

TÀI LIỆU GIỚI THIỆU
NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT CÔNG ĐOÀN (SỬA ĐỔI)

Ngày 27/11/2024, tại Kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XV đã thông qua Luật Công đoàn (sửa đổi) với tỷ lệ tán thành 92.48%. Từ Luật Công đoàn đầu tiên được ban hành năm 1957, đây là lần thứ ba Quốc hội xem xét sửa đổi Luật Công đoàn.

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH

1. Cơ sở chính trị, pháp lý

Sau Đại hội XII, XIII của Đảng, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị đã ban hành nhiều nghị quyết chuyên đề liên quan đến tổ chức bộ máy, đổi mới phương thức hoạt động của hệ thống chính trị, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của hệ thống chính trị, trong đó có tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới, như: Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “Thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới”; Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”; Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về “Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới”, đặc biệt là 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.

Do Luật Công đoàn 2012 được ban hành trước khi Hiến pháp năm 2013 được thông qua, nên có những quy định của Luật chưa hoàn toàn phù hợp với Hiến pháp. Bên cạnh đó, những năm gần đây, Quốc hội đã ban hành nhiều luật mới có nội dung liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động và tổ chức công đoàn, như: Luật Việc làm (năm 2013), Luật Bảo hiểm xã hội (năm 2014, năm 2024), Luật Doanh nghiệp (năm 2014), Luật An toàn, vệ sinh lao động (năm 2015), Bộ luật Tố tụng dân sự (năm 2015), Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở (năm 2022), Luật Nhà ở (năm 2023)... Đặc biệt, Bộ luật Lao động 2019 được Quốc hội thông qua với nhiều nội dung mới về quan hệ lao động, về quyền công đoàn tại doanh nghiệp, khác biệt so với các quy định của Luật Công đoàn 2012. Do đó, Luật Công đoàn

cần tiếp tục được sửa đổi, bổ sung nhằm thể chế hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng và bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ với Hiến pháp và hệ thống pháp luật.

2. Cơ sở thực tiễn

Thứ nhất, xuất phát từ yêu cầu khắc phục một số hạn chế, bất cập của Luật Công đoàn 2012, đáp ứng hoạt động của tổ chức Công đoàn trong thời kỳ mới

Sau hơn 10 năm thực hiện, Luật Công đoàn 2012 đã tạo hành lang pháp lý quan trọng cho Công đoàn Việt Nam thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ, nổi bật là đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, đóng góp xứng đáng vào những thành tựu của đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, Luật Công đoàn bộc lộ những hạn chế, bất cập trước yêu cầu của tình hình mới, cụ thể:

- Đối tượng, phạm vi điều chỉnh còn hẹp so với sự phát triển nhanh, đa dạng của lực lượng lao động và yêu cầu nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn.

- Hệ thống tổ chức, việc phân công, phân cấp, phân quyền giữa cấp ủy địa phương với tổ chức Công đoàn về công tác tổ chức, cán bộ còn bất cập, chưa phù hợp với thực tiễn.

- Chưa có cơ chế tuyển dụng cán bộ công đoàn trưởng thành từ phong trào công nhân và từ công đoàn cơ sở.

- Một số quy định về tài chính công đoàn còn chung chung, chưa rõ cơ chế giám sát và việc thực hiện công khai, minh bạch; chưa có quy định về tài chính của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trong bối cảnh tổ chức này được pháp luật quy định cho phép được thành lập.

- Cơ chế bảo đảm thực thi quyền công đoàn cũng như cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn chưa đầy đủ và cụ thể, tính khả thi không cao. Trong khi đó việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn còn dàn trải, chưa tập trung vào nhiệm vụ trọng tâm là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, dẫn đến tình trạng một số nơi vai trò của tổ chức Công đoàn còn mờ nhạt.

Thứ hai, xuất phát từ yêu cầu của hội nhập quốc tế

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 - EU (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 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.

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO XÂY DỰNG LUẬT CÔNG ĐOÀN 2024

1. Mục đích

Mục đích của việc sửa đổi Luật Công đoàn lần này nhằm:

- Giải quyết các vướng mắc, bất cập từ thực tiễn hơn 10 năm thi hành Luật Công đoàn; tiếp cận và xử lý kịp thời các vấn đề mới phát sinh mà Luật chưa điều chỉnh.
- Thể chế hóa Hiến pháp năm 2013 và các chủ trương, nghị quyết của Đảng về tổ chức công đoàn và giai cấp công nhân, tạo cơ sở pháp lý cho việc đổi mới và nâng cao vị thế, khẳng định vai trò, hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.
- Hoàn thiện khuôn khổ pháp lý chung về tổ chức và hoạt động công đoàn trước đòi hỏi của hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong bối cảnh mới.
- Đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật.

2. Quan điểm chỉ đạo xây dựng Luật

- *Thứ nhất*, quán triệt và thể chế hoá sâu sắc các quan điểm, đường lối đổi mới của Đảng liên quan đến việc xây dựng, phát triển đất nước, đặc biệt là Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công

¹ Điểm 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.

ng nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”; Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới; Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “Thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới”; Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”; Quyết định 217-QĐ/TW ngày 12/2/2013 của Bộ Chính trị 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; Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về “Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới”.

- *Thứ hai*, sửa đổi Luật Công đoàn 2012 để đảm bảo phù hợp với Hiến pháp năm 2013, sự thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật hiện hành. Tổ chức và hoạt động của Công đoàn chịu sự điều chỉnh, tác động của nhiều đạo luật. Khi nhiều đạo luật liên quan đã sửa đổi, bổ sung thì việc sửa đổi Luật Công đoàn là cần thiết và tất yếu để đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật và tính khả thi của các quy định của Luật Công đoàn

- *Thứ ba*, việc sửa đổi Luật Công đoàn phải đảm bảo 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, thu hút đông đảo người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Công đoàn Việt Nam.

- *Thứ tư*, kế thừa và giữ nguyên những nội dung đang phát huy tác dụng trên thực tế; tập trung sửa đổi, bổ sung những nội dung bất cập, lạc hậu đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới phù hợp với thể chế chính trị và thực tiễn kinh tế - xã hội Việt Nam.

- *Thứ năm*, tham khảo và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế; bảo đảm các quy định của Luật Công đoàn phù hợp với thực tiễn Việt Nam, từng bước phù hợp, tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

III. BỐ CỤC, NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT

Luật Công đoàn 2024 gồm 6 chương, 37 Điều (tăng 04 Điều so với Luật Công đoàn 2012), có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2025.

- Chương I. Những quy định chung, gồm 10 điều (từ Điều 1 đến Điều 10).

Luật Công đoàn 2024 là Luật điều chỉnh về tổ chức và hoạt động của Công

đoàn Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động được hiến định tại Điều 10 Hiến pháp 2013. Trên cơ sở địa vị pháp lý của Công đoàn Việt Nam được quy định tại Điều 10 Hiến pháp, Luật Công đoàn 2024 tiếp tục khẳng định Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động.

Bên cạnh quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, Chương I quy định về các vấn đề, gồm: Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam; hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam; hợp tác quốc tế về công đoàn; các hành vi bị nghiêm cấm. Trong đó, Luật Công đoàn 2024 đã bổ sung quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của “người làm việc không có quan hệ lao động”; quy định quyền gia nhập và hoạt động công đoàn của “người lao động là công dân nước ngoài” (nhưng không có quyền thành lập); bổ sung quy định về việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; quy định cụ thể hơn hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam và hợp tác quốc tế về công đoàn; bổ sung và làm rõ hơn các hành vi bị nghiêm cấm.

- Chương II. Quyền, trách nhiệm của Công đoàn và đoàn viên công đoàn, gồm 12 điều (từ Điều 11 đến Điều 22).

Chương II là một trong những chương quan trọng nhất của Luật, quy định cụ thể các quyền, trách nhiệm theo từng lĩnh vực hoạt động của Công đoàn trên cơ sở chức năng của Công đoàn Việt Nam đã được hiến định. Trên cơ sở kế thừa quy định của Luật Công đoàn 2012 và bổ sung thêm một số quyền, trách nhiệm, Luật Công đoàn 2024 đã quy định cụ thể hơn đối với 10 nhóm quyền, trách nhiệm của Công đoàn. Đồng thời, quy định cụ thể hơn quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn, trong đó, bổ sung quyền được thụ hưởng chính sách thuê nhà ở xã hội do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam làm chủ quản đầu tư.

- Chương III. Trách nhiệm của Nhà nước, người sử dụng lao động đối với Công đoàn, gồm 3 điều (từ Điều 23 đến Điều 25).

Chương III quy định rõ thêm trách nhiệm của Nhà nước, người sử dụng lao động đối với Công đoàn. Trong đó, bổ sung trách nhiệm của Nhà nước có chính sách ưu tiên tuyển dụng cán bộ công đoàn chuyên trách trưởng thành từ cơ sở, người lao động trưởng thành trong phong trào công nhân và hoạt động công đoàn; trách nhiệm của Nhà nước kịp thời xử lý kiến nghị của công đoàn liên quan đến việc chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và hoạt động công đoàn; bổ sung trách nhiệm của Chính phủ, Bộ, cơ quan ngang Bộ,

chính quyền địa phương trong cung cấp thông tin, tài liệu cần thiết để Công đoàn tham gia ý kiến, phản biện xã hội theo quy định.

- Chương IV. Bảo đảm hoạt động của Công đoàn, gồm 9 điều (từ Điều 26 đến Điều 34).

Chương IV xác định có tính nguyên tắc những bảo đảm về tổ chức bộ máy, cán bộ công đoàn; bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn và bảo đảm cho cán bộ công đoàn. Bên cạnh việc kế thừa những quy định còn giá trị từ Luật Công đoàn 2012, Chương IV sửa đổi quy định bảo đảm cho cán bộ công đoàn theo hướng: Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển làm công việc khác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của “công đoàn cấp trên trực tiếp”; Công đoàn có trách nhiệm “đại diện theo pháp luật” khởi kiện vụ việc ra tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn khi bị người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật, trừ trường hợp cán bộ công đoàn từ chối.

Tại Chương IV, bảo đảm về tài chính công đoàn là một nội dung quan trọng. Kế thừa Luật Công đoàn 2012, Luật Công đoàn 2024 giữ nguyên quy định cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thuộc mọi thành phần kinh tế không phân biệt nơi đã thành lập hay chưa thành lập công đoàn, đều phải có nghĩa vụ đóng kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động. Đồng thời, bổ sung quy định xem xét miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn đối với doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã khi gặp khó khăn; bổ sung và làm rõ hơn các nhiệm vụ chi kinh phí công đoàn; bổ sung quy định phân phối kinh phí công đoàn cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Hoàn thiện cơ chế tài chính công đoàn trước yêu cầu mới, Luật Công đoàn 2024 đã bổ sung các quy định bảo đảm công khai, minh bạch, tăng cường hơn nữa công tác kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, giám sát của các cơ quan chức năng trong công tác quản lý, sử dụng tài sản, tài chính công đoàn, vừa bảo đảm nguyên tắc tự chủ về tài chính của Công đoàn.

- Chương V. Giải quyết tranh chấp về quyền công đoàn, xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn, gồm 2 điều (từ Điều 35 đến Điều 36).

- Chương VI. Điều khoản thi hành (Điều 37). Xác định hiệu lực thi hành của Luật từ ngày 01 tháng 7 năm 2025.

IV. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

1. Phạm vi điều chỉnh

Luật Công đoàn là luật điều chỉnh về tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của của giai cấp công nhân và của người lao động đã được khẳng định tại Điều 10 Hiến pháp 2013. Trong bối cảnh pháp luật Việt Nam quy định cho phép việc thành lập “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” nằm ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam, nên Luật Công đoàn 2024 mở rộng phạm vi điều chỉnh, trong đó, có các nội dung liên quan đến tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp như vấn đề gia nhập vào tổ chức Công đoàn Việt Nam, mối quan hệ công tác và vấn đề chia sẻ kinh phí công đoàn cho tổ chức này.

Phạm vi điều chỉnh của Luật Công đoàn 2024 được quy định tại Điều 2 như sau: *“Luật này quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền, trách nhiệm của Công đoàn Việt Nam; quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động; việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn; trách nhiệm của Nhà nước, cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, người sử dụng lao động đối với Công đoàn; bảo đảm hoạt động của Công đoàn; giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn”*.

2. Đối tượng áp dụng: Luật này áp dụng đối với công đoàn các cấp, cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức khác có sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về lao động, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam (sau đây gọi chung là cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp); tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, đoàn viên công đoàn, người lao động và tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn.

V. NHỮNG NỘI DUNG CHÍNH SÁCH, QUY ĐỊNH MỚI

1. Mở rộng quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn cho người “làm việc không có quan hệ lao động” (Điều 5)

Luật Công đoàn 2012 quy định, chỉ những người lao động “làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp” mới có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn².

² Khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn 2012.

Luật Công đoàn 2024 được sửa đổi theo hướng mở rộng cho cả những người *“làm việc không có quan hệ lao động”* có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn bằng việc quy định *“Người lao động Việt Nam có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”* tại khoản 1 Điều 5. Đồng thời, bổ sung và luật hóa khái niệm *“nghiệp đoàn cơ sở”* tại khoản 3 Điều 4 về giải thích từ ngữ, theo đó, 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, cùng nghề hoặc những người lao động đặc thù khác.

Như vậy, Luật đã mở rộng phạm vi điều chỉnh đối với cả người làm việc không có quan hệ lao động, tương thích, đồng bộ với việc mở rộng phạm vi điều chỉnh của một số đạo luật mới được ban hành như Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn, vệ sinh lao động... , phù hợp định hướng chỉ đạo của Đảng về phát triển đoàn viên công đoàn trong tình hình mới với phương châm *“ở đâu có người lao động, ở đó có Công đoàn”*.

2. Mở rộng quyền gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động là công dân nước ngoài (Điều 5)

Để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, bảo đảm sự bình đẳng về quyền công đoàn giữa lao động là người Việt Nam và lao động là người nước ngoài, đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật, Khoản 2 Điều 5 Luật Công đoàn 2024 quy định: *“Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên được gia nhập và hoạt động công đoàn tại công đoàn cơ sở”* (không có quyền thành lập). Đồng thời, Luật quy định *“Cán bộ công đoàn”* phải *“là công dân Việt Nam”* (khoản 5 Điều 4).

Như vậy, Luật Công đoàn 2024 đã quy định những nội dung mang tính nguyên tắc về điều kiện, quyền gia nhập Công đoàn của người lao động là công dân nước ngoài. Theo đó, *“người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam”* phải bảo đảm điều kiện *“làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên”* và chỉ gia nhập, hoạt động công đoàn *“tại công đoàn cơ sở”*. Việc gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động là công dân nước ngoài sẽ được quy định cụ thể tại Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Ngoài ra, khi người lao động là công dân nước ngoài gia nhập Công đoàn thì có quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn, nhưng không được ứng cử, nhận đề cử làm cán bộ công đoàn và chỉ hoạt động công đoàn tại công đoàn cơ sở.

3. Bổ sung quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (Điều 6)

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 Đảng xác định: *“Đổi 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, Luật Công đoàn 2024 đã bổ sung 1 điều (Điều 6. Việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp) quy định *“Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp mà tự nguyện, tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì có quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam”*. Luật Công đoàn 2024 quy định mang tính nguyên tắc về hồ sơ, trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; đồng thời, giao Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện.

4. Bổ sung nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam và làm rõ hơn nguyên tắc, nội dung hợp tác quốc tế về công đoàn (Điều 7, Điều 9)

Trên cơ sở kế thừa các nguyên tắc cốt lõi về tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam đã được xác định và khẳng định tại Luật Công đoàn 2012, Luật Công đoàn 2024 đã bổ sung tại khoản 1 Điều 9 nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam là *“hợp tác, phối hợp với người sử dụng lao động, đồng thời bảo đảm tính độc lập của tổ chức Công đoàn”* nhằm bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản. Đây là nguyên tắc mang tính biện chứng, bảo đảm cho Công đoàn thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình. Đồng thời, làm rõ hơn nguyên tắc, nội dung hợp tác quốc tế về công đoàn tại Điều 9. Hợp tác quốc tế về công đoàn.

5. Quy định cụ thể hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam (Điều 8)

Quán triệt tinh thần Nghị quyết 02 của Bộ Chính trị *“Công đoàn Việt Nam là tổ chức thống nhất theo mô hình công đoàn 4 cấp”* Khoản 1, khoản 2 Điều 8 (Hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam) Luật quy định cụ thể hơn hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam. Theo đó, Công đoàn Việt Nam là tổ chức thống nhất bao gồm 4 cấp: cấp trung ương, cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương;

cấp trên trực tiếp cơ sở; cấp cơ sở. Trong đó, cấp trung ương là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Ngoài ra, Luật Công đoàn 2024 còn khẳng định “*Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất đại diện của người lao động ở cấp quốc gia trong quan hệ lao động*” (khoản 1 Điều 11) và “*đại diện cấp quốc gia của người lao động tham gia các diễn đàn quốc tế*” (điểm d, khoản 3 Điều 9).

6. Bổ sung và quy định rõ các hành vi bị nghiêm cấm (Điều 10)

Thực tế thi hành Luật Công đoàn cho thấy, việc thao túng, phân biệt đối xử chống công đoàn diễn ra với nhiều hành vi đa dạng và tinh vi, ảnh hưởng lớn đến chất lượng và hiệu quả hoạt động công đoàn. Trong khi đó, những quy định tại Luật Công đoàn 2012 còn mang tính khái quát, chưa phân loại một cách khoa học nên khó áp dụng trong thực tế. Vì vậy, Luật Công đoàn 2024 đã sửa đổi, bổ sung những hành vi bị nghiêm cấm theo hướng quy định chi tiết hơn và phân loại nhóm hành vi một cách rõ ràng theo các tiêu chí cụ thể. Bên cạnh các hành vi có tính chất phân biệt đối xử, can thiệp thao túng; các hành vi liên quan đến đóng, quản lý sử dụng kinh phí công đoàn (không đóng, chậm đóng, đóng không đúng mức quy định, đóng không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng; quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn không đúng quy định), nhận viện trợ, tài trợ, tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật trái quy định của pháp luật.v.v. cũng được bổ sung vào các hành vi bị nghiêm cấm.

7. Quy định cụ thể hơn quyền, trách nhiệm đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động (Điều 11).

Điều 10 Luật Công đoàn 2012 là cơ sở pháp lý quan trọng để tổ chức Công đoàn thực hiện có hiệu quả quyền, trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động. Tuy nhiên, trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo Bộ luật Lao động 2019 thì các quy định tại điều này phải được tiếp tục duy trì và sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Do vậy, Luật Công đoàn 2024 đã sửa đổi theo hướng, Công đoàn có quyền, trách nhiệm: Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng tập thể, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể; đối thoại với người sử dụng lao động; tham gia 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; tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động... ***theo quy định của pháp luật lao động.***

Ngoài ra, Luật đã bổ sung mới một số quyền, trách nhiệm của công đoàn nhằm

bảo đảm sự thống nhất với các đạo luật khác đã quy định cho Công đoàn như:

(1) Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất đại diện của người lao động ở cấp quốc gia trong quan hệ lao động; là thành viên của các ủy ban, ban chỉ đạo, hội đồng quốc gia có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và quyền, trách nhiệm của tổ chức Công đoàn (Khoản 1 Điều 11).

(2) Tổ chức các hoạt động chăm lo, nâng cao đời sống, văn hoá, tinh thần; động viên, khen thưởng, hỗ trợ khi ốm đau, thai sản, khó khăn, hoạn nạn và các hoạt động chăm lo khác cho đoàn viên công đoàn và người lao động (Khoản 8 Điều 11).

(3) Đầu tư xây dựng nhà ở xã hội, công trình văn hóa, thể thao, hạ tầng kỹ thuật có liên quan để phục vụ đoàn viên công đoàn, người lao động theo quy định của pháp luật (Khoản 11 Điều 11)

(4) Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong việc đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động (Khoản 12 Điều 11).

(5) Chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước theo quy định của pháp luật về thực hiện dân chủ ở cơ sở (Khoản 13 Điều 8).

(6) Quản lý, hướng dẫn hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên, tham gia điều tra tai nạn lao động theo pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động (Khoản 14 Điều 11).

8. Bổ sung quyền giám sát, phản biện xã hội của Công đoàn (Điều 16, Điều 17)

Thứ nhất, bổ sung quyền chủ trì giám sát mang tính xã hội của Công đoàn

Luật Công đoàn 2012 quy định cho công đoàn được quyền “*tham gia, phối hợp*” với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát. Từ thực tiễn thi hành cho thấy, quy định này là chưa thể hiện đầy đủ vai trò, tư cách quyền của công đoàn trong hoạt động giám sát; chưa phản ánh đầy đủ việc thực hiện giám sát có tính xã hội của công đoàn. Trong hệ thống pháp luật Việt Nam, ngoài quy định tại Điều 9, Điều 10 Hiến pháp 2013, có 07 Luật quy định cụ thể về quyền giám sát của tổ chức Công đoàn³; ngoài ra, còn có các luật chuyên ngành khác⁴. Đặc biệt, Luật Mặt trận

³ Luật Công đoàn 2012, Luật Bảo hiểm Xã hội 2014, Luật An toàn vệ sinh lao động 2015, Luật MTTQ VN 2015, Luật Khiếu nại 2011, Bộ luật Lao động 2019, Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở 2022.

⁴ Luật Giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân, Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân, Luật Đất đai...

Tổ quốc 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*”. Bên cạnh đó, 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 cho các đoàn thể chính trị - xã hội được “*Chủ trì giám sát việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước*”.

Với tinh thần đó, Luật Công đoàn 2024 đã quy định riêng một điều (Điều 16) về giám sát của Công đoàn, trong đó xác định rõ “*Giám sát của Công đoàn bao gồm hoạt động tham gia giám sát với cơ quan nhà nước có thẩm quyền giám sát và hoạt động chủ trì giám sát*”. Đồng thời quy định cụ thể nguyên tắc, nội dung, hình thức, phạm vi, quyền và trách nhiệm của Công đoàn khi thực hiện hoạt động chủ trì giám sát. Việc quy định cụ thể hơn Công đoàn có quyền chủ trì 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.

Thứ hai, bổ sung quy định mới về phản biện xã hội của Công đoàn (Điều 17)

Để phù hợp, thống nhất với các quy định của Đảng, các Luật có liên quan và phù hợp với thực tiễn hoạt động công đoàn trong tình hình mới, Luật Công đoàn 2024 đã quy định một điều mới về phản biện xã hội của Công đoàn (Điều 17). Theo đó: (1) **Công đoàn có quyền và trách nhiệm tham gia 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, lợi ích của đoàn viên công đoàn, người lao động; (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 quy định khác của pháp luật có liên quan.

9. Bổ sung quy định về quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn (Điều 21, Điều 22)

Quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn trong Luật Công đoàn 2024 (Điều 21 và Điều 22) về cơ bản được kế thừa từ Luật Công đoàn 2012, có chỉnh sửa, bổ sung để đảm bảo các quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn được quy định rõ ràng, cụ thể, đồng bộ và thống nhất.

Về quyền của đoàn viên công đoàn, Điều 21 có 12 khoản (tăng 5 khoản so với Luật Công đoàn 2012) quy định cụ thể quyền, nhóm quyền của đoàn viên công đoàn. Việc tăng khoản của điều này là do tách một số quyền của đoàn viên công đoàn đã được Luật Công đoàn 2012 quy định (nhưng gộp chung trong một khoản) và bổ sung mới thêm một số quyền sau: (1) Được thụ hưởng chính sách thuê nhà ở xã hội của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; (2) được tuyên dương, khen thưởng khi có thành tích trong lao động, sản xuất và hoạt động công đoàn; (3) quyền khác theo quy định của pháp luật có liên quan và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

10. Về bảo đảm cho cán bộ công đoàn (Điều 28)

Luật Công đoàn 2024 cơ bản kế thừa và giữ nguyên các quy định về bảo vệ và bảo đảm cho cán bộ công đoàn không chuyên trách ở cơ sở để họ yên tâm công tác, thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn, đặc biệt là chức năng, nhiệm vụ đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn.

Nhằm bảo vệ hiệu quả hơn đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách, Luật Công đoàn 2024 sửa đổi quy định theo hướng, người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển làm công việc khác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của “*công đoàn cấp trên trực tiếp*”.

Ngoài ra khoản 3 Điều 28 quy định rõ hơn công đoàn là “*đại diện theo pháp luật*” cho cán bộ công đoàn để khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án trong trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách bị người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật, trừ trường hợp cán bộ công đoàn từ chối. Trường hợp không thể trở lại làm công việc cũ thì được Công đoàn hỗ trợ tìm việc làm mới và trong thời gian gián đoạn việc làm được “*hỗ trợ bằng tiền từ nguồn tài chính công đoàn theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam*”.

Đồng thời, để bảo đảm sự thống nhất, Luật đã bổ sung điểm o khoản 2 Điều 31 về các nhiệm vụ chi của tài chính công đoàn với nội dung: “*Hỗ trợ cho cán bộ công đoàn không chuyên trách trong thời gian gián đoạn việc làm, không thể trở lại làm công việc cũ do bị người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật*”.

11. Bổ sung các trường hợp miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn (Điều 30)

Từ thực tiễn việc thực hiện hỗ trợ doanh nghiệp gặp khó khăn trong đại dịch Covid-19 vừa qua, Luật Công đoàn 2024 bổ sung quy định các trường hợp được xem xét miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn đối với doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã khi **gặp khó khăn**, phù hợp với tình hình thực tiễn và nguyện vọng của cộng đồng doanh nghiệp.

Việc bổ sung các trường hợp miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn nhằm giảm bớt gánh nặng cho các doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã khi gặp khó khăn. Theo đó, Điều 30 (Miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn) quy định:

“1. Doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thực hiện giải thể, phá sản theo quy định của pháp luật thì được xem xét miễn số tiền chưa đóng kinh phí công đoàn.

2. Doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã gặp khó khăn vì lý do kinh tế hoặc bất khả kháng thì được xem xét giảm mức đóng kinh phí công đoàn.

3. Trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã gặp khó khăn phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh dẫn đến việc không có khả năng đóng kinh phí công đoàn thì được xem xét tạm dừng đóng kinh phí công đoàn trong thời gian không quá 12 tháng.

Hết thời hạn tạm dừng đóng, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã tiếp tục đóng kinh phí công đoàn và đóng bù kinh phí công đoàn cho thời gian tạm dừng đóng. Thời hạn đóng bù chậm nhất là ngày cuối cùng của tháng tiếp theo tháng kết thúc việc tạm dừng đóng. Số tiền đóng bù bằng số tiền phải đóng của những tháng tạm dừng đóng.

4. Chính phủ thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định về việc miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn; quy định chi tiết các nội dung khác của Điều này”.

12. Sửa đổi, bổ sung các quy định nhằm làm rõ nguyên tắc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn (Điều 31, Điều 33, Điều 34)

Thứ nhất, Luật Công đoàn 2024 bổ sung nguyên tắc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn. Khoản 1 Điều 31 (Quản lý, sử dụng tài chính công đoàn) xác định tài chính công đoàn được sử dụng phục vụ hoạt động công đoàn và bảo đảm các nguyên tắc: (1) Việc quản lý và sử dụng tài chính công đoàn phải bảo đảm nguyên tắc tập trung, công khai, minh bạch, tiết kiệm, hiệu quả, có phân công, phân cấp quản lý, gắn quyền hạn và trách nhiệm của công đoàn các cấp; (2) phải thực hiện công tác kế toán, thống kê, báo cáo, quyết toán tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật về kế toán, thống kê; (3) Công đoàn thực hiện quản lý, sử

dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung các nhiệm vụ chi của tài chính công đoàn (Điều 31). Trên cơ sở kế thừa quy định về nhiệm vụ chi của tài chính công đoàn tại Luật Công đoàn 2012, nhiệm vụ chi của tài chính công đoàn tại Luật Công đoàn 2024 đã được sửa đổi một cách rõ ràng, bổ sung thêm một số nhiệm vụ chi để phù hợp với thực tiễn của hoạt động công đoàn. Những nhiệm vụ chi của tài chính công đoàn mới được bổ sung như: (1) Đầu tư xây dựng nhà ở xã hội cho đoàn viên công đoàn và người lao động thuê; công trình văn hóa, thể thao, hạ tầng kỹ thuật có liên quan phục vụ đoàn viên công đoàn, người lao động theo quy định của pháp luật; (2) nghiên cứu khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số của tổ chức Công đoàn; (3) chi cho hoạt động hợp tác quốc tế của Công đoàn; (4) Hỗ trợ công đoàn cơ sở nơi được miễn, giảm hoặc tạm dừng đóng kinh phí công đoàn để chăm lo cho đoàn viên công đoàn, người lao động; (5) hoạt động xã hội do Công đoàn chủ trì hoặc phối hợp (Khoản 2 Điều 31).

Thứ ba, bổ sung quy định Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện việc phân cấp thu, phân phối kinh phí công đoàn tại khoản 4 Điều 31. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành tiêu chuẩn, định mức, chế độ chi tiêu và quản lý, sử dụng tài chính công đoàn phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của Công đoàn sau khi thống nhất với Chính phủ tại khoản 5 Điều 31.

Thứ tư, tăng cường công khai tài chính công đoàn. Để đảm bảo công khai, minh bạch, tăng cường hơn nữa công tác kiểm toán và giám sát của các cơ quan chức năng trong công tác quản lý, sử dụng tài sản, tài chính công đoàn, Luật Công đoàn 2024 đã bổ sung Điều 34 (Công khai tài chính công đoàn). Theo đó Công đoàn các cấp thực hiện công khai tài chính hằng năm tại hội nghị ban chấp hành công đoàn, đồng thời phải công khai bằng một trong các hình thức: (1). Niêm yết tại trụ sở làm việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; (2). thông báo bằng văn bản đến các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, cá nhân có liên quan; (3) thông báo tại hội nghị cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hằng năm; (4) đăng tải trên trang thông tin điện tử của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.

Ngoài ra, Luật bổ sung quy định: định kỳ hai năm một lần, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam báo cáo Quốc hội về tình hình thu, chi và quản lý, sử dụng tài chính công đoàn (khoản 4 Điều 33). Đồng thời, bổ sung quy định Kiểm toán nhà nước, định kỳ hai năm một lần, thực hiện kiểm toán việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn và báo cáo kết quả với Quốc hội cùng thời điểm Tổng Liên đoàn

báo cáo Quốc hội và thực hiện kiểm toán đột xuất theo yêu cầu của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội (khoản 5 Điều 33).

Thứ năm, làm rõ khái niệm, việc quản lý, sử dụng, khai thác tài sản công đoàn. Theo đó, tại khoản 2 Điều 32 Luật Công đoàn 2024 xác định rõ đối tượng tài sản công đoàn được quản lý, sử dụng, khai thác theo quy định của pháp luật về quản lý, sử dụng tài sản công; đối tượng tài sản công đoàn được quản lý, sử dụng, khai thác theo quy định của pháp luật có liên quan và quy định của Tổng Liên đoàn.

VI. CÔNG TÁC TRIỂN KHAI THI HÀNH LUẬT

Để bảo đảm Luật Công đoàn 2024 nhanh chóng đi vào cuộc sống, tăng cường tính khả thi, đặc biệt là những nội dung mới của Luật, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã ban hành Kế hoạch số 180/KH-TLĐ ngày 09/01/2025, trong đó tập trung thực hiện các nhiệm vụ sau:

1. Phối hợp với các cơ quan liên quan và báo chí tuyên truyền, phổ biến về Luật Công đoàn 2024, các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

Nội dung: Giới thiệu, phổ biến các nội dung cơ bản của Luật Công đoàn 2024, các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành, đặc biệt là những nội dung mới như: (1) Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người làm việc không có quan hệ lao động; (2) quyền gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động là công dân nước ngoài; (3) việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; (4) nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam và nguyên tắc, nội dung hợp tác quốc tế về công đoàn; (5) hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam; (6) các hành vi bị nghiêm cấm; (7) quyền, trách nhiệm đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động; (8) giám sát, phản biện xã hội của Công đoàn; (9) các trường hợp miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn; (10) các quy định nhằm làm rõ nguyên tắc quản lý, sử dụng tài chính, tài sản công đoàn.

- Sử dụng các hình thức tập huấn, hội thảo, hội nghị tuyên truyền, phổ biến phù hợp với cán bộ công đoàn, đoàn viên, người lao động, nhất là trong khu vực doanh nghiệp; Tổ chức cuộc thi tìm hiểu Luật Công đoàn 2024; Biên soạn, phát hành tài liệu giới thiệu về Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành, tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ. Phát huy vai trò các cơ quan báo chí, nhất là báo chí công đoàn và các cơ quan báo chí có chương trình phối hợp với công đoàn; sử dụng truyền thông xã hội, các phương tiện truyền thông qua internet để tuyên truyền, phổ biến và tư vấn pháp luật tới đoàn viên, người lao động.v.v.

Thời gian thực hiện: Tập trung trong năm 2025, 2026.

2. Phối hợp chặt chẽ với Chính phủ trong việc xây dựng và ban hành văn bản hướng dẫn thực hiện những nội dung được Luật giao bảo đảm đúng quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

Nội dung: Tổng Liên đoàn tập trung tham gia ý kiến và phối hợp với các cơ quan được phân công chủ trì soạn thảo xây dựng các Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn 2024, gồm:

(1) Nghị định quy định chi tiết việc quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (khoản 6 Điều 31); quy định về tài chính công đoàn, kinh phí công đoàn, ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ và miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn (Khoản 2 Điều 29, khoản 4 Điều 30).

(2) Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của 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 (Khoản 2 Điều 36).

Thời gian thực hiện: Theo Kế hoạch của Chính phủ.

3. Rà soát, sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam, bảo đảm thống nhất với Luật Công đoàn 2024

Nội dung: Rà soát toàn bộ Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Hướng dẫn thực hiện Điều lệ Công đoàn Việt Nam để bảo đảm thống nhất với Luật Công đoàn 2024; sửa đổi, bổ sung quy định mới trong Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

4. Rà soát, sửa đổi, ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện trong hệ thống Công đoàn Việt Nam bảo đảm phù hợp với Luật Công đoàn 2024.

Nội dung: Rà soát, sửa đổi, ban hành các văn bản của Tổng Liên đoàn, tập trung vào các nhóm nội dung Luật Công đoàn 2024 giao Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn, gồm:

(1) Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (khoản 4 Điều 6).

(2) Trình tự, thủ tục gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động là công dân nước ngoài (khoản 2 Điều 5).

(3) Mô hình tổ chức công đoàn được xây dựng theo hướng mở, linh hoạt, phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động, yêu cầu thực tiễn và quy định của pháp luật. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm hướng dẫn việc thực hiện nội dung này (khoản 3 Điều 8).

(4) Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm hướng dẫn, quản lý hoạt động hợp tác quốc tế theo quy định của Luật này và pháp luật có liên quan (khoản 4 Điều 9).

(5) Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện việc phân cấp thu, phân phối kinh phí công đoàn (khoản 4 Điều 31).

(6) Sau khi thống nhất với Chính phủ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành tiêu chuẩn, định mức, chế độ chi tiêu và quản lý, sử dụng tài chính công đoàn phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của Công đoàn (khoản 5 Điều 31).

(7) Quy định của Tổng Liên đoàn về việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn; quản lý, sử dụng, khai thác tài sản công đoàn (điểm a khoản 1 Điều 31, điểm b khoản 2 Điều 33).

(8) Việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn tại công đoàn các cấp phải được kiểm tra, kiểm toán theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, phù hợp với pháp luật về kiểm toán và pháp luật có liên quan (khoản 1 Điều 33). Công đoàn cấp trên hướng dẫn, kiểm tra và giám sát việc thực hiện công tác tài chính công đoàn cấp dưới theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khoản 1, khoản 2 Điều 33).

Thời gian thực hiện: Hoàn thành trước 31/5/2025.

5. Giám sát và hướng dẫn, hỗ trợ doanh nghiệp, tổ chức công đoàn các cấp thực hiện các quy định của pháp luật về công đoàn

Nội dung:

- Đối thoại, trao đổi, giải đáp pháp luật về công đoàn, kịp thời nắm bắt tình hình thực tiễn và tháo gỡ những khó khăn vướng mắc cho đoàn viên, người lao động, tổ chức công đoàn, doanh nghiệp trong quá trình áp dụng Luật Công đoàn 2024, thông qua các hội nghị, đối thoại pháp luật với doanh nghiệp, người lao động, các cơ quan quản lý nhà nước về lao động v.v.

- Đẩy mạnh việc kiểm tra, giám sát, hướng dẫn việc thực hiện Điều lệ Công đoàn Việt Nam và quy định của Tổng Liên đoàn thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát trong tổ chức Công đoàn.

- Chủ trì giám sát hoặc đề xuất, tham gia với các cơ quan có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát, hướng dẫn, hỗ trợ cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp thực hiện đúng các quy định của pháp luật về công đoàn.

Thời gian thực hiện: Hàng năm

Với các nội dung sửa đổi, bổ sung quan trọng, góp phần khắc phục một số

hạn chế, bất cập trong tổ chức, hoạt động của Công đoàn Việt Nam, Luật Công đoàn 2024 được kỳ vọng sẽ tạo cơ sở pháp lý mới, quan trọng cho tổ chức Công đoàn thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ, nâng cao vị thế, khẳng định vai trò, hiệu quả hoạt động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Để Luật sớm đi vào cuộc sống đòi hỏi toàn hệ thống Công đoàn Việt Nam phải tiếp tục nỗ lực, năng động, sáng tạo trong quá trình tổ chức triển khai thực hiện, sớm bắt tay đưa Luật Công đoàn vào cuộc sống, tạo nên bước chuyển mới về tổ chức, nội dung, phương thức hoạt động của Công đoàn Việt Nam.