệ. Cử tri đề nghị xem xét khi trình Quốc hội sửa đổi Luật Công đoàn cần có quy định cho phép người lao động khu vực phi chính thức có quyền thành lập, gia nhập công đoàn để họ được bảo vệ quyền lợi (cử tri An Giang, Bình Định, Ninh Thuận, Khánh Hòa, Hải Phòng).*

**Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trả lời như sau:**

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính chung năm 2023, số lao động phi chính thức là 33,3 triệu người. Lao động khu vực phi chính thức luôn phải đối mặt với nhiều rủi ro, bị sai khiến, bị bóc lột sức lao động...vv. Thực tế này đã và đang đòi hỏi tổ chức công đoàn phải đa dạng các hình thức tập hợp NLD để bảo vệ quyền lợi cho họ. Nghị quyết số 02 - NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về “Đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới” (Nghị quyết số 02 - NQ/TW) đã đặt ra yêu cầu “có mô hình phù hợp thu hút, tập hợp, bảo vệ người lao động ở khu vực phi chính thức”.

Thế chế hóa Nghị quyết của Đảng, đáp ứng yêu cầu thực tiễn, dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) đã mở rộng quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn đối với “người làm việc không có quan hệ lao động” (tại Điều 5). Theo đó, dự thảo Luật quy định “Người lao động Việt Nam có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”; đồng thời, bổ sung quy định về nghiệp đoàn cơ sở theo hướng: “Nghiệp đoàn cơ sở là tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam, tập hợp những người làm việc không có quan hệ lao động cùng ngành, nghề hoặc những người lao động đặc thù khác, được công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở công nhận theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam”.

**2. Kiến nghị:** *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 xem xét khi trình Quốc*

*hội sửa đổi Luật Công đoàn cần quy định thời gian làm nhiệm vụ công đoàn cho cán bộ công đoàn cơ sở hợp lý, phù hợp, tránh “cào bằng” như các tổ chức của người lao động khác như quy định trong Bộ luật Lao động (cử tri An Giang)*

*- Kiến nghị xem xét có quy định cụ thể thời gian làm nhiệm vụ công đoàn cho cán bộ công đoàn cơ sở (cử tri Bình Định).*

*- Đề nghị nghiên cứu bổ sung thêm 01 khoản trong khoản 2 Điều 27 dự án Luật Công đoàn (sửa đổi). Cụ thể là “Trường hợp đơn vị sử dụng lao động không bố trí được thời gian cho cán bộ công đoàn không chuyên trách để thực hiện nhiệm vụ công đoàn theo các điểm a, b, c, d và e khoản 2 điều này thì phải trả tiền cho cán bộ công đoàn bằng với số tiền làm thêm giờ theo quy định của Bộ Luật Lao động” (cử tri Lâm Đồng).*

**Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trả lời như sau:**

Luật Công đoàn 2012 đã quy định tại khoản 2 Điều 24 thời gian hoạt động công đoàn của cán bộ công đoàn không chuyên trách, gắn với chức danh (chủ tịch, phó chủ tịch, ủy viên ban chấp hành). Theo đó, “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”. Qua tổng kết thực tiễn thi hành, quy định này được thực hiện thuận lợi, không gặp khó khăn, vướng mắc.

Đồng tình với đánh giá của cử tri về việc quy định thời gian làm nhiệm vụ công đoàn cho cán bộ công đoàn cơ sở, 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 đã đề xuất giữ lại quy định hiện hành trong dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) để bảo đảm điều kiện thuận lợi cho hoạt động công đoàn.

Về kiến nghị xem xét quy định người sử dụng lao động phải trả tiền cho cán bộ công đoàn bằng với số tiền làm thêm giờ (cử tri Lâm Đồng): Tổng Liên đoàn ghi nhận ý kiến của cử tri, nhưng đề nghị chưa đưa vào dự thảo Luật. Việc quy định bổ sung nghĩa vụ của người sử dụng lao động cần được nghiên cứu, đánh giá tác động kỹ lưỡng, đảm bảo hài hòa lợi ích giữa công đoàn và người sử dụng lao động.

### **3. Kiến nghị:**

*- Đề nghị xem xét khi trình Quốc hội sửa đổi Luật Công đoàn cần có quy định cơ chế quản lý biên chế phù hợp, 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 (An Giang, Bình Thuận, Hải Dương, Tiền Giang).*

*- Đề nghị trình Quốc hội xem xét quy định tăng quyền chủ động của tổ chức Công đoàn trong công tác cán bộ tại khoản 3, khoản 4 Điều 26 Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), theo hướng:*

+ **Khoản 3:** “*Cơ quan có thẩm quyền quyết định số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách là cán bộ, công chức, viên chức sau khi thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam*”.

+ **Khoản 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 phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ*” (cử tri Cà Mau).

**Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trả lời như sau:**

Qua tổng kết thi hành Luật Công đoàn năm 2012 cho thấy, công tác tổ chức cán bộ, sự phân cấp quản lý cán bộ công đoàn hiện vẫn còn bất cập, chưa đảm bảo tính chủ động, độc lập cần thiết cho tổ chức công đoàn trong việc quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ công đoàn trong bối cảnh mới. Nhằm khắc phục tình trạng đó, Nghị quyết số 02 - NQ/TW đã yêu cầu: “*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*” và “*ban hành chính sách phù hợp để tuyển dụng cán bộ công đoàn trưởng thành từ cơ sở, trong phong trào công nhân; thu hút, tạo động lực cho cán bộ công đoàn*”.

Thể chế hóa Nghị quyết của Đảng, nhằm khắc phục những bất cập, hạn chế nêu trên, dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) đã bổ sung quy định giao Tổng Liên đoàn xác định số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách tại Điều 26, theo hướng:

- 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.

- Giao Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xác 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.

Việc cơ cấu cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp có đông công nhân do công đoàn quản lý, trả lương phù hợp với mặt bằng tiền lương doanh nghiệp, đảm bảo tiếng nói độc lập, mạnh mẽ của cán bộ công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động.

**4. Kiến nghị:** *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 trình 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* (cử tri An Giang, Bình Thuận, Cà Mau, Ninh Thuận).

### **Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trả lời như sau:**

Tổng Liên đoàn đồng tình với ý kiến của cử tri, 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. Nghị quyết 02 - NQ/TW đã khẳng định: “*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*”.

Trên cơ sở đó, dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) kế thừa và giữ nguyên quy định về mức đóng 2% kinh phí công đoàn. Việc tiếp tục duy trì mức đóng 2% kinh phí công đoàn như hiện nay là cần thiết để tổ chức công đoàn đảm bảo nguồn kinh phí cho hoạt động công đoàn thực hiện tốt trách nhiệm chăm lo cho đoàn viên, người lao động, góp phần ổn định và phát triển các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Đồng thời, bổ sung hành vi bị nghiêm cấm tại khoản 5 Điều 10 dự thảo Luật: “*5. Không đóng, chậm đóng kinh phí công đoàn; đóng kinh phí công đoàn không đúng mức quy định; đóng kinh phí công đoàn không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng*”.

Hiện nay, việc xử phạt đối với các doanh nghiệp chậm đóng, đóng không đúng mức quy định hoặc không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng đã được quy định tại Nghị định số 12/2022/NĐ-CP của Chính phủ<sup>1</sup>. Đối với kiến nghị của cử tri, Tổng Liên đoàn xin tiếp thu để tiếp tục nghiên cứu đề xuất chế tài xử lý nghiêm các doanh nghiệp cố tình không đóng kinh phí công đoàn trong quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật.

### **5. Kiến nghị:**

- **Cử tri Cà Mau:** *Dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi) xây dựng 02 phương án phân chia kinh phí công đoàn. Cử tri đề xuất trình Quốc hội xem xét, thống nhất phương án 1.*

- **Cử tri TP Hồ Chí Minh:** *Đối với quy định về quản lý sử dụng tài chính công đoàn được đề xuất 02 phương án, đề nghị chọn phương án 2, vì phương án 2 nêu rõ hơn về tài chính công đoàn được sử dụng cho hoạt động công đoàn với nhiều hoạt động theo các điểm mà dự thảo Luật đã nêu.*

### **Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trả lời như sau:**

Bộ luật Lao động 2019 đã cho phép thành lập “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 ở cơ sở. Do vậy, cần đặt ra vấn đề phân phối kinh phí công đoàn giữa công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trong dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi).

Dự thảo Luật trình Quốc hội tại kỳ họp thứ 7 theo 2 phương án:

Phương án 1: Giao Chính phủ quy định việc phân phối kinh phí công đoàn cho các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”.

---

<sup>1</sup> Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Phương án 2: Kinh phí công đoàn sau khi thu thì phân phối cho công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp quản lý, sử dụng 75%; 25% còn lại do công đoàn cấp trên quản lý, sử dụng.

Qua nghiên cứu, tiếp thu ý kiến thảo luận tại Quốc hội và của các cơ quan, tổ chức có liên quan, Tổng Liên đoàn 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. Do vậy, cơ quan chủ trì đề xuất lựa chọn phương án 2 là phương án chính thức trong dự thảo Luật trình Quốc hội.

**6. Kiến nghị: *Cử tri đề nghị khi trình Quốc hội sửa đổi Luật Công đoàn cần quy định cụ thể và có chế tài phù hợp, khả thi để ngăn ngừa, xử lý các hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động và tổ chức Công đoàn (cử tri An Giang)***

**Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trả lời như sau:**

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 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. Tiếp thu ý kiến cử tri, dự thảo Luật đã sửa đổi, bổ sung tại Điều 10 những hành vi bị nghiêm cấm 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 phân biệt đối xử chống công đoàn.

Hiện nay, việc xử phạt đối với các hành vi phân biệt đối xử với người lao động và tổ chức công đoàn đã được quy định tại Nghị định số 12/2022/NĐ-CP của Chính phủ. Đối với kiến nghị của cử tri, Tổng Liên đoàn xin tiếp thu và sẽ tiếp tục nghiên cứu đề xuất chế tài phù hợp, khả thi để ngăn ngừa, xử lý các hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động và tổ chức công đoàn trong quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật.

**7. Kiến nghị: *Đề nghị Quốc hội xem xét có quy định, chính sách tuyển dụng áp dụng đối với cán bộ công đoàn để có thể thu hút đội ngũ cán bộ công đoàn có nhiều kinh nghiệm, trưởng thành từ cơ sở (cử tri An Giang, Bình Thuận, Hải Dương, Hải Phòng)***

**Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trả lời như sau:**

Về vấn đề này, Nghị quyết số 02 - NQ/TW đã đặt ra yêu cầu: “Nghiên cứu, ban hành chính sách phù hợp để tuyển dụng cán bộ công đoàn trưởng thành từ cơ sở, trong phong trào công nhân; thu hút, tạo động lực cho cán bộ công đoàn”.

Thể chế hóa Nghị quyết của Đảng, Tổng Liên đoàn đã đề xuất bổ sung quy định tại khoản 5 Điều 26 dự thảo Luật Công đoàn (sửa đổi), theo hướng: 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.