

**ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU, PHỔ BIẾN
LUẬT CÔNG ĐOÀN**
*(Tài liệu dành cho Báo cáo viên pháp luật
các cấp trên địa bàn tỉnh Điện Biên)*

Luật Công đoàn được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XV, Kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 27/11/2024 (Luật số 50/2024/QH15). Luật này thay thế cho Luật Công đoàn số 12/2012/QH13; có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2025 (sau đây gọi là Luật Công đoàn năm 2024). Luật có những nội dung sau:

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2024

1. Cơ sở chính trị, pháp lý

Luật Công đoàn năm 2012 được ban hành trước khi Hiến pháp năm 2013 được thông qua, nên có những quy định của Luật Công đoàn chưa hoàn toàn phù hợp với Hiến pháp. Sau Đại hội XII của Đảng, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành nhiều nghị quyết chuyên đề liên quan đến tổ chức bộ máy, xây dựng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị và hội nhập quốc tế sâu rộng. Bên cạnh đó, trong 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, Luật Doanh nghiệp năm 2014, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015... Đặc biệt, Bộ luật Lao động năm 2019, trong đó có 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 năm 2012.

2. Cơ sở thực tiễn

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 ngày càng sâu rộng, góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội của đất nước trong những năm qua. Bên cạnh những kết quả tích cực đã đạt được, qua hơn 11 năm triển khai thi hành Luật Công đoàn năm 2012 cũng đã bộc lộ một số hạn chế, bất cập như sau:

- Một là, chưa đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới: (1) 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 của tổ chức Công đoàn; (2) 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 chưa thật rõ, còn chồng chéo và chưa hợp lý; (3) Các quy định đảm bảo công khai, minh bạch tài chính công đoàn chưa rõ ràng, cụ thể; (4) 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 của tổ chức Công đoàn là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nên vai trò của tổ chức Công đoàn ở một số nơi còn mờ nhạt.

- *Hai là, Yêu cầu từ hội nhập kinh tế quốc tế:* Hội nhập kinh tế 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 - EU (EVFTA) và Công ước số 98 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Cam kết về lao động trong các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tuân thủ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (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, việc sửa đổi Luật Công đoàn là cần thiết để bảo sự thống nhất, đồng bộ với Hiến pháp và hệ thống pháp luật. Đồng thời 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

1. Mục đích

- Xây dựng Luật Công đoàn năm 2024 để thể chế hóa Hiến pháp năm 2013 và các chủ trương, nghị quyết của Đảng về tổ chức Công đoàn, tạo cơ sở cho sự đổi mới và nâng cao vị thế, hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; xứng đáng là tổ chức đại diện lớn nhất, trung tâm tập hợp, đoàn kết giai cấp công nhân và người lao động cả nước; góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam hiện đại, lớn mạnh, là lực lượng tiên phong trong thực hiện nhiệm vụ phát triển nhanh và bền vững đất nước.

- Nhằm giải quyết các vướng mắc, bất cập từ thực tiễn quan hơn 11 năm thi hành Luật Công đoàn năm 2012; tiếp cận và xử lý kịp thời các vấn đề mới phát sinh mà Luật chưa điều chỉnh.

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.

- Tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp lý chung về tổ chức và hoạt động cho tổ chức 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. Đồng thời đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

2. Quan điểm chỉ đạo

- *Một là*, quán triệt và thể chế hoá 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 nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*”; 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*”; Nghị quyết số 02-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 12/6/2021 về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.

- *Hai là*, phù hợp với Hiến pháp năm 2013, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật hiện hành.

- *Ba là*, 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, thu hút mạnh mẽ người lao động và các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Công đoàn Việt Nam.

- *Bốn 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 của Luật Công đoàn hiện hành; tập trung sửa đổi, bổ sung những nội dung liên quan đến tổ chức bộ máy, tài chính công đoàn phù hợp với thể chế chính trị và yêu cầu phát triển của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

- *Năm là*, tham khảo và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế trong sửa đổi Luật Công đoàn; 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 CỦA LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2024

Luật Công đoàn năm 2024 gồm 06 chương, 37 điều (tăng 04 điều so với Luật Công đoàn năm 2012), quy định về các nội dung cơ bản sau:

1. Chương I. Những quy định chung, gồm 10 điều (từ Điều 1 đến Điều 10) quy định về: (1) Công đoàn Việt Nam; (2) Phạm vi điều chỉnh; (3) Đối tượng áp dụng; (4) Giải thích từ ngữ; (5) Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; (6) Việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người

lao động tại doanh nghiệp; (7) Nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam; (8) Hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam; (9) Hợp tác quốc tế về công đoàn; (10) Các hành vi bị nghiêm cấm.

2. Chương II. Quyền, trách nhiệm của công đoàn và đoàn viên công đoàn, gồm 02 mục với 12 điều, như sau:

- *Mục 1.* Quyền, trách nhiệm của công đoàn, gồm 10 điều (từ Điều 11 đến Điều 20) quy định về: (1) Đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động; (2) Tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; (3) Trình dự án luật, pháp lệnh, nghị quyết và kiến nghị xây dựng pháp luật; (4) Tham dự kỳ họp, phiên họp, cuộc họp và hội nghị; (5) Tham gia kiểm tra, thanh tra hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; (6) Giám sát của Công đoàn; (7) Phản biện xã hội của Công đoàn; (8) Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động; (9) Phát triển đoàn viên công đoàn, công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở; (10) Quyền, trách nhiệm của Công đoàn đối với người lao động ở nơi chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

- *Mục 2.* Quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn (Điều 21 và Điều 22), quy định về: (1) Quyền của đoàn viên công đoàn; (2) Trách nhiệm của đoàn viên công đoàn.

3. Chương III. Trách nhiệm của nhà nước, người sử dụng lao động đối với công đoàn, gồm 03 điều (từ Điều 23 đến Điều 25) quy định về: (1) Trách nhiệm của Nhà nước đối với Công đoàn; (2) Quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước, với người sử dụng lao động; (3) Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với Công đoàn.

4. Chương IV. Bảo đảm hoạt động của công đoàn, gồm 09 điều (từ Điều 26 đến Điều 34) quy định về: (1) Bảo đảm về tổ chức bộ máy, cán bộ công đoàn; (2) Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn; (3) Bảo đảm cho cán bộ công đoàn; (4) Tài chính công đoàn; (5) Miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn; (6) Quản lý, sử dụng tài chính công đoàn; (7) Tài sản công đoàn; (8) Kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, giám sát tài chính công đoàn; (9) Công khai tài chính công đoàn.

5. Chương V. Giải quyết tranh chấp về quyền công đoàn, xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn, gồm Điều 35 và Điều 36, quy định về: (1) Giải quyết tranh chấp về quyền công đoàn; (2) Xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn.

6. Chương VI. Điều khoản thi hành (Điều 37. Hiệu lực thi hành)

IV. NHỮNG NỘI DUNG MỚI CƠ BẢN CỦA LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2024

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)

Người lao động Việt Nam có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”, bao gồm cả người làm việc không có quan hệ lao động

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

Tại khoản 2 Điều 5: “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.”.

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

- 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.

- Người lao động là 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 được công nhận là đoàn viên công đoàn.

Tại Điều 6 của Luật cũng đã quy định cụ thể về thành phần hồ sơ; trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam.

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)

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 (Điều 7).

Tại khoản 1, 2, Điều 9, quy định “ 1. Hợp tác quốc tế về công đoàn phải phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách đối ngoại, Hiến pháp, pháp luật, quy định về công tác đối ngoại nhân dân và điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên. 2. Hợp tác quốc tế về công đoàn được thực hiện trên cơ sở tôn trọng độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ, bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, tôn trọng thể chế chính trị và không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau; nâng cao vị thế, uy tín của Việt Nam và Công đoàn Việt Nam trên trường quốc tế.” và quy định cụ thể các nội dung hợp tác quốc tế về công đoàn. Trong đó, giao 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 Công đoàn và pháp luật có liên quan.

5. Quy định cụ thể hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam với 04 cấp (Điều 8)

Tại Điều 8 xác định và phân định rõ “Công đoàn Việt Nam” với “Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam”. Theo đó, Công đoàn Việt Nam là tổ chức thống nhất bao gồm 4 cấp: (1) Cấp trung ương là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; (2) Công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương bao gồm liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi là liên đoàn lao động cấp tỉnh); công đoàn ngành trung ương; công đoàn tập đoàn kinh tế, công

đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; (3) Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở bao gồm liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi là liên đoàn lao động cấp huyện); công đoàn ngành địa phương; công đoàn tập đoàn kinh tế, công đoàn tổng công ty (không trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam); công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam; (4) Công đoàn cấp cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở.

Đồng thời đã 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”.

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

Luật Công đoàn năm 2012 có 04 khoản quy định các hành vi bị nghiêm cấm. Bên cạnh những hành vi bị nghiêm cấm đã được quy định tại Luật Công đoàn năm 2012 như: Cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn... Luật Công đoàn năm 2024 đã bổ sung và quy định rõ các hành vi bị nghiêm cấm như: (1) Phân biệt đối xử đối với người lao động, cán bộ công đoàn vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn, bao gồm các hành vi sau đây: Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi Công đoàn Việt Nam để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc; Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc; không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc; chuyên người lao động làm công việc khác; Phân biệt đối xử về tiền lương, thưởng, phúc lợi, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong lao động; Kỳ thị, phân biệt đối xử về giới, dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng và phân biệt đối xử khác trong lao động; Thông tin không đúng sự thật nhằm hạ thấp uy tín, danh dự của cán bộ công đoàn; Hứa hẹn, cung cấp lợi ích vật chất, lợi ích phi vật chất để người lao động, cán bộ công đoàn không tham gia hoạt động công đoàn, thôi làm cán bộ công đoàn hoặc có hành vi chống lại Công đoàn; Chi phối, cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động công đoàn;...; (2) Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, hoạt động của Công đoàn, làm suy yếu hoặc vô hiệu hóa việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền, trách nhiệm của Công đoàn; (3) 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...

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)

- 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, NLĐ theo quy định của pháp luật

- 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 NLD...

- Bổ sung quyền, trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và NLD bảo đảm đồng bộ với hệ thống pháp luật.

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

- Giám sát của Công đoàn bao gồm 02 hoạt động: (1) Tham gia giám sát với cơ quan nhà nước có thẩm quyền; (2) Hoạt động chủ trì giám sát;

- Bổ sung quy định cụ thể về hoạt động chủ trì giám sát mang tính xã hội của Công đoàn, bao gồm nguyên tắc, hình thức, quyền, trách nhiệm của Công đoàn, quyền, trách nhiệm của NSDLD cơ quan, tổ chức được giám sát;

- Quyền và trách nhiệm giám sát của người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức, như sau: (1) Được thông báo trước về nội dung, kế hoạch giám sát; (2) Bố trí thời gian, địa điểm, thành phần làm việc theo yêu cầu của đoàn giám sát; (3) Được trao đổi, làm rõ về các nội dung giám sát thuộc phạm vi trách nhiệm của mình; (4) Được kiến nghị xem xét lại kết quả giám sát, kiến nghị sau giám sát khi cần thiết; (5) Thực hiện theo yêu cầu, kiến nghị quy định tại các điểm b, c, d và đ khoản 6 Điều 16; (7) Thực hiện kiến nghị sau giám sát.

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

- Được thụ hưởng chính sách thuê nhà ở xã hội của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Được tuyên dương, khen thưởng khi có thành tích trong lao động, sản xuất và hoạt động công đoàn.

- Thực hiện quyền khác theo quy định của pháp luật có liên quan và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

10. Bổ sung, làm rõ hơn quy định về trách nhiệm của đoàn viên công đoàn (Điều 22)

Luật Công đoàn năm 2024 đã bổ sung, làm rõ hơn trách nhiệm của đoàn viên công đoàn so với Luật Công đoàn năm 2012, cụ thể như “Học tập nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, chuyên môn, *ng nghiệp vụ*, kỹ năng nghề nghiệp, *tác phong làm việc*; rèn luyện phẩm chất giai cấp công nhân; sống và làm việc theo Hiến pháp, pháp luật.”; “Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp *trong lao động và trong cuộc sống*; nâng cao *năng suất*, chất lượng, hiệu quả lao động; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức Công đoàn; *tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.*”

11. Bổ sung một số nội dung Đảm bảo cho cán bộ công đoàn (Điều 28)

- Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thoả thuận bằng văn bản của “công đoàn cấp trên trực tiếp”.

- Quy định rõ “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 thì Công đoàn có trách nhiệm yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền can thiệp hoặc *đại diện theo pháp luật* khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn, trừ trường hợp cán bộ công đoàn từ chối.”

- 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 “Trường hợp không thể trở lại làm công việc cũ thì cán bộ công đoàn không chuyên trách 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.”

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

- *Miễn đối với*: 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.

- *Giảm đối với*: 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.

- *Tạm dừng đối với*: 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.

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

13.1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được giao phân cấp thu, phân phối kinh phí công đoàn

Theo khoản 4 Điều 31, “*Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện việc phân cấp thu, phân phối kinh phí công đoàn. Ở những nơi có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, số kinh phí công đoàn dành cho cấp cơ sở được phân phối cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo số thành viên của tổ chức này tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, số tiền đóng, tổng số người lao động tại doanh nghiệp tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.*”

Đồng thời Luật giao 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 (khoản 5 Điều 31).

13.2. Bổ sung thêm một số nhiệm vụ tài chính công đoàn được sử dụng

- Bổ sung nhiệm vụ chi đầu tư xây dựng nhà ở xã hội cho đoàn viên công đoàn và người lao động thuê;

- Nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số của tổ chức Công đoàn;

- 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 NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật;

+ Hỗ trợ Công đoàn cơ sở nơi được miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn ...

14. Công tác kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, giám sát tài chính công đoàn đã được bổ sung các nội dung cụ thể hơn như:

- Thời gian báo cáo đã được quy định rõ: “*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).

- Thời gian kiểm toán: “*Định kỳ hai năm một lần, Kiểm toán nhà nước thực hiện kiểm toán việc quản lý và sử dụng tài chính công đoàn và báo cáo kết quả với Quốc hội cùng thời điểm báo cáo quy định tại khoản 4 Điều 33; thực hiện kiểm toán đột xuất theo yêu cầu của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội*” (khoản 5 Điều 33).

V. TRIỂN KHAI THI HÀNH

Luật Công đoàn năm 2024 có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2025. Để bảo đảm các quy định Luật được triển khai hiệu quả, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1610/QĐ-TTg ngày 19/12/2024 về ban hành Danh mục và phân công cơ quan chủ trì soạn thảo văn bản quy định chi tiết thi hành các luật, nghị quyết được Quốc hội khóa XV thông qua tại Kỳ họp thứ 8. Theo đó, giao Bộ Tài chính, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với các bộ, ngành, cơ quan có liên quan trình Chính phủ ban hành một Nghị định và sửa một Nghị định để quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Công đoàn năm 2024: (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).

Ngoài ra, tăng cường tổ chức tuyên truyền, phổ biến, quán triệt pháp luật đối với Luật này đến: 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 có liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn, đoàn viên công đoàn và người lao động cũng như người dân với các hình thức đa dạng để đưa các quy định thực sự đi vào cuộc sống./.