# CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

# 80 NĂM CHẶNG ĐƯỜNG QUA HAI THẾ KỶ (1929 - 2009)




NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

# CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

# 80 NĂM CHẶNG ĐƯỜNG QUA HAI THẾ KỶ

# (1929-2009)

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG
Hà Nội - 2009

# LỜI NÓI ĐẦU

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động, dù trong bất cứ hoàn cảnh nào cũng luôn luôn trung thành với lợi ích của Tổ quốc, của giai cấp công nhân và nhân dân lao động. Các cấp công đoàn đã phát huy mạnh mẽ vai trò tổ chức các phong trào hành động cách mạng, thi đua yêu nước; tập hợp, đoàn kết đông đảo công nhân, viên chức, đội ngũ trí thức và người lao động nỗ lực phấn đấu vượt qua những khó khăn, thách thức, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, giữ vững an ninh trật tự, an toàn xã hội. Vị thế của tổ chức công đoàn được nâng cao trong xã hội và trên trường quốc tế.

Đạt được những kết quả nêu trên là nhờ có sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng Cộng sản Việt Nam; sự phối hợp và tạo điều kiện của Chính phủ, các bộ, ngành và các cấp chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội các cấp trong cả nước; sự chỉ đạo của Đoàn Chủ tịch và Ban Chấp hành Tổng liên đoàn; tinh thần năng động, sáng tạo của các cấp công đoàn.

Để góp phần phục vụ nhu cầu học tập, nghiên cứu, tìm hiểu truyền thống hào hùng của Công đoàn Việt Nam trong suốt chặng đường lịch sử 80 năm và các quy định, chính sách mới về tổ chức, hoạt động của công đoàn, Nhà xuất bản Lao động xuất bản cuốn sách ***Công đoàn Việt Nam - 80 năm chặng đường qua hai thế kỷ 1929 - 2009***

Nội dung cuốn sách gồm ba phần:

*Phần thứ nhất:* Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước

*Phần thứ hai:* Những nội dung cơ bản của Đại hội công đoàn Việt Nam từ Đại hội I đến Đại hội X

*Phần thứ ba:* Những quy định mới nhất về tổ chức và hoạt động của công đoàn

Đây có thể được coi như cuốn cẩm nang dành cho các tổ chức công đoàn các cấp, các cán bộ làm công tác nghiên cứu, tổ chức, chỉ đạo hoạt động trong thực tiễn. Tuy vậy, trong quá trình biên soạn, in ấn khó tránh khỏi những thiếu sót, mong bạn đọc góp ý và lượng thứ.

Xin trân trọng giới thiệu cuốn sách với bạn đọc!

NHÀ XUẤT BẢN

# MỤC LỤC


Lời nói đầu 3

Mục lục 5

## Phần thứ nhất
## TIẾP TỤC XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ ĐẤT NƯỚC

1. **Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28 tháng 01 năm 2008** của Ban chấp hành Trung ương Đảng Khoá X Hội nghị lần thứ sáu về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước 15
2. **Chương trình hành động số 399/CTr-TLĐ ngày 07 tháng 3 năm 2008** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu 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 hóa, hiện đại hóa đất nước" 27
3. **Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05 tháng 6 năm 2008** của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp 33
4. **Kế hoạch số 1233/KH-TLĐ ngày 17 tháng 7 năm 2008** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW (5/6/2008) của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp 36
5. **Nghị quyết số 07/NQ-TLĐ ngày 18 tháng 7 năm 2008** của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về phát triển và nâng cao năng lực hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa 40
6. **Quyết định số 1129/QĐ-TTg ngày 18 tháng 08 năm 2008** của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành kế hoạch triển khai Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05 tháng 6 năm 2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp 45
7. **Chỉ thị số 02/CT-TLĐ ngày 30 tháng 9 năm 2008** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về "Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước" 51

## Phần thứ hai
## NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM TỪ ĐẠI HỘI I ĐẾN ĐẠI HỘI X

**Chân dung Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam qua các thời kỳ** 55

**I Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ nhất**

Bối cảnh lịch sử 64

Những nội dung cơ bản của Đại hội 71

**II Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ hai**

Bối cảnh lịch sử 79

Những nội dung cơ bản của Đại hội 84

**III Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ ba**

Bối cảnh lịch sử 94

Những nội dung cơ bản của Đại hội 102

**IV Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ tư**
Bối cảnh lịch sử 118
Những nội dung cơ bản của Đại hội 122
**V Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ năm**
Bối cảnh lịch sử 134
Những nội dung cơ bản của Đại hội 144
**VI Đại hội lần thứ VI Công đoàn Việt Nam**
Báo cáo tình hình và nhiệm vụ của Ban chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam tại Đại hội lần thứ VI Công đoàn Việt Nam 152
Báo cáo sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam 180
Nghị quyết Đại hội lần thứ VI Công đoàn Việt Nam về bổ sung sửa đổi Điều lệ Công đoàn và một số vấn đề về tổ chức cán bộ 192
Danh sách Ban chấp hành, Ban Thư ký, Chủ tịch, Phó chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VI 194
**VII Đại hội lần thứ VII Công đoàn Việt Nam**
Báo cáo của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam khoá VI tại Đại hội VII Công đoàn Việt Nam 198
Phụ lục 221
Báo cáo về việc sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam 228
Nghị quyết Đại hội lần thứ VII Công đoàn Việt Nam 241
Danh sách Ban chấp hành và Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VII 244
**VIII Đại hội lần thứ VIII Công đoàn Việt Nam**
Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VII tại Đại hội lần thứ VIII Công đoàn Việt Nam 249
Báo cáo về việc sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam 273
Nghị quyết Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam 284
Danh sách Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VIII 287
**IX Đại hội lần thứ IX Công đoàn Việt Nam**
Báo cáo của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VIII tại Đại hội lần thứ IX Công đoàn Việt Nam 293
Báo cáo về việc sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam 323
Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn Việt Nam 332
Danh sách Đoàn Chủ tịch, Ban chấp hành, Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX 333
**X Đại hội lần thứ X Công đoàn Việt Nam**
Báo cáo của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX tại Đại hội lần thứ X Công đoàn Việt Nam 341
Báo cáo về việc sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Dự thảo) 367
Nghị quyết Đại hội X Công đoàn Việt Nam 378
Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Dự thảo) 379
Danh sách Đoàn Chủ tịch, Ban chấp hành, Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X 403

## Phần thứ bẩy
## CÁC QUY ĐỊNH MỚI NHẤT VỀ HOẠT ĐỘNG VÀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

### Mục I. Quy định chung


8. **Luật công đoàn** 413
9. **Bộ luật lao động** 419
10. **Nghị định số 133-HĐBT ngày 20 tháng 4 năm 1991** của Hội đồng Bộ trưởng hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn 474
11. **Nghị định số 302-HĐBT ngày 19 tháng 8 năm 1992** của Hội đồng Bộ trưởng về quyền và trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, cơ quan 479
12. **Quyết định số 04/2007/QĐ-TTg ngày 10 tháng 01 năm 2007** của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy chế về mối quan hệ công tác giữa Chính phủ và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam 785


### Mục II. Quy định về tổ chức, biên chế, hoạt động, xây dựng công đoàn; chuyển đổi, thành lập, hoạt động công đoàn cơ sở công ty cổ phần; văn thư, lưu trữ


13. **Văn bản số 104/TLĐ ngày 25 tháng 01 năm 2000** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của công đoàn cơ sở thành viên 490
14. **Quyết định số 293/QĐ-TLĐ ngày 22 tháng 02 năm 2001** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương 492
15. **Quyết định số 758/QĐ-TLĐ ngày 24 tháng 5 năm 2004** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định tạm thời việc chuyển đổi, thành lập và hoạt động của công đoàn cơ sở công ty cổ phần 497
16. **Quyết định số 264/QĐ-TLĐ ngày 24 tháng 02 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định chế độ báo cáo của các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty và các Ban, đơn vị trực thuộc TLĐ 501
17. **Quyết định số 433/QĐ-TLĐ ngày 23 tháng 3 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định phối hợp hoạt động giữa Công đoàn ngành Trung ương và Công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐLĐVN trong cùng một Bộ 504
18. **Văn bản số 1156/HD-TLĐ ngày 23 tháng 6 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn về thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản của tổ chức Công đoàn 507
19. **Quyết định số 1406/QĐ-TLĐ ngày 23 tháng 6 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định về công tác văn thư, lưu trữ của tổ chức công đoàn 523
20. **Công văn số 1190/CV-TLĐ ngày 28 tháng 6 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc sửa đổi, bổ sung Quy định tạm thời chuyển đổi, thành lập, hoạt động CĐCS CTy cổ phần 537
21. **Nghị định số 96/2006/NĐ-CP ngày 14 tháng 9 năm 2006** của Chính phủ hướng dẫn thi hành Điều 153 Bộ luật Lao động về Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp 538

22. **Thông tri số 01/TTr-TLĐ ngày 27 tháng 10 năm 2006** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn xây dựng công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn vững mạnh 541

23. **Thông tư liên tịch số 01/2007/TTLT-TLĐLĐVN-BLĐTBXH ngày 20 tháng 4 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 96/2006/NĐ-CP về Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp 549

24. **Quyết định số 1693/QĐ-TLĐ ngày 31 tháng 12 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành quy định về việc thực hiện quyền kiểm tra, giám sát của Công đoàn 552

25. **Hướng dẫn số 170/TLĐ ngày 25 tháng 01 năm 2008** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về nhiệm vụ công đoàn trong và sau khi chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần theo Nghị định số 109/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007 558

**Mục III. Quy định về tham gia với cơ quan nhà nước, giải quyết khiếu nại, tố cáo, tranh chấp lao động; đình công; khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ tai nạn lao động**

26. **Thông tư số 1314/TLĐ ngày 23 tháng 8 năm 2002** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc hướng dẫn công đoàn tham gia thực hiện Nghị định 41/2002/NĐ-CP ngày 11-4-2002 của Chính phủ về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước 563

27. **Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 7 năm 2004** của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động về việc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động 566

28. **Thông tư liên tịch số 14/2005/TTLT-BLĐTBXH-BYT-TLĐLĐVN ngày 08 tháng 3 năm 2005** của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Y tế - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn việc khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ tai nạn lao động 570

29. **Chỉ thị số 03/CT-TLĐ ngày 14 tháng 6 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tiếp tục thực hiện chính sách dân số và kế hoạch hoá gia đình trong CNVC, LĐ 579

30. **Quyết định số 530/QĐ-TLĐ ngày 20 tháng 3 năm 2006** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định về Công đoàn giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo 580

31. **Thông tư liên tịch số 04/2006/TTLT-BLĐTBXH-TLĐLĐVN ngày 21 tháng 6 năm 2006** của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thi hành khoản 3, Điều 1 Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 7 năm 2004 của Chính phủ quy định việc tham gia ý kiến của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động với cơ quan nhà nước ở cấp tỉnh trong quan hệ lao động 587

32. **Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2007** của Chính phủ quy định Danh mục doanh nghiệp không được đình công và việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công 591

33. **Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08 tháng 8 năm 2007** của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động 596
34. **Nghị định số 11/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2008** của Chính phủ quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động 604
35. **Nghị định số 12/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2008** của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 176 của Bộ luật Lao động về hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động 608
36. **Thông tư số 06/2008/TT-BLĐTBXH ngày 07 tháng 5 năm 2008** của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về khiếu nại, tố cáo về lao động 613

**Mục IV. Quy định về đại hội công nhân viên chức trong công ty nhà nước, đại hội công đoàn cơ sở, hội nghị người lao động trong công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn**

37. **Công văn số 553/CV-TLĐ ngày 05 tháng 4 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc tổ chức Đại hội CĐCS 624
38. **Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT-TLĐLĐVN-BLĐTBXH ngày 16 tháng 5 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về tổ chức và hoạt động Đại hội công nhân viên chức trong công ty nhà nước 625
39. **Thông tư liên tịch số 32/2007/TTLT-BLĐTBXH-TLĐLĐVN ngày 31 tháng 12 năm 2007** của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn tổ chức hoạt động của hội nghị người lao động trong công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn 631

**Mục V. Quy định về tư vấn, phổ biến pháp luật; nghiên cứu khoa học; tuyên truyền, giáo dục**

40. **Quyết định số 785/QĐ-TLĐ ngày 27 tháng 5 năm 2004** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định về tổ chức và hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn 637
41. **Quyết định số 786/QĐ-TLĐ ngày 27 tháng 5 năm 2004** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn 645
42. **Nghị quyết liên tịch số 01/2004/NQLT-TLĐ-BTNMT ngày 15 tháng 11 năm 2004** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc phối hợp hành động bảo vệ môi trường phục vụ phát triển bền vững 652
43. **Nghị quyết số 5A/NQ-BCH ngày 07 tháng 7 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về đẩy mạnh công tác pháp luật của Công đoàn trong tình hình mới 656
44. **Nghị quyết số 04/NQ-ĐCT ngày 03 tháng 4 năm 2006** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục của tổ chức Công đoàn trong tình hình mới 661

45. **Thông tư liên tịch số 02/2006/TTLT-BTP-BCA-BQP-BGDĐT-BLĐTBXH-TLĐLĐVN ngày 07 tháng 6 năm 2006** của liên Bộ Tư pháp - Bộ Công an - Bộ Quốc phòng - Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn việc xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, trường học 666

46. **Công văn số 1245/TLĐ ngày 01 tháng 8 năm 2006** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chương trình hành động của Công đoàn Việt Nam thực hiện Nghị quyết Đại hội X Đảng Cộng sản Việt Nam 671

**Mục VI. Quy định về thu, trích nộp kinh phí công đoàn**

47. **Hướng dẫn số 2218/HD-TLĐ ngày 08 tháng 11 năm 2005** của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam về thưởng phạt, thu - nộp kinh phí công đoàn, đoàn phí công đoàn 676

48. **Thông tri số 58/TTr-TLĐ ngày 10 tháng 5 năm 2004** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn đóng và thu đoàn phí công đoàn 679

49. **Thông tư liên tịch số 119/2004/TTLT-BTC-TLĐLĐVN ngày 08 tháng 12 năm 2004** của liên Bộ Tài chính - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn trích nộp kinh phí công đoàn 681

**Mục VII. Quy định về quản lý tài chính, công tác phí, chi hội nghị, quản lý và sử dụng tài sản của công đoàn, thực hành tiết kiệm**

50. **Quy định số 699/QĐ-TLĐ ngày 12 tháng 6 năm 2000** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về thu và phân phối tài chính công đoàn 684

51. **Quyết định số 1488/QĐ-TLĐ ngày 23 tháng 10 năm 2001** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy chế quản lý tài chính - tài sản công đoàn 689

52. **Quyết định số 637/QĐ-TLĐ ngày 25 tháng 3 năm 2003** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành Quy chế quản lý tài chính doanh nghiệp Công đoàn 695

53. **Quyết định số 1968/QĐ-TLĐ ngày 10 tháng 12 năm 2004** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành quy định về quản lý và sử dụng nguồn viện trợ không hoàn lại Công đoàn Việt Nam 704

54. **Chỉ thị số 01/CT-TLĐ ngày 13 tháng 01 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tăng cường quản lý ngân sách công đoàn, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong hệ thống công đoàn. 711

55. **Công văn số 956/TLĐ ngày 24 tháng 5 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện chế độ công tác phí, chế độ chi hội nghị 713

56. **Công văn số 704/CTr-TLĐ ngày 28 tháng 4 năm 2006** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về Chương trình hành động của Công đoàn thực hiện luật phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí 715

57. **Thông tư liên tịch số 40/2006/TTLT-BTC-BTTUBTWMTTQVN-TLĐLĐVN ngày 12 tháng 5 năm 2006** của liên Bộ Tài chính - Ban thường trực Uỷ ban Trung ương MTTQ Việt Nam - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn về kinh phí bảo đảm hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân 718

58. **Công văn số 1003/TLĐ ngày 20 tháng 6 năm 2006** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc hướng dẫn thực hiện chi về tập huấn hội thảo 722

59. **Công văn số 1529/TLĐ ngày 15 tháng 9 năm 2006** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong tổ chức Công đoàn 725

60. **Quyết định số 1521/QĐ-TLĐ ngày 29 tháng 9 năm 2006** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành quy chế tạm thời về việc thành lập, tổ chức quản lý hoạt động quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn 726

61. **Hướng dẫn số 794/HD-UBKT ngày 17 tháng 5 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phương pháp và trình tự kiểm tra chấp hành điều lệ công đoàn, kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm và kiểm tra tài chính Công đoàn 732

62. **Quyết định số 1375/QĐ-TLĐ ngày 16 tháng 10 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành Quy định về nội dung và phạm vi thu - chi ngân sách công đoàn cơ sở 738

63. **Thông tư số 53/2008/TT-BTC ngày 20 tháng 6 năm 2008** của Bộ Tài chính hướng dẫn về kinh phí bảo đảm hoạt động của hoà giải viên lao động 744

**Mục VIII. Quy định về tiền lương, phụ cấp, chế độ chính sách, đào tạo, tinh giản biên chế, quy tắc ứng xử và khen thưởng đối với cán bộ công đoàn**

64. **Văn bản số 1550/HD-TLĐ ngày 19 tháng 9 năm 2001** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong tổ chức công đoàn Việt Nam 746

65. **Quyết định số 1724/QĐ-TLĐ ngày 03 tháng 12 năm 2001** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định tạm thời về trả lương cho cán bộ công đoàn chuyên trách đang làm việc tại các doanh ngiệp ngoài quốc doanh 750

66. **Quyết định số 777/QĐ-TLĐ ngày 26 tháng 5 năm 2004** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy chế khen thưởng của tổ chức công đoàn 754

67. **Thông tri số 01/TTr-TLĐ ngày 14 tháng 9 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện Quy chế Khen thưởng của tổ chức công đoàn 766

68. **Nghị quyết số 4B/NQ-BCH ngày 06 tháng 01 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc Công đoàn với nhiệm vụ nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của công nhân, viên chức, lao động đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước 774

69. **Chỉ thị số 02-CT/TLĐ ngày 24 tháng 3 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tuyển cử cán bộ công đoàn đi công tác cơ sở 779

70. **Công văn số 1387/CV-TLĐ ngày 16 tháng 6 năm 2005** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định về tổ chức bộ máy nghiệp vụ quản lý tài chính; điều kiện, tiêu chuẩn, thủ tục bổ nhiệm, bãi miễn, thay thế kế toán trưởng trong các đơn vị kế toán cơ quan công đoàn 781

71. **Hướng dẫn số 1913/HD-TLĐ ngày 27 tháng 9 năm 2005** của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về thực hiện chế độ tiền lương và phụ cấp chức vụ lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) trong hệ thống Công đoàn Việt Nam 783

72. **Công văn số 1864/TLĐ ngày 08 tháng 11 năm 2006** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc thực hiện chính sách đối với cán bộ, công nhân viên 790

73. **Quyết định số 1262/2007/QĐ-TLĐ ngày 19 tháng 9 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc thực hiện phụ cấp kiêm nhiệm và phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ công đoàn 792

74. **Hướng dẫn số 1618/HD-TLĐ ngày 19 tháng 9 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam bổ sung thực hiện chế độ tiền lương và phụ cấp chức vụ lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) trong hệ thống Công đoàn 796

75. **Hướng dẫn số 1916/HD-TLĐ ngày 02 tháng 11 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định các chức danh tương đương 798

76. **Hướng dẫn số 2061/HD-TLĐ ngày 27 tháng 11 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong tổ chức Công đoàn 800

77. **Quyết định số 1594/QĐ-TLĐ ngày 12 tháng 12 năm 2007** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành qui tắc ứng xử của cán bộ công đoàn 804

78. **Hướng dẫn số 249/HD-TLĐ ngày 19 tháng 02 năm 2008** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết 03/NQ-ĐCT của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn (năm 2008 - 2013) 811

79. **Công văn số 374/TLĐ ngày 05 tháng 3 năm 2008** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc quy định bổ sung và hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp đối với cán bộ công đoàn 816

80. **Công văn số 1144/TLĐ ngày 03 tháng 7 năm 2008** của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc xét nâng ngạch không qua thi đối với cán bộ, công chức, viên chức đã có thông báo nghỉ hưu 818

81. **Công văn số 1888/TLĐ ngày 17 tháng 10 năm 2008** của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam về việc hướng dẫn thực hiện chế độ trợ cấp khó khăn đối với cán bộ chuyên trách công đoàn theo Quyết định số 127/2008/QĐ-TTg 820

**Mục IX. Một số văn bản liên quan**

82. **Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 10 năm 2007** của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động 821

83. **Thông tư liên tịch số 07/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 30 tháng 5 năm 2008** của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 11/2008/NĐ-CP ngày 30/01/2008 của Chính phủ quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động 832

84. **Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008** của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp 841

## Phần thứ nhất

# 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 20-NQ/TW NGÀY 28 THÁNG 01 NĂM 2008 CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG KHOÁ X HỘI NGHỊ LẦN THỨ SÁU

## Về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước

Xây dựng giai cấp công nhân nước ta lớn mạnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách của Đảng, Nhà nước, của cả hệ thống chính trị, của mỗi người công nhân và của toàn xã hội.

Giai cấp công nhân Việt Nam là một lực lượng xã hội to lớn, đang phát triển, bao gồm những người lao động chân tay và trí óc, làm công hưởng lương trong các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp, hoặc sản xuất kinh doanh và dịch vụ có tính chất công nghiệp.

Giai cấp công nhân nước ta có sứ mệnh lịch sử to lớn: Là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiền phong là Đảng Cộng sản Việt Nam; giai cấp đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến; giai cấp tiên phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh; lực lượng nòng cốt trong liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng.

### I. TÌNH HÌNH GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM TRONG NHỮNG NĂM ĐỔI MỚI VỪA QUA

Qua hơn 20 năm đổi mới, cùng với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, giai cấp công nhân nước ta đã có những chuyển biến quan trọng, tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu, chất lượng được nâng lên, đã hình thành ngày càng đông đảo bộ phận công nhân trí thức; đang tiếp tục phát huy vai trò là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiền phong là Đảng Cộng sản Việt Nam, giai cấp tiên phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế; có nhiều cố gắng để phát huy vai trò là lực lượng nòng cốt trong liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng. Trong khối đại đoàn kết toàn dân tộc, giai cấp công nhân đã đóng góp trực tiếp to lớn vào quá trình phát triển của đất nước, cùng với các giai cấp, tầng lớp và thành phần xã hội khác, giai cấp công nhân nước ta là cơ sở chính trị xã hội vững chắc của Đảng và Nhà nước. Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, việc làm và đời sống của giai cấp công nhân ngày càng được cải thiện.

Tuy nhiên, sự phát triển của giai cấp công nhân chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của sự nghiệp

công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế; thiếu nghiêm trọng các chuyên gia kỹ thuật, cán bộ quản lý giỏi, công nhân lành nghề; tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế; đa phần công nhân từ nông dân, chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống. Một bộ phận công nhân chậm thích nghi với cơ chế thị trường. Địa vị chính trị của giai cấp công nhân chưa thể hiện đầy đủ. Giai cấp công nhân còn hạn chế về phát huy vai trò nòng cốt trong liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng. Giác ngộ giai cấp và bản lĩnh chính trị của công nhân không đồng đều, sự hiểu biết về chính sách, pháp luật còn nhiều hạn chế. Tỉ lệ đảng viên và cán bộ lãnh đạo xuất thân từ công nhân còn thấp. Một bộ phận công nhân chưa thiết tha phấn đấu vào Đảng và tham gia hoạt động trong các tổ chức chính trị - xã hội. Nhìn tổng quát, lợi ích một bộ phận công nhân được hưởng chưa tương xứng với những thành tựu của công cuộc đổi mới và những đóng góp của chính mình; việc làm, đời sống vật chất và tinh thần của công nhân đang có nhiều khó khăn, bức xúc, đặc biệt là ở bộ phận công nhân lao động giản đơn tại các doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Tình hình trên bắt nguồn từ các *nguyên nhân*: Quá trình đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội đã mở ra một giai đoạn lịch sử mới trong sự phát triển của giai cấp công nhân; tuy nhiên những hạn chế, yếu kém trong phát triển kinh tế - xã hội cũng ảnh hưởng không nhỏ đến việc làm, đời sống và tư tưởng, tình cảm của công nhân. Đảng có chú trọng xây dựng giai cấp công nhân; nhưng quan tâm chưa đầy đủ, chưa ngang tầm với vị trí, vai trò của giai cấp công nhân trong thời kỳ mới. Nhà nước ban hành nhiều chính sách, pháp luật xây dựng giai cấp công nhân; nhưng những chính sách, pháp luật này vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội khác có nhiều đóng góp tích cực vào việc xây dựng giai cấp công nhân; nhưng hiệu quả chưa cao, còn nhiều yếu kém. Bản thân giai cấp công nhân đã có nhiều nỗ lực vươn lên; nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Các doanh nghiệp và người sử dụng lao động thuộc các thành phần kinh tế đóng góp tích cực vào tạo việc làm và thu nhập cho công nhân; nhưng không ít trường hợp còn vi phạm chính sách, pháp luật đối với người lao động.

## II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ ĐẤT NƯỚC

### A. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO TRONG XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN

1. Kiên định quan điểm giai cấp công nhân là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiền phong là Đảng Cộng sản Việt Nam; giai cấp đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến; giai cấp tiên phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; lực lượng nòng cốt trong liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng. Sự lớn mạnh của giai cấp công nhân là một điều kiện tiên quyết bảo đảm thành công của công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

2. Xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh phải gắn kết hữu cơ với xây dựng, phát huy sức mạnh của liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng, của tất cả các giai cấp, các tầng lớp xã hội trong khối đại đoàn kết toàn dân tộc - động lực chủ yếu của sự phát triển đất nước, đồng thời tăng cường quan hệ đoàn kết, hợp tác quốc tế với giai cấp công nhân trên toàn thế giới.

3. Chiến lược xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh phải gắn kết chặt chẽ với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế. Xử lý đúng đắn mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội và chăm lo xây dựng giai cấp công nhân; đảm bảo hài hoà lợi ích giữa công nhân, người sử dụng lao động, Nhà nước và toàn xã hội; không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công nhân, quan tâm giải quyết kịp thời những vấn đề bức xúc, cấp bách của giai cấp công nhân.

4. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ mọi mặt cho công nhân, không ngừng trí thức hoá giai cấp công nhân là một nhiệm vụ chiến lược. Đặc biệt quan tâm xây dựng thế hệ công nhân trẻ có học vấn, chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cao, ngang tầm khu vực và quốc tế; có lập trường giai cấp và bản lĩnh chính trị vững vàng, trở thành bộ phận nòng cốt của giai cấp công nhân.

5. Xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn xã hội và sự nỗ lực vươn lên của bản thân mỗi người công nhân, sự tham gia đóng góp tích cực của người sử dụng lao động; trong đó, sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước có vai trò quyết định, công đoàn có vai trò quan trọng trực tiếp trong chăm lo xây dựng giai cấp công nhân. Xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh phải gắn liền với xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức, xây dựng tổ chức công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và các tổ chức chính trị - xã hội khác trong giai cấp công nhân vững mạnh.

## B. MỤC TIÊU XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN

Để thực hiện thắng lợi mục tiêu "đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại", ***mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân đến năm 2020 là:***

Xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, có giác ngộ giai cấp và bản lĩnh chính trị vững vàng; có ý thức công dân, yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, tiêu biểu cho tinh hoa văn hoá của dân tộc; nhạy bén và vững vàng trước những diễn biến phức tạp của tình hình thế giới và những biến đổi của tình hình trong nước; có tinh thần đoàn kết dân tộc, đoàn kết, hợp tác quốc tế; thực hiện sứ mệnh lịch sử của giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiền phong là Đảng Cộng sản Việt Nam. Nói chung, trong các doanh nghiệp đều có tổ chức cơ sở đảng, công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam.

Xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, phát triển nhanh về số lượng, nâng cao chất lượng, có cơ cấu đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước; ngày càng được trí thức hoá: có trình độ học vấn chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng tiếp cận và làm chủ khoa học - công nghệ tiên tiến, hiện đại trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức; thích ứng nhanh với cơ chế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế; có giác

ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị vững vàng, có tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động cao.

***Từ nay đến hết năm 2010 phải phấn đấu quyết liệt để đạt được sự chuyển biến tối đa về các mặt sau đây:***

1. Hình thành và triển khai thực hiện chiến lược xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

2. Giải quyết có hiệu quả những vấn đề bức xúc, cấp bách của giai cấp công nhân, tạo được chuyển biến thật sự mạnh mẽ và rõ rệt trong việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công nhân (về nhà ở tại các khu công nghiệp, tiền lương và thu nhập, bảo hiểm xã hội, nơi sinh hoạt văn hoá, cơ sở nuôi dạy trẻ...) tương xứng với những thành quả của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước và những đóng góp của giai cấp công nhân. Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong các loại hình doanh nghiệp.

3. Có bước tiến về đào tạo, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng kịp thời yêu cầu phát triển đất nước, nhất là những ngành công nghiệp mới. Tăng nhanh tỉ lệ lao động qua đào tạo; chú trọng đào tạo nghề cho công nhân từ nông dân và nữ công nhân.

4. Nâng cao hơn về giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, hiểu biết pháp luật, tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động, xây dựng lối sống lành mạnh trong công nhân, nhất là công nhân trẻ.

5. Tăng tỉ lệ đảng viên và cán bộ lãnh đạo, quản lý xuất thân từ công nhân. Tăng số lượng và chất lượng cơ sở đảng trong các loại hình doanh nghiệp; sớm thành lập tổ chức cơ sở đảng ở những doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định của Điều lệ Đảng; đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức đảng tại doanh nghiệp phù hợp với từng thành phần kinh tế.

6. Đẩy mạnh phát triển đoàn viên và tổ chức công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam trong các loại hình doanh nghiệp. Củng cố, đổi mới phương thức hoạt động và nâng cao chất lượng các tổ chức cơ sở đã có; sớm thành lập tổ chức cơ sở tại các doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật và điều lệ của các tổ chức đó; tăng số lượng và chất tượng của các tổ chức cơ sở này tại các loại hình doanh nghiệp, nhất là ở những doanh nghiệp có đông công nhân.

## C. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ ĐẤT NƯỚC

### *1. Tiếp tục nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận về giai cấp công nhân trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế*

Đổi mới tổ chức, tăng cường đầu tư, đẩy mạnh hơn nữa công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về giai cấp công nhân, hướng vào giải đáp những vấn đề thực tiễn đặt ra: về xu hướng phát triển của giai cấp công nhân trong thời kỳ đẩy

mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; về vấn đề trí thức hoá giai cấp công nhân; về công nhân tham gia sở hữu doanh nghiệp; về mối quan hệ giữa giai cấp công nhân với các giai cấp, tầng lớp khác trong xã hội, đặc biệt là trong liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức; về sự phân hoá và mối quan hệ trong nội bộ giai cấp công nhân; về vai trò lãnh đạo của giai cấp công nhân thông qua đội tiền phong là Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ mới; về tổ chức và hoạt động của tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp; về vai trò làm chủ của giai cấp công nhân, quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động; về mối quan hệ đoàn kết, hợp tác giữa giai cấp công nhân Việt Nam và giai cấp công nhân các nước trong điều kiện toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế; về những âm mưu, thủ đoạn "diễn biến hoà bình" và tuyên truyền phản động của các thế lực thù địch đối với giai cấp công nhân;... Qua đó cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn để đề ra chủ trương, giải pháp xây dựng giai cấp công nhân phát triển toàn diện trong thời kỳ mới.

***2. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo nghề, từng bước trí thức hoá giai cấp công nhân***

Đẩy mạnh đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho công nhân, đặc biệt là công nhân trẻ, công nhân từ nông dân, công nhân nữ, nhằm phát triển về số lượng, bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, để nước ta có một đội ngũ công nhân có trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp ngày càng cao, có khả năng tiếp thu nhanh và làm chủ công nghệ mới, nâng cao năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Quan tâm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng những nhà kinh doanh có tài, có đức, các nhà quản lý giỏi và các cán bộ khoa học - kỹ thuật xuất thân từ công nhân có trình độ cao, có khả năng tiếp cận với công nghệ và phương thức kinh doanh hiện đại trong nền kinh tế thị trường, hội nhập. Quy hoạch nguồn nhân lực, đào tạo đội ngũ cán bộ kỹ thuật và công nhân có trình độ cao để đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành công nghiệp mới, hiện đại. Chú trọng đào tạo đội ngũ công nhân trong các dân tộc thiểu số, ở miền núi, vùng sâu, vùng xa. Chú trọng đào tạo và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề. Có chính sách để các thành phần kinh tế tham gia đầu tư các cơ sở đào tạo nghề với phương tiện kỹ thuật hiện đại. Có chính sách khuyến khích liên kết các cơ sở đào tạo nghề và các doanh nghiệp trong đào tạo, đào tạo lại.

*Trước mắt, cần tập trung bổ sung, sửa đổi, xây dựng một số chính sách lớn sau đây:*

- Xây dựng và thực hiện hệ thống chính sách hướng nghiệp ở cấp học phổ thông để giúp cho thanh niên, học sinh định hướng đúng đắn việc chọn nghề và hiểu rõ được ý nghĩa của việc gia nhập đội ngũ công nhân; tạo điều kiện phát triển đội ngũ công nhân trẻ có trình độ cao, chuyển một bộ phận lớn nông dân thành công nhân.

- Nhà nước xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển dạy nghề một cách đồng bộ, đổi mới hệ thống dạy nghề đáp ứng yêu cầu thị trường lao động trong nước và quốc tế nhằm đảm bảo sự cân đối ngay trong hệ thống giáo dục - đào tạo, giữa hệ thống giáo dục - đào tạo với phát triển kinh tế, giữa đào tạo và sử dụng, đáp ứng có hiệu quả nguồn lao động có chất lượng cao cho yêu cầu phát triển của nền kinh tế. Tăng cường

công tác quản lý nhà nước về dạy nghề. Làm tốt công tác dự báo nhu cầu lao động theo ngành nghề, cấp trình độ.

- Ban hành chính sách khuyến khích mạnh mẽ hơn đối với hoạt động đào tạo nghề, thu hút mạnh hơn các thành phần kinh tế tích cực tham gia vào lĩnh vực đào tạo nghề, bao gồm cả ở trình độ cao. Từng bước thực hiện đổi mới chi ngân sách cho dạy nghề theo cơ chế đặt hàng, đấu thầu đối với các cơ sở dạy nghề của các thành phần kinh tế; đồng thời thực hiện tốt hơn cơ chế kiểm định, đánh giá chất lượng dạy nghề.

- Bổ sung, sửa đổi, xây dựng chính sách đào tạo, đào tạo lại công nhân; có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho công nhân tự học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ. Xây dựng, hoàn thiện nội dung, chương trình đào tạo nghề, gắn đào tạo lý thuyết với rèn luyện kỹ năng thực hành, gắn đào tạo nghề với giáo dục nâng cao nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, về giai cấp công nhân và với rèn luyện phẩm chất đạo đức, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động. Đưa vào chương trình đào tạo nghề nội dung học tập pháp luật lao động, Luật Công đoàn, Luật Doanh nghiệp,...

- Điều chỉnh, bổ sung, quy hoạch mạng lưới các cơ sở dạy nghề gắn với các ngành, các chương trình, dự án lớn, các vùng kinh tế trọng điểm. Ngân sách Nhà nước đầu tư tập trung vào dạy nghề cho lao động nông thôn, các vùng miền núi, dân tộc thiểu số và những ngành nghề đặc thù mà các đơn vị ngoài công lập không đầu tư; Nhà nước làm nòng cốt, đồng thời có chính sách để thu hút các thành phần kinh tế đầu tư xây dựng trường chuẩn, theo chương trình chuẩn, để đào tạo công nhân có trình độ cao cho một số ngành kinh tế mũi nhọn, yêu cầu kỹ thuật, công nghệ hiện đại. Chú trọng đào tạo đồng bộ, cả ở trong và ngoài nước, đội ngũ giáo viên dạy nghề, cán bộ quản lý và những công nhân có trình độ cao; để đáp ứng yêu cầu nhân lực của nền kinh tế, nhất là các ngành công nghiệp mới, hiện đại. Củng cố và mở rộng các trường đào tạo giáo viên dạy nghề theo khu vực trên phạm vi cả nước.

- Khuyến khích các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế hàng năm dành kinh phí thích đáng và thời gian cho đào tạo, đào tạo lại công nhân; được tính vào giá trị đầu tư và hạch toán vào chi phí sản xuất của doanh nghiệp.

- Tăng cường đào tạo đối với lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để đảm bảo có đủ điều kiện về tay nghề, ngoại ngữ, tác phong công nghiệp, ý thức chấp hành kỷ luật lao động; quy hoạch và phát triển đa dạng các hình thức, các thành phần kinh tế tham gia đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

***3. Quan tâm bồi dưỡng, nâng cao trình độ chính trị, ý thức giai cấp, tinh thần dân tộc cho giai cấp công nhân***

Cần nâng cao trình độ chính trị, ý thức giai cấp và bản lĩnh chính trị, ý thức công dân, tinh thần dân tộc, gắn bó thiết tha với sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc, với chế độ xã hội chủ nghĩa, ý chí vươn lên thoát khỏi nghèo nàn, lạc hậu, tinh thần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, tinh thần phấn đấu vươn lên ngang tầm thời đại trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức và hội nhập kinh tế quốc tế, quyết tâm chiến thắng trong cạnh tranh, tinh thần đấu tranh xây dựng, tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động, lương tâm nghề nghiệp,... cho công nhân.

- Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ đảng và hoạt động của tổ chức công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh đối với công tác tuyên truyền, giáo dục trong công nhân; đảm bảo định hướng thống nhất nội dung và nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục từ Trung ương đến địa phương, cơ sở.

Nhà nước đầu tư và có chính sách ưu đãi, khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư (được tính vào giá trị đầu tư và hạch toán vào chi phí sản xuất) xây dựng và hoạt động của các nhà văn hoá lao động, nhà văn hoá thanh niên, câu lạc bộ công nhân, hệ thống truyền thông đại chúng, nơi sinh hoạt của tổ chức đảng, tổ chức công đoàn, thanh niên, phụ nữ ở các khu công nghiệp tập trung.

***4. Bổ sung, sửa đổi, xây dựng và thực hiện nghiêm hệ thống chính sách, pháp luật để đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân; chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân***

Rà soát, bổ sung, sửa đổi, xây dựng các chính sách, pháp luật về lao động, việc làm và đời sống vật chất, tinh thần, nâng cao thể chất cho công nhân; tập trung trước hết vào những chính sách liên quan trực tiếp đến những vấn đề bức xúc đang đặt ra về việc làm và đời sống của công nhân.

Bổ sung, sửa đổi, xây dựng các chính sách để phát huy các nguồn lực và trách nhiệm của cả Nhà nước, người sử dụng lao động, các tổ chức chính trị - xã hội, của toàn xã hội và của công nhân trong việc chăm lo cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân tương xứng với năng suất lao động và những đóng góp của công nhân. Nhà nước có chính sách đầu tư cho các tỉnh, thành phố để xây dựng nhà ở và các công trình phúc lợi công cộng cho công nhân.

Đề cao trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc chăm lo lợi ích, đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân; tính tự giác của người sử dụng lao động và của công nhân trong thực hiện chính sách, pháp luật. Đồng thời tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Nhà nước, tổ chức công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội khác trong doanh nghiệp; có chế tài xử lý nghiêm các tổ chức và cá nhân vi phạm.

*Trước mắt, cần tập trung bổ sung, sửa đổi xây dựng một số chính sách lớn sau đây:*

- Bổ sung, sửa đổi để bảo đảm thực hiện nghiêm các quy định về ký hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể đối với tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế.

- Bổ sung, sửa đổi, nâng cao tính khả thi của các chính sánh, pháp luật để cải thiện điều kiện lao động, bảo hộ lao động, phòng, chống có hiệu quả tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, tăng cường chăm sóc sức khoẻ công nhân, nhất là đối với công nhân nữ, những công nhân làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Nhà nước tăng cường đầu tư phát triển và nâng cao chất lượng công tác khám, chữa bệnh của các cơ sở y tế, nhất là ở những nơi có đông công nhân.

- Nghiên cứu ban hành Luật Tiền lương tối thiểu, nâng lương tối thiểu đối với

khu vực sản xuất kinh doanh; quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương để người lao động và người sử dụng lao động có cơ sở xác định tiền lương hợp lý, đồng thời tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra của Nhà nước để đảm bảo quyền lợi của người lao động; nâng cao năng lực quản lý lao động, tổ chức tiền lương, nhất là công tác đính mức lao động trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Bổ sung, sửa đổi, xây dựng và thực hiện tốt các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chính sách an sinh xã hội khác. Bổ sung, hoàn thiện thêm chính sách cho nghỉ hưu sớm đối với công nhân một số nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Ban hành chính sách khuyến khích các doanh nghiệp và các thành phần kinh tế đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân, nhất là tại các khu công nghiệp, trên cơ sở quy hoạch của Nhà nước: Quy định phát triển khu công nghiệp phải đi liền với phát triển khu đô thị mới và các công trình phúc lợi công cộng, trong đó có khu nhà ở cho công nhân. Có chính sách về nhà ở cho công nhân thuê hoặc mua trả dần phù hợp với thu nhập thực tế của công nhân. Nhà nước đầu tư xây dựng nhà ở và các công trình phúc lợi công cộng phục vụ lâu dài cho công nhân diện thu nhập thấp; các doanh nghiệp đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân được tính vào giá trị đầu tư và hạch toán vào chi phí sản xuất.

- Ban hành quy định pháp luật về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở trong các doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; tăng cường cơ chế đối thoại, thương lượng giữa người sử dụng lao động và người lao động. Quy định rõ quyền, trách nhiệm của người sử dụng lao động và công nhân trong xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ.

- Có chính sách tôn vinh thích đáng những người lao động giỏi, cả lao động chân tay và trí óc, có nhiều cống hiến cho sự phát triển của doanh nghiệp và xã hội; bổ sung chính sách về thi đua và khen thưởng trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế.

- Sớm hoàn thiện chính sách bán cổ phần cho công nhân khi cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước, để công nhân phát huy quyền làm chủ, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Nghiên cứu chính sách khuyến khích doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài bán cổ phần cho công nhân.

- Tổ chức thực hiện tốt pháp luật lao động; đổi mới, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp. Bổ sung, hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, chủ doanh nghiệp, công đoàn để giải quyết tranh chấp lao động và xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ. Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động để giải quyết vấn đề tranh chấp lao động. Thực hiện đúng trách nhiệm của các cấp chính quyền ở địa phương theo luật định đối với các cuộc đình công của công nhân trên địa bàn. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật lao động. Bổ sung các chế tài xử lý nghiêm những tổ chức, cá nhân vi phạm chính sách, pháp luật lao động.

Có biện pháp hữu hiệu bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động khi làm việc ở nước ngoài.

***5. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội khác trong xây dựng giai cấp công nhân***

*- Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ đảng trong xây dựng giai cấp công nhân.*

Khẩn trương xây dựng và lãnh đạo thực hiện có hiệu quả chiến lược về giai cấp công nhân gắn với chiến lược phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập kinh tế quốc tế, bao gồm các chủ trương, chính sách lớn về đào tạo, trí thức hoá công nhân; về chuyển một bộ phận lớn lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ; về vấn đề xuất khẩu lao động, kể cả ở các doanh nghiệp Việt Nam đầu tư kinh doanh ở nước ngoài; vấn đề tạo nguồn để phát triển đảng và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, trong quản lý sản xuất kinh doanh xuất thân từ công nhân; vấn đề nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công nhân...

Phát huy mạnh mẽ vai trò lãnh đạo của Đảng và hiệu lực quản lý của Nhà nước để giai cấp công nhân là nòng cốt, cùng với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức, tăng cường liên minh công nhân - nông dân - trí thức, thực sự là nền tảng của khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng giai cấp công nhân và khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Tăng cường lãnh đạo Nhà nước trong xây dựng và thực thi các chính sách, pháp luật để xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh; giải quyết có hiệu quả những vấn đề bức xúc của giai cấp công nhân.

Chú ý hơn nữa công tác bồi dưỡng, phát triển đảng trong công nhân. Có cơ chế, chính sách đẩy mạnh việc tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng những cán bộ ưu tú xuất thân từ công nhân, nhất là công nhân trực tiếp sản xuất, tăng dần tỉ lệ cán bộ xuất thân từ công nhân trong bộ máy lãnh đạo các cấp của Đảng, Nhà nước, Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội khác. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và tạo cơ hội phát triển cho những cán bộ công đoàn trẻ, cán bộ thanh niên có năng lực, trình độ và phẩm chất đạo đức tốt xuất thân từ công nhân.

Lãnh đạo Đảng và Nhà nước các cấp phải thường xuyên tiếp xúc, lắng nghe ý kiến của công nhân và công đoàn, tôn trọng và phát huy vai trò chủ động, sáng tạo của tổ chức công đoàn. Chú trọng lãnh đạo, tạo điều kiện để công đoàn phát huy tốt vị trí, vai trò của mình.

*Tiếp tục đổi mới, chỉnh đốn Đảng, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp.*

Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành và chỉ đạo thực hiện kiên quyết; bổ sung quy định chế tài cụ thể, đủ mạnh trong các luật để thực hiện

nghiệm việc thành lập, hoạt động của tổ chức cơ sở đảng và các tổ chức chính trị - xã hội tại các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế; đồng thời coi trọng tuyên truyền, vận động, thuyết phục, khuyến khích các chủ doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đồng tình, ủng hộ, tạo điều kiện để tổ chức đảng và các tổ chức chính trị - xã hội thành lập, hoạt động thuận lợi.

Đẩy mạnh bồi dưỡng phát triển đảng trong các trường phổ thông, trường đại học, cao đẳng, các trường đào tạo nghề và trong công nhân, chú trọng phát triển đảng ở những doanh nghiệp không có hoặc còn ít đảng viên để tạo nguồn thành lập tổ chức cơ sở đảng trong phần lớn các doanh nghiệp.

Có chính sách động viên về vật chất, khuyến khích về tinh thần đối với đội ngũ cán bộ đảng ở doanh nghiệp. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị, nhiệt tình, tâm huyết và kỹ năng công tác cho cán bộ đảng ở doanh nghiệp, nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của tổ chức đảng góp phần xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, xây dựng doanh nghiệp thịnh vượng.

Có nhiều hình thức tăng cường và phát triển đảng viên tại các doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, làm nòng cốt xây dựng tổ chức cơ sở đảng, công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam.

*- Xây dựng tổ chức công đoàn lớn mạnh, phát huy vai trò của công đoàn trong xây dựng giai cấp công nhân.*

Đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn các cấp. Nghiên cứu việc quy định cơ cấu đại diện công đoàn vào thường vụ cấp uỷ ở những nơi có nhiều khu công nghiệp, đông công nhân.

Các cấp công đoàn cần hướng mạnh hoạt động về cơ sở, lấy cơ sở làm địa bàn hoạt động chủ yếu, lấy công nhân, viên chức, lao động làm đối tượng vận động, lấy chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội làm mục tiêu hoạt động.

Công đoàn cần tăng cường hơn nữa công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, ý thức tự lực, tự cường, tinh thần cảnh giác cách mạng, kiên định con đường xã hội chủ nghĩa cho công nhân; tập hợp trí tuệ của công nhân để tham gia xây dựng, bổ sung, sửa đổi và thực hiện chính sách, pháp luật.

Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở, nhất là chủ tịch công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, về trình độ chính trị, hiểu biết chính sách, pháp luật lao động và kỹ năng công tác.

Sớm sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn để phù hợp, tương thích với các quy định của Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Luật Doanh nghiệp và các văn bản pháp luật có liên

quan; xác định rõ vị trí, chức năng, quyền và cơ chế đảm bảo để công đoàn thực hiện tốt chức năng trong thời kỳ mới. Việc thu kinh phí công đoàn tại doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn và của Chính phủ; sử dụng cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, sinh hoạt văn hoá, thi đua, khen thưởng, phúc lợi xã hội và các hoạt động khác của công nhân tại chính doanh nghiệp đó, kể cả việc trả lương hoặc phụ cấp lương cho cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp.

Đổi mới nội dung, phương thức và nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ công đoàn. Củng cố, nâng cao chất lượng dạy và học của Trường Đại học Công đoàn, Trường Đại học Tôn Đức Thắng.

Tăng cường và mở rộng quan hệ đoàn kết, hợp tác quốc tế với giai cấp công nhân và công đoàn các nước trên toàn thế giới.

*Đổi mới mạnh mẽ tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp.*

Không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở, để công đoàn thực sự là chỗ dựa vững chắc của công nhân tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, có sức hấp dẫn đối với người lao động và tạo được sự đồng tình, ủng hộ của người sử dụng lao động.

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam phối hợp chặt chẽ với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để nâng cao hiệu quả công tác nữ công của công đoàn tại các doanh nghiệp và khu công nghiệp.

Sớm bổ sung cơ chế, chính sách bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở và chế độ phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ công đoàn cơ sở.

*- Đổi mới và nâng cao chất lượng trong hoạt động của tổ chức Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam trong các doanh nghiệp.*

Đổi mới nội dung và phương thức, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam trong các doanh nghiệp nhà nước. Đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, đa dạng hoá các loại hình, hình thức tập hợp, vận động thanh niên làm việc trong các doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tham gia hoạt động Đoàn và Hội.

Hoạt động Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam trong các doanh nghiệp cần tập trung vào việc tạo điều kiện, không ngừng nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, cổ vũ và khơi dậy tiềm năng sáng tạo trong thanh niên công nhân; thường xuyên nắm bắt tâm tư, nguyện vọng để phối hợp với tổ chức công đoàn bảo vệ có hiệu quả quyền và lợi ích, tư vấn, hỗ trợ về mặt pháp lý và bảo vệ thanh niên công nhân khi quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng bị xâm phạm.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Đảng đoàn Quốc hội, Ban cán sự đảng Chính phủ rà soát hệ thống pháp luật và các văn bản liên quan đến quyền, nghĩa vụ của công nhân, điều kiện hoạt động của tổ chức công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội khác tại doanh nghiệp để sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới phù hợp với Nghị quyết này.

**2.** Các ban của Đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ trực thuộc Trung ương, các tỉnh uỷ, thành uỷ quán triệt, tuyên truyền và có chương trình hành động cụ thể, đảm bảo Nghị quyết đi vào cuộc sống.

**3.** Ban Dân vận Trung ương và Đảng đoàn Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam làm đầu mối cùng các ban của Đảng, các tổ chức đảng, theo chức năng, nhiệm vụ, giúp Bộ Chính trị, Ban Bí thư đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết và báo cáo định kỳ với Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

**T/M BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG**
**TỔNG BÍ THƯ**

**Nông Đức Mạnh**

# CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG SỐ 399/CTr-TLĐ NGÀY 07 THÁNG 3 NĂM 2008 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu 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 hóa, hiện đại hóa đất nước"

Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam Khóa X đã thông qua Nghị quyết "Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước". Nghị quyết đã đánh giá tổng quát tình hình giai cấp công nhân (GCCN) Việt Nam trong những năm đổi mới, đề ra quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng GCCN Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước.

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết như sau:

### I. MỤC TIÊU CỦA CHƯƠNG TRÌNH

a) Mục tiêu tổng quát

**1.** Nâng cao nhận thức của cán bộ, đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động cả nước về vị trí, vai trò to lớn của GCCN Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

**2.** Góp phần cải thiện và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, sức khỏe của công nhân; nâng cao giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp cho công nhân; xây dựng GCCN lớn mạnh.

**3.** Tiếp tục đổi mới nội dung và phương thức hoạt động, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới; nâng cao tinh thần trách nhiệm, chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ xây dựng GCCN của tổ chức công đoàn.

b) Chỉ tiêu phấn đấu đến năm 2013

- Tham gia cùng với cơ quan quản lý nhà nước phấn đấu đến năm 2013, có 70% trở lên công nhân qua đào tạo chuyên môn, nghề nghiệp; giảm 80% số vụ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; 65% trở lên số công nhân được tham gia bảo hiểm xã hội.

- Hàng năm có 100% cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp nhà nước tổ chức hội nghị cán bộ, công chức; hơn 90% doanh nghiệp nhà nước tổ chức đại hội công nhân, viên chức, trên 50% số công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn tổ chức hội nghị người lao động.

- Trong 5 năm (2008 - 2013), kết nạp mới ít nhất 1,5 triệu đoàn viên. Đến năm 2013, có 70% số doanh nghiệp đủ điều kiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam thành lập được công đoàn cơ sở và tập hợp được từ 60% trở lên công nhân, viên chức, lao động trong doanh nghiệp gia nhập công đoàn.

- Đến năm 2013, có 70% trở lên số công đoàn cơ sở doanh nghiệp ký thoả ước lao động tập thể, 100% cán bộ công đoàn các cấp được đào tạo bồi dưỡng, tập huấn về lý luận nghiệp vụ công đoàn.

- Hàng năm có trên 80% công đoàn cơ sở ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước và 40% công đoàn cơ sở ở khu vực ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt tiêu chuẩn "công đoàn cơ sở vững mạnh", có 10% đạt tiêu chuẩn "công đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc".

- Giới thiệu mỗi năm ít nhất 30.000 công nhân ưu tú để cấp ủy Đảng bồi dưỡng, xem xét, kết nạp vào Đảng.

## II. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

**1.** Làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục, góp phần nâng cao chất lượng giai cấp công nhân đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

- Phối hợp với Chính phủ xây dựng và thực hiện chiến lược xây dựng GCCN gắn với chiến lược phát triển kinh tế, xã hội thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước; phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Văn hóa - Thể thao - Du lịch xây dựng, thực hiện chiến lược đào tạo, đào tạo lại, nâng cao trình độ học vấn, tay nghề, chuyên môn nghề nghiệp; tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật; thực hiện các dự án xây dựng thiết chế văn hoá, nâng cao đời sống văn hóa trong công nhân, đặc biệt công nhân ở các khu công nghiệp tập trung.

- Đẩy mạnh và đa dạng hóa các hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục trong công nhân, viên chức, lao động, coi trọng hình thức tuyên truyền miệng, các hình thức tuyên truyền phù hợp với điều kiện sống và làm việc của công nhân; tập trung hơn cho đối tượng công nhân khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) và doanh nghiệp tư nhân.

- Sử dụng hiệu quả các phương tiện thông tin đại chúng của công đoàn và phối hợp chặt chẽ với các cơ quan tuyên truyền của Đảng, Nhà nước để tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, tuyên truyền về tổ chức công đoàn, nhất là tuyên truyền về những kinh nghiệm, gương điển hình tiên tiến trong công nhân, lao động, nâng cao giác ngộ giai cấp, ý thức rèn luyện tác phong công nghiệp, chấp hành kỷ luật lao động và ý chí phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp, chống âm mưu "diễn biến hòa bình" của các thế lực thù địch.

- Tổ chức có hiệu quả, thiết thực cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh", gắn cuộc vận động với việc xây dựng nếp sống văn hoá trong công nhân, viên chức, lao động; tổ chức cho công nhân tham gia xây dựng Đảng, đấu tranh chống tiêu cực, tham nhũng, lãng phí.

- Các cấp công đoàn phân công cán bộ đi sâu, đi sát cơ sở, xây dựng các tổ tự quản của công đoàn tại khu nhà trọ của công nhân, nắm vững tâm tư, nguyện vọng của công nhân, chủ động đề xuất, kiến nghị với người sử dụng lao động nhằm hạn chế và giải quyết kịp thời tranh chấp lao động bảo đảm hài hòa lợi ích của công nhân, người sử dụng lao động và của Nhà nước.

- Nâng cao chất lượng hoạt động của các Cung văn hóa, Nhà Văn hóa lao động, Câu lạc bộ Công nhân trong việc tổ chức học tập, sinh hoạt văn hóa cho công nhân. Những nơi có đông công nhân, viên chức, lao động và khu công nghiệp tập trung, Liên đoàn lao động địa phương chủ động đề xuất với cấp ủy và chính quyền địa phương xây dựng Nhà văn hóa Công nhân, đồng thời đẩy mạnh các hoạt động văn hóa, thể thao, nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân, viên chức, lao động.

- Đề xuất, kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật lao động về việc dành thời gian cho công nhân, lao động tại các doanh nghiệp học tập chính trị, chính sách, pháp luật, học tập văn hoá, nâng cao trình độ nghề nghiệp.

**2.** Chủ động và tham gia giải quyết có hiệu quả những bức xúc của công nhân

- Phối hợp với các cơ quan chức năng của Nhà nước, chính quyền ở địa phương thúc đẩy việc xây dựng và thực hiện chính sách nhà ở cho công nhân, lao động nói chung, đặc biệt là nhà ở cho công nhân các khu công nghiệp và công nhân, viên chức, lao động có thu nhập thấp.

- Công đoàn các cấp chủ động nghiên cứu, tham gia sửa đổi, bổ sung các chính sách, pháp luật liên quan tới quyền, nghĩa vụ của công nhân và tổ chức công đoàn, như:

+ Sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động, Luật Công đoàn, Luật bảo hiểm xã hội.

+ Chính sách, pháp luật về bảo hộ lao động, chính sách đối với lao động nữ... nhằm chăm lo, cải thiện điều kiện lao động, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, phòng chống có hiệu quả bệnh nghề nghiệp, hạn chế tai nạn lao động; chăm sóc sức khỏe sinh sản cho lao động nữ.

+ Chính sách đào tạo, đào tạo lại tay nghề, chuyên môn, nghiệp vụ cho công nhân; chính sách khuyến khích công nhân tự học tập nâng cao trình độ học vấn, tay nghề, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ; chính sách đãi ngộ đặc biệt đối với công nhân có sáng kiến, có tay nghề cao, công nhân là người dân tộc ít người.

- Tham gia với các cơ quan chức năng giải quyết có hiệu quả những vấn đề bức xúc trong công nhân như: bảo đảm việc làm, nâng cao tiền lương, thu nhập, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; công nhân có nơi ở đảm bảo vệ sinh; có nhà trẻ, mẫu giáo để gửi con; xây dựng, các thiết chế văn hóa phục vụ công nhân.

- Hỗ trợ công đoàn cơ sở tham gia với người sử dụng lao động xây dựng thang bảng lương, định mức lao động; vận động công nhân mua và giữ cổ phần trong các doanh nghiệp cổ phần hóa.

- Phối hợp chặt chẽ với người sử dụng lao động tổ chức thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, tổ chức đại hội công nhân, viên chức, hội nghị người lao động hàng năm bảo đảm thiết thực, hiệu quả, phát huy quyền làm chủ của người lao động.

- Hướng dẫn, giúp đỡ công nhân, lao động giao kết Hợp đồng lao động; đại diện tập thể người lao động, thương lượng, ký kết và thực hiện Thoả ước lao động tập thể với nhiều quy định có lợi cho người lao động, đẩy mạnh việc ký Thoả ước lao động tập thể cấp tổng công ty, tiến tới thực hiện ký Thoả ước lao động tập thể cấp ngành nghề toàn quốc.

- Các cấp công đoàn tiến hành đối thoại thường xuyên giữa người lao động - công đoàn - người sử dụng lao động. Tăng cường kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách, pháp luật, kiến nghị xử lý nghiêm, kịp thời những vi phạm chính sách, pháp luật lao động.

- Tích cực tham gia Chương trình Quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động, thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động ở doanh nghiệp.

- Phát triển tổ chức và hoạt động tư vấn pháp luật của công đoàn nhằm bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ tư vấn pháp luật lao động và Luật Công đoàn miễn phí cho đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động.

- Đẩy mạnh hoạt động vay vốn từ Quĩ Quốc gia giải quyết việc làm và từ các nguồn khác. Nhân rộng mô hình Quĩ trợ vốn cho người lao động nghèo tự tạo việc làm (CEP) ở một số địa phương góp phần giải quyết việc làm cho công nhân.

**3.** Đẩy mạnh phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, góp phần xây dựng giai cấp công nhân, xây dựng Đảng, Nhà nước trong sạch, vững mạnh

- Rà soát nắm chắc tình hình doanh nghiệp và công nhân trong các loại hình doanh nghiệp, tăng cường công tác vận động thành lập công đoàn cơ sở, phát triển đoàn viên ở các doanh nghiệp khu vực ngoài Nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, xác định phát triển đoàn viên mới là trách nhiệm của mỗi cán bộ, đoàn viên và các cấp công đoàn.

- Gắn công tác phát triển công đoàn cơ sở và đoàn viên với đổi mới mạnh mẽ tổ chức, hoạt động công đoàn theo hướng sát cơ sở, sát đoàn viên, nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn cơ sở.

- Thực hiện có hiệu quả công tác quy hoạch, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ nữ, bố trí hợp lý cán bộ công đoàn chuyên trách ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có đông đoàn viên. Xây dựng, ban hành cơ chế, các quy định bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở và chế độ phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ công đoàn.

- Đổi mới nội dung chương trình, giáo trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn, gắn công tác đào tạo với nghiên cứu khoa học, nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo của các trường công đoàn, đặc biệt là Trường Đại học Công đoàn và Trường Đại học Tôn Đức Thắng. Khuyến khích cán bộ công đoàn học tập, nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị và công đoàn.

- Làm tốt trách nhiệm của công đoàn trong việc bồi dưỡng, giới thiệu công nhân ưu tú để Đảng xem xét kết nạp nhằm góp phần đẩy mạnh công tác phát triển đảng viên, xây dựng tổ chức Đảng trong các loại hình doanh nghiệp.

- Thực hiện nghiêm túc và có hiệu quả công tác thu - chi ngân sách công đoàn theo đúng quy định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh dịch vụ của các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công đoàn. Chú trọng nâng cao năng lực quản lý kinh tế cho cán bộ trong các doanh nghiệp của công đoàn. Hướng tới việc liên doanh, liên kết, phối hợp hoạt động có hiệu quả giữa các đơn vị kinh tế trong hệ thống công đoàn.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ và Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp; kịp thời phát hiện những nhân tố mới để phát huy; ngăn ngừa vi phạm, khắc phục kịp thời thiếu sót, khuyết điểm.

- Phát triển quan hệ hữu nghị, hợp tác giữa công đoàn Việt Nam với công đoàn các nước, các tổ chức công đoàn quốc tế, các tổ chức phi chính phủ và tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

- Nghiên cứu đề xuất với Ban Bí thư và Chính phủ về việc thành lập cơ quan đại diện của công đoàn ở các nước có nhiều lao động Việt Nam đang làm việc.

**4.** Vận động công nhân tham gia các phong trào thi đua yêu nước góp phần phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh

- Tổ chức sâu rộng có hiệu quả các phong trào thi đua yêu nước trong công nhân, viên chức, lao động, trọng tâm là phong trào thi đua "Lao động giỏi, lao động sáng tạo", phong trào "Thi đua phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp và phát triển nông thôn", "Thi đua học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển", phong trào "Luyện tay nghề, thi thợ giỏi", "Xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động", "Giỏi việc nước, đảm việc nhà", "Phụ nữ tích cực học tập, lao động, sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc"...

- Phối hợp chỉ đạo tốt phong trào thi đua liên kết trên các lĩnh vực và các công trình trọng điểm.

- Cải tiến, đổi mới nội dung, phương pháp tổ chức thi đua trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chú trọng tôn vinh những công nhân, lao động tiêu biểu có thành tích xuất sắc trong lao động, sản xuất, công tác, tạo tiền đề bình xét trao giải thưởng Nguyễn Đức Cảnh; xây dựng, nhân rộng điển hình tiên tiến và gương "người tốt, việc tốt" trong công nhân, viên chức, lao động.

**5.** Đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về giai cấp công nhân và hoạt động công đoàn

- Tăng cường đầu tư kinh phí cho hoạt động khoa học trong hệ thống công đoàn; mở rộng hợp tác với các cơ quan khoa học trong và ngoài nước, với các nhà khoa học có tâm huyết với GCCN; gắn nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn.

- Tập trung nghiên cứu các vấn đề về chiến lược xây dựng GCCN và tổ chức công đoàn Việt Nam, GCCN và các tổ chức công đoàn thế giới, như: xu hướng phát triển của GCCN trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước; về vấn đề tri thức hóa GCCN; về công nhân tham gia sở hữu doanh nghiệp; về mối quan hệ giữa GCCN với các giai cấp, tầng lớp khác trong xã hội, về liên minh GCCN với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức; về sự biến động và mối quan hệ trong nội bộ GCCN; về vai trò làm chủ của công

nhân, quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động; về mối quan hệ đoàn kết, hợp tác giữa GCCN Việt Nam và GCCN các nước trong điều kiện toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế.

- Đẩy mạnh nghiên cứu về vị trí, vai trò của công đoàn Việt Nam trong hệ thống chính trị, quan hệ của công đoàn với Đảng, Nhà nước, với các tổ chức chính trị - xã hội khác. Quan hệ của công đoàn Việt Nam với các tổ chức công đoàn quốc tế, công đoàn các nước trên thế giới và khu vực; nghiên cứu làm rõ vị trí, vai trò, chức năng của công đoàn Việt Nam trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế, tổ chức và hoạt động của tổ chức công đoàn trong các loại hình doanh nghiệp.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn nghiên cứu, tổ chức chỉ đạo, triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa X; phân công, chỉ đạo phối hợp xây dựng, tổ chức thực hiện chiến lược xây dựng GCCN, chiến lược đào tạo, chiến lược nhà ở, chiến lược tuyên truyền, giáo dục. Các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn có trách nhiệm xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể hàng năm, tham mưu giúp Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn chỉ đạo, hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc việc tổ chức thực hiện Chương trình hành động ở các cấp công đoàn. Ban Tuyên giáo, Văn phòng Tổng Liên đoàn có trách nhiệm giúp Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn tổng hợp đánh giá kết quả thực hiện Chương trình hành động.

**2.** Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn có trách nhiệm chủ động tham mưu với cấp ủy, Ban cán sự Đảng xây dựng Chương trình hành động, kế hoạch tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết và Chương trình hành động này đến toàn thể cán bộ, đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động thuộc ngành, địa phương, đơn vị mình; định kỳ hàng năm các đơn vị sơ kết báo cáo kết quả thực hiện Chương trình hành động về Tổng Liên đoàn.

**3.** Công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên cơ sở cụ thể hóa Chương trình hành động thành chương trình, kế hoạch công tác hàng năm của cấp mình với nội dung, nhiệm vụ, chỉ tiêu và giải pháp thiết thực.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**

**Đặng Ngọc Tùng**

# CHỈ THỊ SỐ 22-CT/TW NGÀY 05 THÁNG 6 NĂM 2008 CỦA BAN BÍ THƯ BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

## Về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, trong những năm qua, nền kinh tế nước ta liên tục tăng trưởng cao; vốn đầu tư trong nước và nước ngoài tăng nhanh; cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực; hàng năm tạo việc làm cho hàng triệu lao động; thu nhập và đời sống của người lao động trong các doanh nghiệp được cải thiện; từng bước hình thành quan hệ lao động lành mạnh trong doanh nghiệp, xuất hiện nhiều mô hình, nhiều doanh nghiệp có quan hệ lao động tốt.

Đạt được kết quả trên là do thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa từng bước được hoàn thiện; công tác quản lý nhà nước về đầu tư và lao động có chuyển biến tích cực; nhiều tổ chức công đoàn trong các loại hình doanh nghiệp đã trở thành người đại diện, bảo vệ quyền lợi pháp của người lao động, góp phần giúp doanh nghiệp ổn định và phát triển sản xuất kinh doanh.

Tuy nhiên, thời gian gần đây, tình trạng tranh chấp lao động dẫn đến đình công không đúng trình tự pháp luật lao động có xu hướng gia tăng với quy mô lớn, ảnh hưởng đến an ninh, trật tự xã hội và môi trường đầu tư, làm thiệt hại cho người lao động, cho doanh nghiệp và cho cả nền kinh tế.

Nguyên nhân của tình hình trên chủ yếu là do người sử dụng lao động chưa thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật lao động, chưa quan tâm đúng mức đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; điều kiện sinh hoạt vật chất và tinh thần của người lao động trong nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất chưa được bảo đảm; công tác quản lý nhà nước về lao động còn bất cập; nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa có tổ chức công đoàn, hoặc có tổ chức công đoàn nhưng hoạt động chưa hiệu quả, chưa trở thành người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp; hầu hết các doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa có tổ chức Đảng, đoàn thanh niên để lãnh đạo, tập hợp, vận động, giáo dục người lao động; đa số người lao động xuất thân từ nông thôn nên nhận thức, hiểu biết về chính sách, pháp luật lao động còn hạn chế; quan hệ cung - cầu về lao động còn mất cân đối.

Để khắc phục tình trạng trên, từ đó góp phần ổn định môi trường đầu tư, bảo đảm tăng trưởng kinh tế bền vững; thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp, Ban Bí thư yêu cầu các cấp uỷ, tổ chức Đảng tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện một số nhiệm vụ chủ yếu sau:

**1.** Khẩn trương triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 6 (khoá X) về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước; có chương trình, kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, nâng cao ý thức tôn trọng pháp luật cho công nhân; chăm lo cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động; hoàn thiện chính sách tiền

lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; quy hoạch các khu công nghiệp - khu chế xuất gắn với quy hoạch khu dân cư; có giải pháp phát triển nhà ở và hạ tầng xã hội nhằm cải thiện đời sống của người lao động.

**2.** Tổ chức tổng kết việc thực hiện Chỉ thị số 07-CT/TW, ngày 23 tháng 11 năm 1996 của Bộ Chính trị về tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các DN tư nhân và DN có vốn đầu tư nước ngoài; đánh giá những việc làm được, chưa làm được, rút ra những kinh nghiệm, những mô hình tổ chức cơ sở đảng hoạt động có hiệu quả để nhân rộng trong các doanh nghiệp khác. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành và chỉ đạo kiên quyết việc thành lập, hoạt động của tổ chức cơ sở đảng và các tổ chức chính trị - xã hội tại các doanh nghiệp.

**3.** Các tỉnh uỷ, thành uỷ chỉ đạo sơ kết việc thực hiện Chỉ thị số 06/2006/CT-TTg, ngày 6 tháng 3 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường chấp hành pháp luật lao động, xác định đúng trách nhiệm của các cấp chính quyền ở địa phương theo quy định của pháp luật đối với các cuộc đình công của công nhân xảy ra không đúng trình tự của pháp luật trên địa bàn, từ đó đề ra những biện pháp thiết thực để tiếp tục chỉ đạo trong thời gian tới, nhằm hạn chế xảy ra tranh chấp lao động.

**4.** Tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách lao động và tổ chức triển khai thực hiện đến tận doanh nghiệp và người lao động; bổ sung số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ thanh tra lao động nhằm tăng cường công tác thanh tra, xử lý nghiêm các vi phạm pháp luật lao động trong doanh nghiệp; hoàn thiện thể chế và chính sách để thị trường lao động phát triển lành mạnh, bảo đảm cân đối cung - cầu lao động giữa các ngành, các vùng, giữa thành thị, nông thôn và cơ cấu trình độ tay nghề.

**5.** Tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý và tạo lập môi trường để đại diện người sử dụng lao động, hiệp hội doanh nghiệp, hiệp hội ngành nghề hoạt động có hiệu quả nhằm hỗ trợ doanh nghiệp trong việc thực thi pháp luật và chính sách về lao động, nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc chăm lo lợi ích, đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, thực hiện tốt cơ chế phối hợp ba bên ở cấp ngành và địa phương về quan hệ lao động, thúc đẩy ký kết thoả ước lao động tập thể cấp ngành, cấp khu vực.

**6.** Đảng đoàn Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam có kế hoạch cụ thể củng cố, phát triển và đổi mới cơ chế hoạt động của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp, để tổ chức công đoàn thực sự là người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, xây dựng quan hệ lao động lành mạnh trên tinh thần hợp tác, bảo đảm hài hoà lợi ích giữa nhà đầu tư, người lao động và Nhà nước; nghiên cứu, đề xuất chính sách đào tạo, bồi dưỡng và có chế độ đãi ngộ phù hợp đối với cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh chỉ đạo xây dựng và phát triển mô hình hoạt động của tổ chức đoàn thanh niên trong doanh nghiệp ngoài nhà nước để tập hợp, tuyên truyền, vận động, giáo dục về đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho người lao động.

Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam phối hợp chặt chẽ với Tổng Liên

đoàn Lao động Việt Nam nâng cao hiệu quả công tác nữ công của công đoàn tại các doanh nghiệp và các khu công nghiệp.

**7.** Các cơ quan thông tin, truyền thông tổ chức tốt việc tuyên truyền các quan điểm, chủ trương của Đảng về hội nhập kinh tế, thu hút đầu tư để phản ánh trung thực, khách quan những việc làm được, chưa làm được, tránh thông tin, đưa tin một chiều tạo nên những phản ứng không tốt trong quan hệ lao động và dư luận xã hội.

**8.** Các cấp uỷ, tổ chức Đảng có hình thức phù hợp quán triệt nội dung của chỉ thị này trong toàn hệ thống chính trị; coi nội dung xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài để thực hiện cho được mục tiêu ổn định chính trị, xã hội, đẩy mạnh thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, tạo việc làm, từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

Các ban cán sự đảng, đảng đoàn cán bộ, ngành, đoàn thể Trung ương, các cấp uỷ đảng và chính quyền các cấp có trách nhiệm tổ chức thực hiện Chỉ thị này. Văn phòng Trung ương Đảng chủ trì, phối hợp với Ban cán sự đảng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Đảng đoàn Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Đảng đoàn Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam chịu trách nhiệm theo dõi, hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện Chỉ thị và định kỳ báo cáo Ban Bí thư.

**T/M BAN BÍ THƯ**

**Trương Tấn Sang**

# KẾ HOẠCH SỐ 1233/KH-TLĐ NGÀY 17 THÁNG 7 NĂM 2008 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW ngày 5 tháng 6 năm 2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp

Ngày 5 tháng 6 năm 2008 Ban Bí thư Trung ương đã ban hành Chỉ thị số 22-CT/TW về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Đây là một chủ trương quan trọng của Đảng nhằm ổn định môi trường đầu tư, bảo đảm tăng trưởng kinh tế bền vững; thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp.

Để triển khai có hiệu quả Chỉ thị của Ban Bí thư, thực hiện ý kiến chỉ đạo của Đảng đoàn, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng Kế hoạch thực hiện trong các cấp công đoàn như sau:

### I. MỤC ĐÍCH YÊU CẦU

- Nghiên cứu quán triệt sâu sắc nội dung của Chỉ thị tới các cấp công đoàn và cán bộ, đoàn viên, tạo sự chuyển biến sâu sắc về nhận thức và hành động, góp phần tích cực vào việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, tiến bộ trong các doanh nghiệp, đảm bảo lợi ích các bên quan hệ lao động và ích lợi của Nhà nước, thúc đẩy kinh tế xã hội phát triển.

- Triển khai thực hiện Chỉ thị của Ban Bí thư phải gắn liền với công tác phát triển đoàn viên, phát triển công đoàn cơ sở, củng cố và xây dựng tổ chức công đoàn cơ sở vững mạnh, nâng cao hiệu quả công tác công đoàn tham gia xây dựng Đảng.

- Mỗi cấp công đoàn phải có kế hoạch triển khai cụ thể, thường xuyên tổ chức kiểm tra, đánh giá rút kinh nghiệm, khen thưởng kịp thời và phổ biến nhân rộng các điển hình tiên tiến.

### II. MỘT SỐ NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM VÀ GIẢI PHÁP CỤ THỂ

**1.** Tổ chức nghiên cứu, quán triệt Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư trong các cấp công đoàn.

***1.1.*** Tổ chức Hội nghị Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn và Hội nghị cán bộ tổ chức Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, CĐ ngành TW, CĐ các TCTy trực thuộc Tổng Liên đoàn (kết hợp tổng kết chương trình phát triển một triệu đoàn viên giai đoạn 2003 - 2008) để nghiên cứu quán triệt Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư và triển khai kế hoạch thực hiện của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn.

Tuyên truyền, phổ biến sâu rộng nội dung Chỉ thị và kế hoạch thực hiện của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn trong các cấp công đoàn và CNVCLĐ, đoàn viên CĐ

*1.2.* Tiểu ban Văn kiện và Sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam nghiên cứu đưa những nội dung Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư vào Dự thảo Văn kiện và Dự thảo Sửa đổi, bổ sung Điều lệ trình Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn và Đại hội X Công đoàn Việt Nam.

*1.3.* Kết hợp chặt chẽ quá trình triển khai nghiên cứu, tổ chức thực hiện Chỉ thị của Ban Bí thư và Kế hoạch của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn với việc tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật, nhất là pháp luật về lao động và CĐ trong CNVCLĐ bằng các hình thức thiết thực, cụ thể phù hợp với từng đối tượng, chú ý CNLĐ trẻ, CNLĐ trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

**2.** Tiến hành tổng kết công tác xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, nâng cao hiệu quả hoạt động của CĐ tại doanh nghiệp.

*2.1.* Liên đoàn các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn các Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn tổ chức tổng kết Thông tri 01TTr/TLĐ ngày 27/10/2006 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về xây dựng công đoàn cơ sở và công đoàn vững mạnh, trong đó đặt trọng tâm làm rõ mô hình tổ chức và nội dung hoạt động của công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp.

Công đoàn cấp trên cơ sở, đặc biệt công đoàn cấp quận, huyện, công đoàn các khu công nghiệp tiến hành tổ chức tổng kết, rút kinh nghiệm, phổ biến học tập nhân rộng các điển hình một cách cụ thể, thiết thực.

*2.2.* Các cấp công đoàn xây dựng chỉ tiêu phấn đấu về củng cố công đoàn cơ sở nhằm tăng tỷ lệ công đoàn cơ sở vững mạnh thực chất, phấn đấu đạt và vượt các chỉ tiêu về xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh mà Đại hội công đoàn các cấp đã có Nghị quyết thông qua.

*2.3.* Tổng Liên đoàn chủ trì phối hợp cùng các cơ quan hữu quan ban hành Hướng dẫn khung về xây dựng quan hệ lao động lành mạnh trên tinh thần hợp tác, đảm bảo hài hoà lợi ích giữa người sử dụng lao động, người lao động và Nhà nước theo phương châm "các bên cùng được hưởng lợi từ sự phát triển bền vững của doanh nghiệp". Trên cơ sở đó, Công đoàn cấp cơ sở tiến hành xây dựng Bộ quy tắc ứng xử và thúc đẩy thương lượng, ký kết và thực hiện tốt Thoả ước lao động tập thể.

*2.4.* Tổng Liên đoàn chủ trì phối hợp với các cơ quan có liên quan tiến hành khảo sát thực tế quá trình thương lượng, ký kết và thực hiện thoả ước lao động tập thể ở một số loại hình doanh nghiệp, trên địa bàn một số tỉnh, thành phố, khu công nghiệp. Trên cơ sở đó rút kinh nghiệm đề xuất hoàn chỉnh các quy định của pháp luật về nội dung, quy trình thương lượng, ký kết và tổ chức thực hiện thoả ước lao động tập thể. Đồng thời, thông qua hoạt động này làm rõ yêu cầu, nhiệm vụ đối với cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động.

**3.** Nghiên cứu, đề xuất chính sách đào tạo, bồi dưỡng và có chế độ đãi ngộ phù hợp đối với cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

***3.1.*** Tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết 03/NQ-TLĐ về đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đã được Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn khoá IX thông qua.

***3.2.*** Các cấp ngay sau đại hội nhiệm kỳ, triển khai kế hoạch mở lớp huấn luyện cán bộ công đoàn cơ sở, nhất là cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp theo nội dung của bộ tài liệu: "Xây dựng quan hệ lao động hài hoà tại doanh nghiệp". Phải coi công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở là nhiệm vụ ưu tiên, tập trung của mỗi cấp Công đoàn kể cả đầu tư cán bộ chỉ đạo, tài chính và các điều kiện đảm bảo khác, phấn đấu 100% cán bộ công đoàn cơ sở trong quý I/2009 được huấn luyện, bồi dưỡng kiến thức về kỹ năng thương lượng và nội dung xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

***3.3.*** Đầu tư kinh phí và cán bộ nghiên cứu, biên soạn và phát hành rộng rãi các tài liệu, cẩm nang công tác đến cơ sở, giúp cán bộ công đoàn tự học tập, nghiên cứu và vận dụng thực hiện trong công tác công đoàn tại doanh nghiệp.

Đoàn Chủ tịch giao Ban Tổ chức, Viện Công nhân và Công đoàn, Trường Đại học Công đoàn, Trường ĐH Tôn Đức Thắng là các cơ quan đầu mối trong việc nghiên cứu, biên soạn và phát hành các tài liệu phục vụ công tác của cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp. Trong nhiệm kỳ Đại hội X CĐVN đảm bảo 100% đơn vị công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp có các tài liệu cơ bản để học tập và công tác.

***3.4.*** Tổng Liên đoàn chủ trì phối hợp với các cơ quan có liên quan trong việc nghiên cứu và ban hành các quy định về biên chế, tuyển dụng, bố trí công tác, trả lương và phụ cấp cho cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Phấn đấu trong nhiệm kỳ Đại hội X Công đoàn Việt Nam (2008 - 2013) cơ bản khắc phục tình trạng thiếu hụt cán bộ công đoàn cơ sở. Sơ kết, rút kinh nghiệm và đề xuất với Ban Bí thư về cơ chế, chính sách tuyển dụng học sinh tốt nghiệp các trường đào tạo của công đoàn đưa về cơ sở làm cán bộ công đoàn chuyên trách để tạo nguồn cán bộ đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn tới.

Nghiên cứu, điều chỉnh tỷ lệ phân phối quỹ công đoàn các cấp theo hướng: Tất cả vì cơ sở, tất cả vì đoàn viên và người lao động. Trong đó sơ kết việc thí điểm hoạt động của Quỹ bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở tại một số tỉnh, thành phố để rút kinh nghiệm chỉ đạo thực hiện trong phạm vi cả nước.

Có kế hoạch đầu tư hợp lý và nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ sở đào tạo cán bộ công đoàn và các trường công đoàn.

***3.5.*** Tiếp tục thực hiện chủ trương bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách về làm việc tại công đoàn cơ sở doanh nghiệp để đào tạo bồi dưỡng và giúp Chủ tịch công đoàn cơ sở doanh nghiệp (nơi không có cán bộ chuyên trách làm Chủ tịch, Phó chủ tịch Công đoàn cơ sở). Ban Thường vụ công đoàn các tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn có kế hoạch cụ thể, xin ý kiến chỉ đạo của cấp ủy và báo cáo về Tổng Liên đoàn để sớm triển khai thực hiện.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Tổng Liên đoàn, các cấp Công đoàn chủ động trong việc xây dựng kế hoạch thực hiện Chỉ thị của Ban Bí thư phù hợp với điều kiện cụ thể của từng cấp và từng địa phương đơn vị.

**2.** Tổ chức triển khai nghiên cứu học tập Chỉ thị đối với các đồng chí ủy viên BCH Tổng Liên đoàn và lãnh đạo Ban Tổ chức Liên đoàn lao động các địa phương, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn xong trước tháng 7-2008; đối với cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở học tập quán triệt Chỉ thị xong trong tháng 9-2008; CNLĐ và cán bộ, đoàn viên công đoàn ở cơ sở xong trước tháng 10-2008.

**3.** Tổng Liên đoàn, các cấp Công đoàn chủ động phối hợp chặt chẽ với các cơ quan có liên quan, chính quyền, chuyên môn đồng cấp trong việc tổ chức thực hiện các nội dung nêu trong Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương và Kế hoạch của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn.

**4.** Hàng năm, các cấp Công đoàn tiến hành kiểm điểm đánh giá việc thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương và Kế hoạch của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

**5.** Giao cho Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn là đầu mối giúp Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn theo dõi, đôn đốc và tổng hợp kết quả thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**

**Đặng Ngọc Tùng**

# NGHỊ QUYẾT SỐ 07/NQ-TLĐ NGÀY 18 THÁNG 7 NĂM 2008 CỦA ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về Phát triển và nâng cao năng lực hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về phát triển kinh tế nhiều thành phần, trong những năm qua khu vực kinh tế dân doanh ở nước ta đã có những bước phát triển mạnh mẽ. Đến nay, trong cả nước có gần 250.000 doanh nghiệp được thành lập, đăng ký hoạt động theo Luật doanh nghiệp, trong đó hơn 96% là doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNN&V).

Sự phát triển các DNN&V đã góp phần mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội to lớn, như tăng nguồn thu cho ngân sách, tạo ra nhiều của cải vật chất cho xã hội, giải quyết việc làm cho người lao động, góp phần xoá đói giảm nghèo.

Việc thành lập, tổ chức hoạt động công đoàn trong các DNN&V đã góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, yếu tố quan trọng góp phần làm cho các DNN&V phát triển ổn định, nâng cao khả năng cạnh tranh trong hội nhập kinh tế khu vực và thế giới.

### I. TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN VÀ TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA.

**1. Tình hình phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở.**

Những năm qua, các cấp công đoàn đã tích cực trong việc thành lập công đoàn cơ sở, phát triển đoàn viên ở khu vực DNN&V. Tốc độ thành lập công đoàn cơ sở bình quân tăng 18%/năm, đã nâng số công đoàn cơ sở trong các DNN&V từ 6.773 công đoàn cơ sở năm 2003 lên gần 14.000 công đoàn cơ sở năm 2007, chiếm khoảng 18% số DNN&V đủ điều kiện thành lập công đoàn cơ sở. Như vậy, việc thành lập công đoàn cơ sở trong các DNN&V có đủ điều kiện chiếm tỷ lệ rất thấp. Nguyên nhân của tình hình trên là:

- Người sử dụng lao động chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của tổ chức Công đoàn là người đại diện tập thể lao động, đối tác quan trọng tham gia thiết lập quan hệ lao động hài hoà, góp phần tạo nên sự phát triển ổn định, bền vững của mỗi doanh nghiệp. Còn không ít người sử dụng lao động vẫn cho rằng, sự có mặt của Công đoàn sẽ gây khó khăn hơn cho doanh nghiệp, như phải nộp kinh phí công đoàn, phải thực hiện đầy đủ chính sách đối với người lao động v.v...

- Người lao động đa số xuất thân từ nông thôn, chưa được đào tạo đầy đủ, một bộ phận chưa am hiểu pháp luật lao động, chưa ý thức được quyền lợi lâu dài của bản thân; ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp còn hạn chế; chưa nhận thức đúng, đầy đủ về tổ chức Công đoàn.

- Tổ chức công đoàn, chưa khảo sát, thống kê, phân loại doanh nghiệp đủ điều kiện thành lập công đoàn cơ sở sát với thực tế; công tác tuyên truyền, vận động người lao động và người sử dụng lao động chưa phù hợp với đặc thù hoạt động sản xuất kinh doanh của các DNN&V; nội dung, hình thức còn nghèo nàn, đơn điệu, thiếu cán bộ công đoàn có kinh nghiệm ở một số doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước. Một bộ phận công đoàn cơ sở chưa thực sự là chỗ dựa tin cậy của người lao động. Do đó, chưa thuyết phục được nhiều người lao động gia nhập công đoàn và chưa được người sử dụng lao động đồng tình, ủng hộ thành lập và tạo điều kiện cho công đoàn cơ sở hoạt động.

- Một số nơi, cấp uỷ chưa quan tâm lãnh đạo việc thành lập công đoàn cơ sở theo luật định, chính quyền địa phương chưa sâu sát kiểm tra, yêu cầu doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc pháp luật lao động, Luật công đoàn. Do đó, người sử dụng lao động chưa thấy trách nhiệm hợp tác, tạo điều kiện để thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp của mình.

**2. Về năng lực hoạt động của công đoàn cơ sở.**

Những năm qua, chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở DNN&V đã được cải thiện và có những tiến bộ nhất định. Số công đoàn cơ sở đạt tiêu chuẩn vững mạnh ngày càng tăng, nhưng đến nay số công đoàn cơ sở khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh đạt tiêu chuẩn vững mạnh mới chiếm 37%, nguyên nhân của tình trạng trên là:

- Hầu hết cán bộ công đoàn cơ sở đều làm kiêm nhiệm, việc làm và các quyền lợi gắn với doanh nghiệp do người sử dụng lao động quyết định; đa số cán bộ chủ chốt ở cơ sở chưa được đào tạo, tập huấn cơ bản về nghiệp vụ công tác công đoàn. Nội dung hoạt động công đoàn còn nghèo nàn, nặng về hình thức, chưa nắm bắt kịp thời tâm tư nguyện vọng của người lao động, chưa tập trung tháo gỡ những vấn đề người lao động quan tâm như việc làm, thu nhập, điều kiện làm việc, nhà ở, đời sống văn hoá, tinh thần v.v... Vì vậy chưa tập hợp và thu hút được đông đảo người lao động tham gia vào các hoạt động do công đoàn tổ chức.

- Công đoàn cấp trên cơ sở chưa đầu tư nghiên cứu và chỉ đạo đúng mức, việc đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp; công tác đào tạo, tập huấn nghiệp vụ cho cán bộ công đoàn cơ sở chưa phù hợp với đặc thù hoạt động của DNN&V; chưa cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin, tài liệu cần thiết cho cán bộ công đoàn cơ sở; còn lúng túng, bị động trong thực hiện chính sách đối với cán bộ cơ sở, v.v...

## II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, CÁC GIẢI PHÁP TIẾP TỤC PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN TRONG CÁC DNN&V

**1.** Quan điểm

***1.1.*** Phát triển và nâng cao năng lực hoạt động công đoàn trong các DNN&V là nhiệm vụ chiến lược quan trọng, cấp bách của tổ chức công đoàn nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hoà ổn định, góp phần làm cho DNN&V phát triển bền vững, nâng cao khả năng cạnh tranh và hội nhập.

*1.2.* Phát triển công đoàn cơ sở trong các DNN&V phải đi đôi với phát triển đoàn viên, nâng cao năng lực hoạt động để công đoàn thực sự là người đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng, chỗ dựa tin cậy của người lao động.

**2.** Mục tiêu:

*2.1.* Trong giai đoạn 2008 - 2013, phấn đấu hàng năm số công đoàn cơ sở thành lập mới trong các DNN&V tăng bình quân từ 20%/năm trở lên.

*2.2.* Phấn đấu đến năm 2013 số công đoàn cơ sở DNN&V đạt vững mạnh chiếm 40% trở lên; Có 50% trở lên số DNN&V có tổ chức công đoàn thương lượng và ký kết được Thoả ước lao động tập thể; Có 50% trở lên số DNN&V là công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn tổ chức được Hội nghị người lao động.

*2.3.* Có 90% trở lên Chủ tịch, Phó chủ tịch công đoàn cơ sở các DNN&V được đào tạo, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn, chính sách pháp luật lao động.

**3.** Giải pháp

*3.1.* Về phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở trong các DNN&V.

Trong phạm vi phân cấp quản lý, các cấp công đoàn chủ động khảo sát, thống kê, nắm chắc số lượng DNN&V hoạt động trên địa bàn, phân loại doanh nghiệp có đủ điều kiện thành lập công đoàn, lập kế hoạch, phân công cụ thể việc vận động thành lập công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động người lao động và người sử dụng lao động về thành lập công đoàn cơ sở, trên cơ sở nội dung, hình thức, phương pháp tuyên truyền phù hợp với điều kiện, môi trường làm việc và sinh hoạt của người lao động tại các DNN&V.

Xây dựng và chuẩn hoá tài liệu tuyên truyền về tổ chức công đoàn, về sự cần thiết thành lập công đoàn cơ sở trong DNV&N; thường xuyên cung cấp thông tin, tài liệu cần thiết cho công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động.

Đầu tư kinh phí tương xứng với nhiệm vụ phát triển công đoàn cơ sở và đoàn viên mới, nâng cao năng lực hoạt động công đoàn DNN&V.

Ban hành quy định về khen thưởng nhằm động viên các tập thể, cá nhân có thành tích trong phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở trong các DNN&V.

*3.2.* Về nâng cao năng lực hoạt động công đoàn trong các DNN&V

Xây dựng một số mô hình điểm về tổ chức, hoạt động công đoàn cơ sở trong các DNN&V, qua đó, rút kinh nghiệm, phổ biến và nhân rộng trong phạm vi ngành, địa phương và toàn quốc.

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho cán bộ chủ chốt các công đoàn cơ sở DNN&V, nhất là với cán bộ công đoàn cơ sở mới được bầu lần đầu về nghiệp vụ công tác công đoàn, chính sách pháp luật liên quan đến người lao động và công đoàn, kỹ năng thương lượng, ký kết Thoả ước lao động tập thể, tổ chức hội nghị người lao động; tham gia xây dựng nội quy lao động, quy chế tiền lương, tiền thưởng, quy chế dân chủ cơ sở v.v...

Hướng dẫn, giúp công đoàn cơ sở DNN&V xây dựng quy chế phối hợp công tác giữa Ban chấp hành công đoàn cơ sở với Giám đốc doanh nghiệp, lập kế hoạch và

chương trình công tác cho nhiệm kỳ và từng năm. Trọng tâm công tác tập trung vào xây dựng quan hệ lao động hài hoà, thương lượng, ký kết và thực hiện thoả ước lao động tập thể; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động.

Định kỳ tổ chức các hội nghị chuyên đề về hoạt động công đoàn trong các DNN&V nhằm giao lưu, trao đổi kinh nghiệm, kỹ năng hoạt động công đoàn.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1. Với Tổng Liên đoàn:**

- Tham mưu giúp Bí thư Trung ương Đảng ban hành chỉ thị về tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác phát triển công đoàn trong các DNN&V;

- Giao cho Viện Công nhân Công đoàn, Trường Đại học Công đoàn và các Ban có liên quan nghiên cứu, biên soạn tài liệu phục vụ cho công tác phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn cơ sở và đào tạo nâng cao năng lực cho cán bộ công đoàn cơ sở.

- Các Ban của Tổng Liên đoàn, triển khai những nội dung liên quan theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

- Ban Tổ chức tham mưu giúp Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn chỉ đạo thực hiện, giám sát, kiểm tra thực hiện; định kỳ hằng năm tổng hợp báo cáo việc thực hiện Nghị quyết này.

**2.** Đối với Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn và công đoàn cấp trên cơ sở.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở trong các DNN&V; giao chỉ tiêu kế hoạch thực hiện cụ thể cho từng đơn vị, cá nhân chịu trách nhiệm về công tác phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở trong các DNN&V. Cung cấp thông tin và tài liệu thiết thực liên quan đến nhiệm vụ của công đoàn cơ sở, chế độ chính sách với người lao động, trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với người lao động.

- Đổi mới nội dung, hình thức hoạt động công đoàn; lựa chọn nội dung, phương thức tuyên truyền cho phù hợp với đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của các DNN&V.

- Tổ chức đào tạo nâng cao trình độ cho cán bộ công đoàn cơ sở theo chuyên đề, với quy mô nhỏ, khoá học ngắn ngày, linh hoạt nội dung và phương pháp để phù hợp với trình độ và điều kiện công tác của cán bộ công đoàn trong DNN&V. Nội dung đào tạo cần tập trung vào kỹ năng thương lượng, ký kết và tổ chức thực hiện Thoả ước lao động tập thể, tổ chức Hội nghị người lao động và hoạt động của Hội đồng hoà giải cơ sở.

- Hằng năm tổ chức thi cán bộ công đoàn giỏi cho cán bộ công đoàn cơ sở các DNN&V; định kỳ tổ chức sinh hoạt cụm, hoặc sinh hoạt câu lạc bộ cho các Chủ tịch, Phó chủ tịch công đoàn cơ sở, tạo điều kiện để gặp gỡ giao lưu, trao đổi, học tập kinh nghiệm lẫn nhau.

- Nghiên cứu, bố trí văn phòng tư vấn pháp luật ở khu vực có khu công nghiệp tập trung, hoặc nơi có nhiều DNN&V, nhằm kịp thời tư vấn, giải đáp cho người lao động về những vấn đề người lao động quan tâm.

- Phối hợp với chính quyền cùng cấp, tổ chức kiểm tra, kịp thời phát hiện, hướng dẫn người sử dụng lao động thực hiện đúng pháp luật lao động và công đoàn.

- Năm năm hai lần tổ chức hội nghị tổng kết công tác phát triển và nâng cao năng lực hoạt động công đoàn DNN&V, kịp thời khen thưởng tập thể, cá nhân có thành tích, phát hiện và nhân rộng điển hình tiên tiến.

**3. Đối với công đoàn cơ sở.**

- Chủ động xây dựng quy chế phối hợp công tác với người sử dụng lao động, xác định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ mỗi bên trong công tác, bảo đảm các điều kiện cần thiết để công đoàn hoạt động theo đúng quy định của Luật Công đoàn và Luật Lao động; xây dựng quan hệ lao động hài hoà tại doanh nghiệp, trọng tâm là thương lượng, ký kết và tổ chức thực hiện Thoả ước lao động tập thể, kịp thời giải quyết tranh chấp lao động.

- Xây dựng kế hoạch tập huấn cả nhiệm kỳ và hàng năm về nội dung và phương pháp hoạt động công đoàn cho cán bộ công đoàn từ tổ trưởng công đoàn trở lên; xây dựng tủ sách công đoàn, tạo điều kiện cho mọi cán bộ công đoàn, người lao động đều được khai thác tủ sách công đoàn.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch phát triển đoàn viên; nội dung, hình thức hoạt động công đoàn thiết thực đáp ứng nguyện vọng của đông đảo người lao động, hỗ trợ sản xuất kinh doanh phát triển, đảm bảo quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động.

- Cán bộ công đoàn cơ sở có trách nhiệm tham gia đầy đủ các lớp tập huấn, đào tạo nghiệp vụ công tác, chính sách mới do công đoàn cấp trên triệu tập. Thường xuyên nâng cao trình độ kiến thức pháp luật thông qua tự học tập, nghiên cứu, cập nhật thông tin, tìm hiểu pháp luật lao động và công đoàn để nắm chắc chế độ, chính sách liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động.

Nghị quyết này được triển khai đến các cấp công đoàn.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**

**Đặng Ngọc Tùng**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1129/QĐ-TTg
# NGÀY 18 THÁNG 8 NĂM 2008 CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ
## Về việc ban hành Kế hoạch triển khai Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05 tháng 6 năm 2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp

## THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05 tháng 6 năm 2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch triển khai Chỉ thị số 22/CT-TW ngày 05 tháng 6 năm 2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Căn cứ nhiệm vụ được giao trong Kế hoạch này, các Bộ, ngành, cơ quan thuộc Chính phủ phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng kế hoạch cụ thể để triển khai thực hiện và định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ về kết quả thực hiện.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

KT. THỦ TƯỚNG
PHÓ THỦ TƯỚNG

**Nguyễn Sinh Hùng**

## KẾ HOẠCH

## TRIỂN KHAI CHỈ THỊ SỐ 22-CT/TW NGÀY 05 THÁNG 6 NĂM 2008 CỦA BAN BÍ THƯ VỀ TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO VIỆC XÂY DỰNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG HÀI HÒA, ỔN ĐỊNH VÀ TIẾN BỘ TRONG DOANH NGHIỆP

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1129/QĐ-TTg ngày 18 tháng 8 năm 2008)*

Trước tình hình đình công ở một số doanh nghiệp có xu hướng gia tăng, ngày 05 tháng 6 năm 2008, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 22/CT-TW về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Để chủ động hoàn thiện môi trường pháp lý hướng hoạt động đình công tại các doanh nghiệp diễn ra trong khuôn khổ pháp luật, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp trên cơ sở thực hiện quan hệ lao động hài hòa, ổn định giữa người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời bảo đảm ổn định môi trường đầu tư và trật tự xã hội, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu các Bộ, ngành liên quan và các địa phương triển khai thực hiện Chỉ thị với các nội dung sau:

### 1. Nhiệm vụ của các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố

a) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thực hiện; sửa đổi, bổ sung Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16 tháng 4 năm 2004 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động; hướng dẫn quy trình thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể, xây dựng thang lương, bảng lương trong doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài;

- Đẩy mạnh hoạt động của Ủy ban Quan hệ lao động; chỉ đạo thành lập và hướng dẫn hoạt động của tổ chức liên ngành về quan hệ lao động ở một số địa phương; xây dựng cơ chế phối hợp hoạt động 3 bên giữa đại diện người lao động, đại diện người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương; kiểm tra, giám sát việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp; chỉ đạo, hỗ trợ các địa phương triển khai thực hiện các biện pháp phòng ngừa và hạn chế đình công không đúng trình tự pháp luật quy định;

- Nghiên cứu xây dựng các định chế để hỗ trợ cho 2 bên trong quan hệ lao động (với tư cách là bên thứ ba) ở cấp Trung ương và cấp tỉnh, thành phố;

- Chủ trì, phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban nhân dân một số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương triển khai xây dựng thí điểm mô hình quan hệ lao động; xây dựng mô hình đàm phán, tham vấn tiền lương, hỗ trợ nâng cao kỹ năng thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp; triển khai thí điểm xây dựng và ký kết một số thỏa ước lao động tập thể theo ngành;

- Chủ trì, phối hợp với Bộ Tư pháp, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam xây dựng Đề án tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động theo Quyết định số 37/2008/QĐ-TTg, ngày 12 tháng 3 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc

phê duyệt Chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật từ năm 2008 đến năm 2012, trình Thủ tướng Chính phủ trong tháng 10 năm 2008;

- Chủ trì, phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Kế hoạch và Đầu tư nghiên cứu, xây dựng chiến lược, quy hoạch, chính sách phát triển dạy nghề và nâng cao trình độ văn hóa, trình độ tay nghề gắn liền với giáo dục pháp luật và ý thức tác phong lao động công nghiệp cho công nhân, trình Thủ tướng Chính phủ quý III năm 2009;

- Phối hợp với Bộ Nội vụ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nghiên cứu bổ sung biên chế thanh tra viên lao động và nâng cao chất lượng hoạt động của thanh tra lao động; phối hợp với các tỉnh, thành phố có nhiều doanh nghiệp tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật lao động trong doanh nghiệp.

b) Bộ Kế hoạch và Đầu tư

- Chỉ đạo thực hiện các biện pháp quản lý về hoạt động đầu tư của các doanh nghiệp; định kỳ tổ chức các cuộc trao đổi, đối thoại với các nhà đầu tư, đặc biệt là các nhà đầu tư nước ngoài và các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế để kịp thời tháo gỡ những vướng mắc trong quá trình thực hiện chính sách và pháp luật hiện hành, trong đó có vấn đề thực hiện đúng các chế độ, chính sách đối với người lao động;

- Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc hướng dẫn, kiểm tra thực hiện Nghị định số 29/2008/NĐ-CP ngày 14 tháng 3 năm 2008 quy định về khu công nghiệp, khu chế xuất và khu kinh tế, nhất là vấn đề phân cấp và phối hợp giữa cơ quan lao động cấp tỉnh và Ban Quản lý các khu công nghiệp, khu chế xuất trong quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn và hoàn thành trong quý II năm 2009;

- Nghiên cứu chính sách khuyến khích các dự án đầu tư vào các vùng nông thôn, miền núi để sử dụng hợp lý lực lượng lao động tại chỗ; phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương khi xem xét cấp phép đầu tư các dự án sử dụng nhiều lao động ở các thành phố lớn, các vùng kinh tế trọng điểm để tránh việc dịch chuyển quá lớn lao động, tạo ra mất cân đối về cung - cầu lao động, trình Thủ tướng Chính phủ vào quý II năm 2009.

c) Bộ Xây dựng

- Chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nghiên cứu, trình Chính phủ Đề án phát triển nhà ở cho công nhân, xây dựng công trình sinh hoạt văn hóa, cơ sở phúc lợi xã hội tại các khu công nghiệp tập trung trong quý II năm 2009;

- Phối hợp với các Bộ, ngành liên quan nghiên cứu ban hành đồng bộ chính sách ưu đãi về thuế, đất đai, tín dụng, tiêu chuẩn nhà cho thuê, giá cho thuê nhà nhằm khuyến khích các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế tham gia xây dựng nhà ở và các công trình xã hội cho người lao động tại các khu công nghiệp tập trung, trình Chính phủ quý I năm 2009.

d) Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xem xét tăng biên chế thanh tra lao

động cho phù hợp với sự phát triển của các doanh nghiệp, trước hết là cấp quận, huyện nơi tập trung nhiều doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế.

đ) Bộ Thông tin và Truyền thông phối hợp với Ban Tuyên giáo Trung ương chỉ đạo các cơ quan thông tin báo chí đẩy mạnh công tác tuyên truyền về pháp luật lao động và chính sách mới của Nhà nước; chỉ đạo việc đưa tin trên các phương tiện thông tin đại chúng bảo đảm chính xác, đầy đủ, tránh đưa tin gây hiểu lầm, kích động đình công, bãi công.

e) Bộ Công an tăng cường công tác nắm tình hình, ngăn chặn kịp thời các đối tượng thù địch lợi dụng nhằm chống phá, gây mất ổn định an ninh chính trị; có biện pháp xử lý nghiêm minh theo pháp luật các phần tử xúi giục, kích động công nhân đình công trái pháp luật, chống người thi hành công vụ hoặc ngăn cản công nhân vào làm việc, gây mất trật tự công cộng.

g) Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

- Chỉ đạo thành lập tổ chức liên ngành về quan hệ lao động cấp tỉnh để giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo, xử lý các vấn đề về quan hệ lao động trên địa bàn; phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chỉ đạo thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp để thực hiện vai trò đại diện của người lao động, xử lý các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động;

- Chỉ đạo việc tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật lao động trong các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (bằng nhiều hình thức phù hợp, trực tiếp đến người lao động và người sử dụng lao động);

- Xây dựng kế hoạch đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn; củng cố lực lượng thanh tra viên lao động phù hợp với thực tế số lượng doanh nghiệp tại địa phương; thường xuyên theo dõi và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp kéo dài dẫn đến đình công;

- Tiến hành sơ kết, đánh giá việc thực hiện Chỉ thị số 06/2006/CT-TTg ngày 06 tháng 3 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường chỉ đạo và chấp hành pháp luật lao động trong các doanh nghiệp; tiếp tục duy trì hoạt động của Ban Chỉ đạo cấp tỉnh và Tổ công tác liên ngành cấp huyện để hỗ trợ doanh nghiệp giải quyết đình công không đúng trình tự pháp luật quy định; rút kinh nghiệm giải quyết đình công thời gian qua, đưa ra quy trình, cách thức phối hợp giải quyết đình công hiệu quả;

- Chỉ đạo việc thành lập Hội đồng hòa giải cấp cơ sở, công nhận hòa giải viên lao động; kiện toàn tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động; hỗ trợ doanh nghiệp đàm phán, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể;

- Rà soát, điều chỉnh lại quy hoạch phát triển các khu dân cư, cơ sở hạ tầng, các công trình công cộng; triển khai xây dựng nhà ở, công trình công cộng phục vụ công nhân làm việc tại các khu công nghiệp tập trung.

**2. Đề nghị Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam:**

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng Đề án kiện toàn hệ thống

tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp Trung ương cũng như việc chỉ đạo, hướng dẫn thành lập các tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động cấp ngành, cấp địa phương;

- Có kế hoạch định kỳ tổ chức gặp gỡ, làm việc với các chủ doanh nghiệp, người sử dụng lao động để nghe ý kiến, đồng thời yêu cầu các doanh nghiệp phải tôn trọng và chấp hành các quy định của pháp luật lao động;

- Phối hợp với cơ quan nhà nước và các cơ quan liên quan xây dựng quy chế hoạt động của các hiệp hội doanh nghiệp;

- Xây dựng chương trình hành động nâng cao năng lực cho các hiệp hội doanh nghiệp trong lĩnh vực quan hệ lao động; tổ chức thường xuyên các khóa đào tạo, tập huấn nghiệp vụ, cung cấp thông tin, tư vấn... cho các hiệp hội doanh nghiệp và người sử dụng lao động trong việc thực hiện pháp luật lao động và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ trong doanh nghiệp. Trước mắt, tập trung hướng dẫn các hiệp hội doanh nghiệp và người sử dụng lao động xây dựng thỏa ước lao động tập thể cấp ngành và cấp doanh nghiệp;

- Nghiên cứu, tổng kết các mô hình quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; tổ chức việc tôn vinh, khen thưởng kịp thời các doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động tiến bộ và phổ biến để áp dụng rộng rãi trong cộng đồng doanh nghiệp.

**3.** Đề nghị Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có kế hoạch cụ thể triển khai thực hiện Chỉ thị số 22/CT-TW của Ban Bí thư, trong đó tập trung:

- Chỉ đạo đẩy mạnh việc thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp, nhất là trong doanh nghiệp FDI; xác định rõ trách nhiệm đại diện cho người lao động của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp, nghiên cứu đổi mới cơ chế và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp; có kế hoạch đào tạo nâng cao năng lực hoạt động, kỹ năng đàm phán, thương lượng cho cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp nhằm bảo đảm vai trò là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; đề xuất, kiến nghị cụ thể các chính sách bảo đảm quyền lợi đối với cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp;

- Chỉ đạo công đoàn cấp trên hỗ trợ công đoàn cơ sở đàm phán, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp; thành lập tổ chức công đoàn cấp ngành để tiến hành việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động ngành;

- Triển khai các giải pháp cụ thể tuyên truyền, phổ biến, giáo dục chính sách, pháp luật lao động cho người lao động; chỉ đạo việc giám sát thực hiện chính sách, pháp luật lao động, đồng thời phối hợp với các bên liên quan giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp.

**4.** Đề nghị Tòa án nhân dân tối cao nghiên cứu, hướng dẫn đơn giản hóa thủ tục tố tụng trong việc giải quyết tranh chấp lao động.

**5.** Đề nghị Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam, Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam xây dựng tổ chức đoàn, hội phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp; phối hợp với tổ chức công đoàn xây

dựng đội ngũ công nhân lao động trong các doanh nghiệp có nhận thức chính trị, có hiểu biết pháp luật và có trình độ văn hóa, tay nghề đáp ứng được yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

**6.** Đề nghị Ban Tổ chức Trung ương tổng kết việc thực hiện Chỉ thị số 07-CT/TW ngày 23 tháng 11 năm 1996 của Bộ Chính trị về tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; nghiên cứu bổ sung tăng thêm biên chế cho tổ chức công đoàn tại các địa phương có nhiều khu công nghiệp và doanh nghiệp ngoài nhà nước; Ban Dân vận Trung ương nghiên cứu xây dựng Quy chế dân chủ cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

**KT. THỦ TƯỚNG**
**PHÓ THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Sinh Hùng**

# CHỈ THỊ SỐ 02/CT-TLĐ NGÀY 30 THÁNG 9 NĂM 2008 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X về "Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước"

Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X đã thông qua Nghị quyết số 20 - NQ/TW về "Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước".

Ngày 7/3/2008, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã ban hành Chương trình hành động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện Nghị quyết số 20 - NQ/TW về "Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước". Đến nay có hơn 50 Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn đã xây dựng chương trình hành động thực hiện Nghị quyết 20 và gần 1,5 triệu CNVCLĐ được học tập quán triệt Nghị quyết, góp phần tạo không khí phấn khởi và sự chuyển biến về nhận thức, hành động trong giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn cả nước.

Tuy nhiên, một số nơi các cấp Công đoàn vẫn chưa chủ động tranh thủ sự chỉ đạo của cấp uỷ nên việc triển khai Nghị quyết còn chậm. Còn nhiều địa phương, ngành chưa có chương trình hành động và kế hoạch triển khai thực hiện; Công tác tuyên truyền Nghị quyết trong CNLĐ, nhất là CNLĐ khu vực kinh tế ngoài nhà nước còn nhiều khó khăn, chưa quan tâm đầu tư nghiên cứu để có biện pháp thích hợp, hiệu quả. Nhiều nơi xây dựng chương trình hành động còn chung chung, thiếu tính khả thi trong việc thực hiện những mục tiêu, nhiệm vụ đã đề ra.

Để Nghị quyết 20 - NQ/TW tiếp tục được triển khai sâu, rộng và thực sự có hiệu quả, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam yêu cầu các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn thực hiện tốt những nhiệm vụ sau đây:

**1.** Tiếp tục chỉ đạo các cấp công đoàn triển khai chương trình hành động thực hiện Nghị quyết 20 - NQ/TW của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam gắn với việc thực hiện Cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh". Đẩy mạnh phong trào thi đua yêu nước gắn với thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng lãng phí và thực hiện các giải pháp của Chính phủ về phát triển kinh tế xã hội đất nước.

Những nơi chưa xây dựng Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết 20 - NQ/TW cần khẩn trương xây dựng chương trình hành động thực hiện Nghị quyết với những mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp cụ thể phù hợp với đặc điểm của địa phương, ngành mình.

**2.** Xây dựng đội ngũ báo cáo viên công đoàn am hiểu lý luận, có kinh nghiệm hoạt động trong phong trào công nhân và hoạt động công đoàn. Tổ chức những hình

thức tuyên truyền phù hợp, hiệu quả để tuyên truyền sâu, rộng Nghị quyết 20 tới CNVCLĐ. Phối hợp với các cơ quan thông tấn báo chí TW và địa phương mở chuyên trang, chuyên mục phản ánh những hoạt động thực hiện Nghị quyết 20 của CNVCLĐ. Riêng báo chí của hệ thống công đoàn mở chuyên trang tuyên truyền Nghị quyết 20 - NQ/TW trong CNVCLĐ.

**3.** Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, kiến thức pháp luật cho CNVCLĐ; Từng bước thực hiện mục tiêu "trí thức hóa" công nhân, chăm lo đào tạo đội ngũ công nhân trẻ.

**4.** Cần có đề án, kế hoạch cụ thể tham mưu cho cấp uỷ và phối hợp chính quyền các cấp giải quyết có hiệu quả 5 vấn đề bức xúc của CNLĐ, đặc biệt vấn đề nhà ở, đời sống văn hoá, nhà mẫu giáo cho CNLĐ ở các khu công nghiệp, khu chế xuất.

**5.** Lựa chọn một số đơn vị cơ sở để chỉ đạo điểm. Định kỳ kiểm tra đánh giá báo cáo kết quả triển khai thực hiện Nghị quyết theo từng quý, 6 tháng. Trước mắt sẽ tiến hành sơ kết 1 năm triển khai thực hiện Nghị quyết 20 và Chương trình hành động của Tổng Liên đoàn vào quý 1/2009. Yêu cầu các LĐLĐ tỉnh, thành phố gửi báo cáo về Tổng Liên đoàn qua Ban Tuyên giáo, đơn vị thường trực tham mưu giúp Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn triển khai thực hiện Nghị Quyết 20 trong CNVCLĐ.

Chỉ thị này quán triệt đến Công đoàn cơ sở.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**

**Đặng Ngọc Tùng**

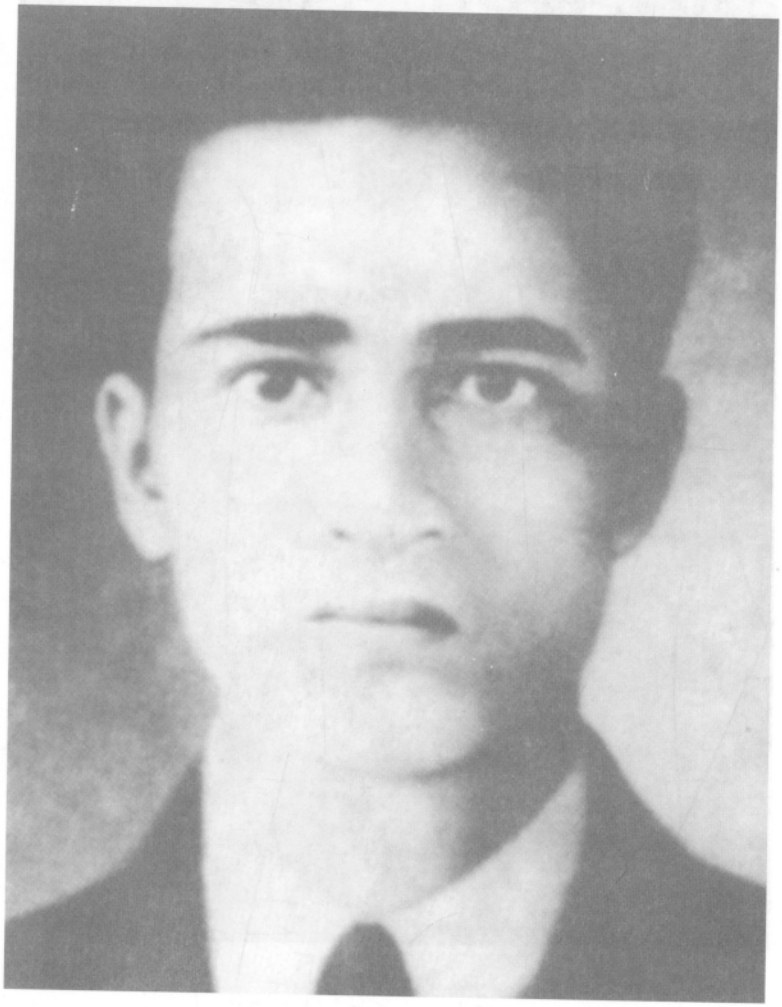
## Phần thứ hai

# NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM TỪ ĐẠI HỘI I ĐẠI HỘI X

## CHÂN DUNG CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM QUA CÁC THỜI KỲ



**Đồng chí TÔN ĐỨC THẮNG**
Người sáng lập tổ chức Công hội Đỏ Ba Son,
Chủ tịch danh dự Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
các khoá I, III.



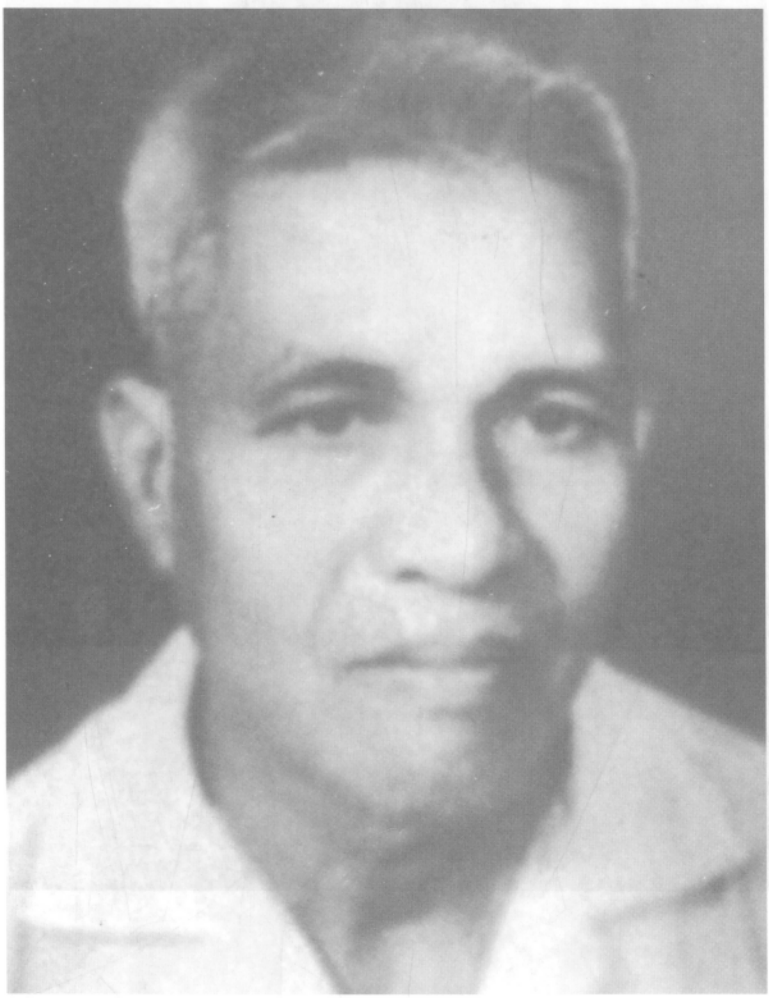
**Đồng chí NGUYỄN ĐỨC CẢNH**
Chủ tịch Công hội Đỏ Bắc Kỳ.



**Đồng chí HOÀNG QUỐC VIỆT**
Uỷ viên Thường vụ Trung ương Đảng,
Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
các khoá I, II, III.



**Đồng chí NGUYỄN VĂN LINH**
Uỷ viên Bộ Chính trị,
Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam khoá IV.



**Đồng chí NGUYỄN ĐỨC THUẬN**
Uỷ viên Trung ương Đảng,
Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam khoá V.



**Đồng chí PHẠM THẾ DUYỆT**
Bí thư Trung ương Đảng,
Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam khoá V.



**Đồng chí NGUYỄN VĂN TƯ**
Uỷ viên Trung ương Đảng,
Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
các khoá VI, VII.



**Đồng chí CÙ THỊ HẬU**
Uỷ viên Trung ương Đảng,
Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
các khoá VIII, IX.



**Đồng chí ĐẶNG NGỌC TÙNG**
Uỷ viên Trung ương Đảng,
Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
các khoá IX, X.

# ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM LẦN THỨ NHẤT
## (1 đến 15-1-1950)

Từ khi thành lập Tổng Công hội Đỏ Bắc Kỳ (28 tháng 7 năm 1929) đến lúc họp Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ nhất là 21 năm. Trong thời gian ấy đã có bao nhiêu biến đổi ở trên thế giới và trong nước ta.

## I. BỐI CẢNH LỊCH SỬ

**a) Trên thế giới:**

Liên Xô đã chế tạo quả bom nguyên tử đầu tiên, phá thế độc quyền của đế quốc Mỹ về vũ khí nguyên tử. Chỉ trong thời gian ngắn, Liên Xô đã hàn gắn xong vết thương chiến tranh. Đến năm 1950, sản xuất công nghiệp của Liên Xô đã chiếm 10% sản xuất công nghiệp thế giới.

Cũng trong thời gian này, chủ nghĩa đế quốc đã gây ra cuộc đại chiến thế giới lần thứ hai, một cuộc chiến tranh khủng khiếp chưa từng có trong lịch sử.

Với sự hy sinh rất to lớn: 20 triệu người hy sinh, một phần ba tài sản quốc dân bị phá huỷ, Liên Xô đã cứu loài người thoát khỏi thảm hoạ của cuộc chiến tranh đó, giúp đỡ giải phóng một loạt các nước ở Châu Âu, tách các nước này khỏi hệ thống tư bản chủ nghĩa, tạo điều kiện thuận lợi cho hệ thống xã hội chủ nghĩa thế giới hình thành và ba dòng thác cách mạng của thời đại dâng cao. Nhân dân các dân tộc bị áp bức vùng lên đấu tranh chống đế quốc, đòi quyền độc lập, làm cho hệ thống thuộc địa lung lay, sụp đổ từng mảng. Phong trào công nhân các nước tư bản đấu tranh sôi nổi. Liên hiệp Công đoàn thế giới, một trung tâm công đoàn quốc tế, sau một thời gian tích cực chuẩn bị, đã ra đời.

**b) Ở trong nước:**

"Riêng về nước Việt Nam ta thì trong thời gian ấy, Đảng ta ra đời... Nước ta đã độc lập... Cuộc trường kỳ kháng chiến của ta đã tiến mạnh"[1]. Công đoàn Việt Nam ta trở thành công đoàn của một quốc gia độc lập, có chủ quyền.

Ngày 20 tháng 7 năm 1946, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam tuyên bố chính thức thành lập. Lần đầu tiên trong lịch sử, Công đoàn Việt Nam hoạt động công khai với những quyền hạn, chức năng mới và đến tháng 1 năm 1949, là một hội viên chính thức của Liên hiệp Công đoàn thế giới.

*Công nhân tham gia chiến đấu và phá hoại kinh tế địch.*

Nhân nhân ta giành được độc lập chưa được bao lâu, thì ngày 23 tháng 9 năm 1945, quân đội Pháp được thực dân Anh nâng đỡ, trở mặt, đánh chiếm Sài Gòn. Hơn 10 vạn công nhân Sài Gòn, Chợ Lớn cùng lực lượng thanh niên, ngày đêm lập chiến luỹ, dùng gậy tầm vông, giáo nhọn để đánh giặc, chống giữ thành phố. Hàng ngàn

[1] Văn kiện Đảng về công tác vận động công nhân. Tập II, trang 208, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội, 1976.

địch bị giết. Sau rút ra bao vây thành phố và lập thành quân đội do Liên hiệp công đoàn Sài Gòn, Chợ Lớn tự trang bị và tiếp tế.

Công nhân miền Đông Nam Bộ chiến đấu rất dũng cảm để bảo vệ các đồn điền cao su. Tại Miền Cực Nam Trung Bộ, công nhân hoả xa và công nhân Nha Trang cũng tự vũ trang và chiến đấu anh dũng, cản địch từ Nam Bộ càn ra. Các đội tự vệ công nhân này được xây dựng và tập trung thành trung đoàn chủ lực của bộ đội địa phương.

Tháng 11 năm 1946, trước sự khiêu khích và hăm doạ của thực dân Pháp, Hồ Chủ tịch và Chính phủ ta ra lệnh cho toàn quân, toàn dân chuẩn bị kháng chiến, Tổng Liên đoàn ra lời kêu gọi công nhân sẵn sàng chiến đấu, bảo vệ Tổ quốc. Các cấp công đoàn thực hiện chủ trương tổ chức công nhân thành các đội tự vệ, sắm sửa vũ khí, di chuyển máy móc và phá hoại các cơ sở xí nghiệp trong thành phố, trong khu công nghiệp, không để lọt vào tay địch.

Ngày 19 tháng 12 năm 1946, cuộc kháng chiến toàn quốc bùng nổ, công nhân các thành phố, hầm mỏ cùng với nhân dân và bộ đội, tham gia chiến đấu tại chỗ. Công nhân Hà Nội cùng thanh niên và tự vệ xây dựng thành Trung đoàn Thủ đô, Trung đoàn Thăng Long, nêu cao tinh thần "quyết tử cho Tổ quốc quyết sinh".

Công nhân hoả xa đã chiến đấu anh dũng ở các nhà ga Hà Nội, Hải Phòng, Huế, v.v..., phá hoại nhiều đoạn đường sắt, cầu cống, nhà ga, xưởng máy, đầu máy xe lửa. Công nhân Hồng Gai tổ chức thành đội du kích mang tên Bác Hồ, phá hầm lò, bảo vệ các cơ quan chính quyền cách mạng, đoàn thể cứu quốc, chặn đường hành quân của giặc. Công nhân Cảng Hải Phòng chiến đấu ở vùng Sáu Kho và Chợ Cồn. Công nhân nhà máy sợi Nam Định, công nhân Huế, Đà Nẵng thành lập các đội tự vệ nhà đèn, nhà ga và chiến đấu gan dạ.

Có những đơn vị Vệ quốc đoàn, thành phần hầu hết là công nhân như Trung đoàn 300, 303, 306 hoặc đa số là công nhân như ở các Trung đoàn Khu 7, Nam Bộ, các Trung đoàn Thủ đô, Trung đoàn Thăng Long, các Đại đội Hồ Chí Minh, Hồng Hà ở Bắc Bộ, Đại đội Lý Chính Thắng ở Khu 5... Đó là những đơn vị chiến đấu anh dũng và lập nhiều chiến công. Nói chung, trong tổng số quân đội quốc gia lúc này, thành phần công nhân có tới 33%.

Ngoài nhiệm vụ trực tiếp tham gia chiến đấu, công nhân ở nhiều xí nghiệp còn tổ chức các đội tự vệ vũ trang, phối hợp với bộ đội chính quy và dân quân địa phương, chiến đấu chống giặc, bảo vệ nhà máy, lập nhiều thành tích.

*Đấu tranh chống áp bức, bóc lột của giặc trong vùng địch chiếm đóng.*

Sau khi chiếm được các thành phố, khu công nghiệp, đồn điền cao su..., địch bắt đầu mở mang khai thác, lúc đầu dụ dỗ, mua chuộc công nhân, về sau thẳng tay áp bức, bóc lột công nhân hết sức tàn nhẫn. Mặt khác, địch còn chia rẽ công nhân lương và giáo, âm mưu đưa công nhân vào con đường phản dân, hại nước. Đời sống của công nhân vùng địch chiếm đóng vô cùng điêu đứng. Các cuộc đấu tranh bãi công, chống áp bức, bóc lột liên tiếp nổ ra khắp Bắc, Trung, Nam, từ trong các nhà máy, đến vùng mỏ, vùng cao su.

Năm 1949, phong trào đấu tranh trở nên sôi nổi ở Hà Nội, Hải Phòng, Huế, Sài Gòn, Chợ Lớn... Hai cuộc đấu tranh của Phân đoàn Cấp tiến thuộc Công đoàn Nhà

SL 256T-0

máy xi-măng Hải Phòng có 1.200 công nhân tham gia, kéo dài từ 28 tháng 6 đến tháng 9 năm 1949. Tháng 8 năm 1949, công nhân Thừa Thiên, Thuận Hoá đấu tranh tẩy chay tiền Đông Dương của Pháp, đòi chủ phải trả lương bằng hiện vật. Riêng Sài Gòn, Chợ Lớn, trong hai tháng 9 và 10 năm 1949 có tới 20 cuộc bãi công, thu hút hàng vạn công nhân tham gia. Ngoài ra, công nhân còn tổ chức những cuộc treo cờ, rải truyền đơn, dán biểu ngữ. Phong trào đấu tranh của công nhân đã ảnh hưởng mạnh mẽ đến tinh thần kháng chiến của nhân dân trong vùng tạm chiếm, nhất là phong trào bãi khoá của sinh viên, học sinh và phong trào bãi thị của tiểu thương, tiểu chủ...

*Phá hoại kinh tế của địch.*

Thực dân phản động Pháp chủ trương đánh nhanh, thắng nhanh, nhưng chúng đã vấp phải sức chiến đấu dũng cảm, bền bỉ dẻo dai của các lực lượng vũ trang cũng như của giai cấp công nhân và nhân dân Việt Nam.

Do đó, chúng buộc phải đánh kéo dài, phải dùng chính sách "lấy chiến tranh nuôi chiến tranh", "dùng người Việt đánh người Việt". Mục đích khai thác kinh doanh của chúng chủ yếu nhằm cung ứng cho nhu cầu của cuộc chiến tranh phi nghĩa đầy tội ác.

Để chống lại âm mưu thâm độc và hành động dã man của địch, ta chủ trương một mặt, liên tục đấu tranh chống áp bức, bóc lột, mặt khác, triệt để phá hoại kinh tế của địch, đồng thời ra sức xây dựng kinh tế kháng chiến. Do có sự vận động của công đoàn, công nhân vùng tạm chiếm thường xuyên phá hoại làm tê liệt yết hầu kinh tế địch. Năm 1945, công nhân Sài Gòn - Chợ Lớn đốt hơn 100 xưởng máy và kho chứa hàng. Năm 1946, phá các máy móc tại chỗ. Năm 1948, phong trào phá máy lan rộng ra các tỉnh, ga xe lửa, trường bay. Năm 1949, phong trào phá hoại kinh tế địch càng trở nên rầm rộ khắp các tỉnh Nam Bộ, nhất là ở Sài Gòn, Chợ Lớn.

Tại các tỉnh vùng địch chiếm ở Trung Bộ (Đà Nẵng, Huế) đều có những cuộc phá hoại máy móc, tàu thuỷ và đầu máy xe lửa, kho xăng.

Ở Bắc Bộ, phong trào phá hoại được vận dụng và thực hiện ngấm ngầm, làm cho nền kỹ nghệ của địch ngày càng nguy khốn. Sang năm 1949, những cuộc phá hoại lớn đã xảy ra ở Hà Nội, Hải Phòng, Nam Định. Công nhân luôn luôn phá hoại đường sắt, làm tắc nghẽn nhiều đoàn tàu và ngừng trệ giao thông vận tải của địch.

Để phối hợp với phong trào công nhân trong vùng địch tạm chiếm phá hoại kinh tế địch hằng ngày, dưới sự lãnh đạo của Đảng, công đoàn ở vùng tự do đã vận động, tổ chức công nhân bao vây kinh tế địch, ngăn chặn không chuyên chở hàng hoá ở vùng địch hậu ra vùng tự do, làm ảnh hưởng cho nền kinh tế kháng chiến của ta, quyên góp tiền ủng hộ các cuộc đấu tranh của công nhân vùng địch chiếm đóng.

*Âm mưu của giặc.*

Trước sức đấu tranh mạnh mẽ và phong trào phá hoại lớn lao của công nhân ta, địch dùng đủ mọi thủ đoạn quỷ quyệt, xảo trá để đàn áp, hãm hại công nhân. Một mặt, chúng ra sức bóc lột sức lao động, cốt vắt kiệt sức của công nhân, để sản xuất thật nhiều cho chúng. Mặt khác, chúng dùng mọi thủ đoạn dò xét công nhân, bao vây chặt chẽ, kiểm soát ngặt nghèo mọi hành động hằng ngày của công nhân; cho bọn gián điệp, tay sai chui vào hàng ngũ công nhân để chỉ điểm. Ở Sài Gòn, cứ sáu công nhân

có một tên mật thám đi kèm. Ở Hồng Gai, cứ ba công nhân thì có một mật thám. Còn ở đồn điền cao su miền Đông Nam Bộ thì năm công nhân có một lính gác. Chúng luôn luôn phao tin đồn nhảm, lôi kéo công nhân, chia rẽ nội bộ, tìm bắt cán bộ. Chúng dùng tiền bạc, gái đẹp để dụ dỗ, mua chuộc, hủ hoá cán bộ. Chúng cho phát triển nhiều tiệm rượu, tiệm thuốc phiện, sòng bạc, gái dĩ để lôi cuốn công nhân vào vòng ăn chơi bê tha, mê hoặc tư tưởng, làm nhụt ý chí đấu tranh. Chúng thẳng tay bắt bớ, bắn giết, tra tấn và giam cầm những công nhân dám đấu tranh chống lại chủ bóc lột và bọn nguỵ quân, nguỵ quyền tay sai bán nước. Ở các đồn điền cao su miền Đông Nam Bộ, địch đã chôn sống hàng trăm công nhân vô tội. Ở Hồng Gai, địch xâu dây thép vào bàn tay công nhân và dìm hàng trăm người xuống biển. Ở nhiều nơi, chúng bắt người trái phép, chẳng cần xét xử, đem đi thủ tiêu ngấm ngầm. Chúng cũng lập ra các hội này, hội khác để lừa bịp, lôi kéo quần chúng. Ở trong vùng công giáo Nam Định, địch cho bọn tay sai lập ra các tổ chức thanh niên diệt cộng. Ở Hải Phòng, chúng lập ra đoàn đại biểu công nhân, nhiều nơi khác có hội tương tế. Ở Sài Gòn, Hà Nội có chi nhánh của công đoàn phản động "lực lượng thợ thuyền". Những tổ chức này, bề ngoài có vẻ là hội quần chúng, nhưng thực chất là những tổ chức phản động, chân tướng lừa bịp của chúng trước sau đều lộ ra, bộ mặt gian ác của chúng không thể nào giấu được mãi. Do vậy, quần chúng công nhân vạch mặt chỉ tên và kiên quyết tẩy chay.

*Công nhân ở vùng tự do xây dựng nền kinh tế kháng chiến.*

*Vận chuyển máy móc:* Cuộc kháng chiến toàn quốc bùng nổ, hàng vạn tấn máy móc, dụng cụ và vật liệu đã được vận chuyển từ các thành phố lên vùng căn cứ ở miền rừng núi. Cuộc vận chuyển hoàn toàn bằng sức người vượt qua những chặng đường bị phá hoại, đào hố chữ chi ngoằn ngoèo, hoặc đắp ụ ngổn ngang, tiếp đến những đường đèo núi, dốc cao, vực sâu, hiểm trở.

Vừa vận chuyển một khối lượng sắt thép đè nặng trên vai, công nhân ta vừa phải chiến đấu chống lại quân giặc khi chúng đuổi theo, hoặc phục kích. Nhiều đội công nhân đã chiến đấu anh dũng, đánh lui quân địch, bảo vệ, chuyển máy móc đi an toàn. Nhiều cán bộ công đoàn, cán bộ chuyên môn và công nhân đã hy sinh trong các cuộc vận chuyển máy móc.

"Từ khi kháng chiến toàn quốc bùng nổ đến mùa hè năm 1947, công nhân đã di chuyển gần 38.000 tấn máy móc và vật tư; đã sản xuất trên 2 triệu súng, mìn, lựu đạn... cung cấp cho các lực lượng vũ trang; đã lập ra 168 xưởng sản xuất vũ khí (khi ấy gọi là binh công xưởng), cùng hàng nghìn tổ sản xuất, sửa chữa vũ khí nhỏ ở các địa phương"(2).

Đó là những cơ sở đầu tiên của nền kỹ nghệ quốc phòng nước ta trong những ngày đầu của cuộc kháng chiến toàn dân, toàn diện và trường kỳ.

Thu Đông 1947, giặc Pháp hành quân lùng sục, tìm phá các "binh công xưởng" của ta. Cán bộ và công nhân phải phân tán nhỏ và tổ chức các đội bảo vệ máy móc, thực hiện khẩu hiệu "Sống chết với máy móc". Kết quả, 95 % máy móc đã được bảo vệ

---

[2] Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, trang 537 - 538.

an toàn. Trong các trận càn quét của địch ở Khu 3, Khu 10 cuối năm 1948, đầu năm 1949, công nhân không những giữ gìn được máy móc, thiết bị mà còn tham gia chiến đấu, tiêu diệt được nhiều giặc.

Tình hình sản xuất trong những ngày đầu kháng chiến không tránh khỏi lúng túng.

Năm 1948, hưởng ứng phong trào thi đua ái quốc do Hồ Chủ tịch đề xướng, cán bộ và công nhân nỗ lực thực hiện khẩu hiệu "Gây cơ sở, phá kỷ lục"; nhờ đó, công việc tổ chức sản xuất được dần dần chấn chỉnh.

Năm 1949, nêu khẩu hiệu "Cải tiến kỹ thuật, phát huy sáng kiến", phong trào thi đua của cán bộ và công nhân đã có những tiến bộ rõ rệt, thể hiện trong việc sáng chế các thứ súng cối hạng nặng 187 ly, 120 ly, súng phóng bom, địa lôi, mìn tự động, cung cấp ra mặt trận, làm cho bộ đội ta hết sức phấn khởi và càng quyết tâm đánh giặc. Cán bộ và công nhân ta còn có sáng kiến sản xuất thuốc nổ, a-xít. Sự phát triển mạnh mẽ kỹ nghệ quốc phòng không những đáp ứng yêu cầu phục vụ kháng chiến trước mắt, mà còn tạo cơ sở cho việc xây dựng nền kỹ nghệ quốc gia sau này.

*Xây dựng nền kinh tế quốc dân:* Đối với nền kinh tế chung, công đoàn trực tiếp gánh vác một nhiệm vụ nặng nề là tổ chức, xây dựng những xưởng sản xuất của đoàn thể, phát triển các ngành nghề thủ công nghiệp, tiểu công nghệ, giúp đỡ nông dân cải tiến nông cụ, hướng dẫn, động viên công nhân hăng hái thi đua tăng gia sản xuất để có thể tự cấp, tự túc, kháng chiến lâu dài.

Nhờ vậy, các ngành công nghiệp giấy, dệt, dầu, diêm, thuốc lá, xà phòng, phốt-phát cùng nhiều ngành nghề thủ công đã phát triển khá sôi nổi. Việc phát huy sáng kiến tìm các thế phẩm và áp dụng dần dần máy móc vào các ngành tiểu, thủ công như dệt vải, làm giấy, làm đường, cải tiến nông cụ, v.v... đã được tiến hành có kết quả tốt.

Trong quá trình xây dựng và phát triển kinh tế phục vụ kháng chiến, anh chị em lao động trí óc nói chung đã phối hợp chặt chẽ với lao động chân tay, đẩy mạnh cải tiến kỹ thuật, mạnh dạn sáng chế. Nhờ vậy, đã đạt được những thành tựu rất đáng khuyến khích, nhất là trong các ngành quân giới, quốc phòng, ngành y và dược, ngành giao thông, bưu điện: Cán bộ, công nhân ngành giao thông vận tải, mặc dầu thiếu thốn nhiều mặt, đã giữ vững đường dây liên lạc bằng điện thoại, điện báo, thư tín trong toàn quốc. Ban tiếp tế vận tải đường thuỷ ở Nam Bộ và Trung Bộ đã đạt nhiều thành tích chuyên chở lương thực, vũ khí, đạn dược cho bộ đội đánh giặc. Hàng trăm anh chị em đã hi sinh khi vượt qua vùng địch chiếm đóng. Nhiều tấm gương lao động xuất hiện ở khắp mọi ngành sản xuất, nhất là trong ngành kỹ nghệ quốc phòng.

*Phong trào thi đua ái quốc trong công nhân.* Trong công nhân đã liên tục phát động 5 đợt thi đua: Phong trào *"Giờ làm cứu nước"* phát động từ 19 tháng 8 đến 2 tháng 9 năm 1946, hô hào công nhân làm thêm mỗi ngày một giờ để đẩy mạnh sản xuất. Phong trào *"Tăng gia sản xuất vũ khí"* phát động trong dịp kỷ niệm Ngày Quốc tế lao động 1 tháng 5 năm 1948. Phong trào *"Tăng gia sản xuất tự túc ăn mặc"* phát động trong dịp kỷ niệm 1.000 ngày toàn quốc kháng chiến 19 tháng 6 năm 1948. Phong trào *"Tích cực cầm cự, tích cực chuẩn bị tổng phản công"*, phát động hồi đầu năm 1949 trong công nhân vùng tự do, và phong trào *"Tích cực chuẩn bị chuyển mạnh sang tổng phản công"*, phát động trong dịp kỷ niệm thành lập Tổng Liên đoàn lao

động Việt Nam, 20 tháng 7 năm 1949, thu hút cả công nhân vùng tự do, vùng địch tạm chiếm, cả lao động chân tay và trí thức kháng chiến ở tất cả các ngành, ra sức thi đua thực hiện khẩu hiệu:

*Cải tiến kỹ thuật, phát minh sáng chế để chiến thắng!*

*Phát triển cơ sở vùng địch tạm chiếm để chiến thắng!*

*Công nhân tự cải thiện đời sống hằng ngày để chiến thắng!*

*Nâng cao trình độ, học tập lý luận, bài trừ nạn dốt để chiến thắng!*

*Đào tạo cán bộ để chiến thắng!*

Qua các phong trào thi đua trên, công nhân ta tiến bộ về nhiều mặt: trình độ tổ chức, kiến thức văn hoá, chính trị, chuyên môn đều được nâng lên. Bằng những việc làm cụ thể hằng ngày, công nhân ta đã thiết thực đóng góp vào công cuộc kháng chiến của dân tộc.

*Tổ chức công đoàn.*

Năm 1947, công đoàn mới tập hợp được 14 vạn đoàn viên. Năm 1948 được trên 23 vạn đoàn viên. Năm 1949 lên tới 28 vạn, chưa kể 30.000 đoàn viên trong quân đội. So với tổng số hơn 1 triệu công nhân trong cả nước, kể cả vùng tự do và vùng địch chiếm đóng, tỷ lệ đoàn viên mới chiếm 40%.

Về đối tượng kết nạp đoàn viên, nếu những năm trước có hiện tượng kết nạp cả tiểu chủ, tiểu thương, nông dân vào công đoàn, thì đến thời gian này vấn đề đã được chỉnh đốn lại.

Cơ sở tổ chức của công đoàn trong các xí nghiệp ở vùng địch chiếm đóng cũng phát triển khá mạnh.

Tính trong cả nước, lúc này Tổng Liên đoàn đã có 1.012 công đoàn cơ sở xí nghiệp, 50 liên hiệp công đoàn cấp tỉnh, 5 liên hiệp công đoàn khu, chưa kể Liên hiệp công đoàn Nam Bộ và Liên hiệp công đoàn đặc khu Hà Nội, 2 công đoàn ngành trung ương là Công đoàn sản xuất vũ khí và Công đoàn Bưu điện Việt Nam; 5 công đoàn trực thuộc.

Sự liên lạc và chỉ đạo, hướng dẫn công tác đã thông suốt cả Bắc - Trung - Nam.

Đội ngũ cán bộ công đoàn trong toàn quốc có khoảng 2.000, trong đó có 910 cán bộ chuyên trách, 2 phần 3 cán bộ công đoàn có trình độ chuyên môn, hiểu biết nghề nghiệp, 50% có trình độ văn hoá sơ học yếu lược, 35% có trình độ sơ học bổ túc, 15% trình độ trung học phổ thông. Cán bộ nữ rất hiếm.

Trong ba năm đầu kháng chiến, theo thống kê chưa đầy đủ, số cán bộ công đoàn đã hy sinh khoảng 312 đồng chí.

Thời gian này, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đã có biện pháp xúc tiến giúp đỡ công đoàn hai nước láng giềng anh em Lào và Cam-pu-chia.

Đối với phong trào cách mạng thế giới, ngay từ năm 1929, 1930, giai cấp công nhân và Công hội đỏ đã luôn luôn nêu cao tinh thần đoàn kết đấu tranh chống đế quốc.

Năm 1937 - 1938, vận động phong trào công nhân góp tiền ủng hộ công nhân Trung Hoa đấu tranh.

Năm 1939 - 1945, phát động công nhân chống chiến tranh phát-xít.

Năm 1946, phát động phong trào đấu tranh chống phát-xít Phrăng-cô.

Năm 1947 - 1948, vận động phong trào góp tiền ủng hộ công nhân mỏ ở Pháp bãi công, ủng hộ cuộc khởi nghĩa của nhân dân Ma-lai-xi-a chống thực dân Anh.

Năm 1949, ủng hộ thuỷ thủ Ca-na-đa bãi công.

Đối với sự nghiệp thống nhất phong trào công nhân và tổ chức công đoàn thế giới, Công đoàn Việt Nam luôn luôn tỏ rõ lập trường đúng đắn và đã có những hoạt động, đóng góp tích cực.

Được sự lãnh đạo của Đảng và Hồ Chủ tịch, Công đoàn Việt Nam sớm nhận thức rằng việc chính của giai cấp công nhân và Công đoàn Việt Nam góp phần vào phong trào cách mạng thế giới một cách cụ thể, thiết thực là nỗ lực kháng chiến chống thực dân Pháp xâm lược, nhanh chóng đánh đuổi Pháp ra khỏi Việt Nam, giành lại chủ quyền độc lập cho Việt Nam, tức là dân chủ, hoà bình được thực hiện thêm một phần trên thế giới.

**c) Vài nét về năm 1950:**

Năm 1950, Đảng ta nắm vững quyền lãnh đạo Nhà nước, lãnh đạo cách mạng. Với 50 vạn đảng viên mới kết nạp trong hai năm 1948, 1949, được thử thách trong khói lửa kháng chiến, sức mạnh của Đảng như được nhân lên. Đảng đã có cơ sở ở khắp vùng nông thôn rộng lớn, trong các đơn vị quân đội, trong các cơ sở xí nghiệp, trong nhiều ngành chuyên môn, và cả trong vùng địch tạm chiếm.

Đầu năm 1950, Đảng và Hồ Chủ tịch ra chỉ thị tích cực chuẩn bị chuyển mạnh sang tổng phản công. Nhân dân cả nước nức lòng phấn khởi.

Cuối năm 1949, Chính phủ ta ban hành sắc lệnh về nghĩa vụ quân sự; tổng động viên thanh niên hăng hái tòng quân, trên 50 vạn người đã gia nhập bộ đội. Hồ Chủ tịch kêu gọi đồng bào bán gạo khao quân. Nhân dân khắp nơi đặt hũ gạo kháng chiến. Riêng đồng bào Liên khu 3 đã bán tới 7.500 tấn gạo.

Tiếp theo chiến thắng Việt Bắc, chiến thắng Biên Giới cuối năm 1950 đã làm thay đổi cục diện chiến tranh giữa ta và Pháp. Quân ta từ đây tiến lên giành thế chủ động trên các chiến trường, liên tiếp tiến công địch bằng những chiến dịch lớn, đẩy chúng lâm vào tình trạng ngày càng lúng túng, bị động, phải rút vào thế phòng ngự.

Thắng lợi ngoại giao bắt đầu từ năm 1950 nâng cao uy tín nước ta trên trường quốc tế, phá thế bao vây của đế quốc đối với Việt Nam. Hàng loạt chính phủ các nước trong phe xã hội chủ nghĩa đã công nhận và đặt quan hệ ngoại giao với Chính phủ nước Việt Nam dân chủ cộng hoà.

Năm 1950, cũng là năm đánh dấu những hành động tội ác của đế quốc Mỹ bắt đầu can thiệp sâu vào Việt Nam, bắt đầu chuẩn bị hất cẳng Pháp ra khỏi Đông Dương, bắt đầu bộc lộ nguyên hình tên trùm đế quốc dã man đang lăm le thay chân Pháp điều khiển cuộc chiến tranh xâm lược bẩn thỉu ở Đông Dương. Hai tàu chiến Xtích-cơn và An-đơ-xơn của Mỹ cập bến Sài Gòn ngày 16 tháng 3 năm 1950, diễn võ giương oai, là việc làm có tính toán trước của Mỹ. Nhưng lần đầu tiên chúng đã vấp phải sức phản ứng mãnh liệt, hơn nửa triệu nhân dân Sài Gòn, Chợ Lớn, bất chấp sự

đàn áp, khủng bố của giặc, đã rầm rộ biểu tình, phất cao cờ đỏ sao vàng, hô vang khẩu hiệu: "Đả đảo đế quốc Mỹ!", "Đế quốc Mỹ cút đi!", buộc chúng phải rút lui ngày 19 tháng 3. Từ đó, ngày 19 tháng 3 trở thành Ngày toàn quốc chống Mỹ, ngày lịch sử truyền thống của nhân dân ta.

## II. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM LẦN THỨ NHẤT

Tình hình mới đòi hỏi công đoàn phải được chỉnh đốn lại toàn bộ hệ thống tổ chức từ dưới lên trên để có đủ sức mạnh phục vụ yêu cầu của kháng chiến. Tình hình mới cũng đòi hỏi thống nhất nhận thức và thống nhất hành động cao hơn về vai trò, trách nhiệm của công đoàn đối với công cuộc kháng chiến và kiến thiết kinh tế, đối với phương hướng và nội dung công tác ở vùng tự do và trong vùng địch tạm chiếm. Điều lệ công đoàn phải được sửa đổi. Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn phải được bầu cử chính thức, không thể kéo dài tình trạng lâm thời hoạt động từ năm 1946 đến nay.

Để giải quyết những vấn đề lớn nêu trên, Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ nhất đã họp từ 01 tháng 01 năm 1950 đến 15 tháng 01 năm 1950.

*Công đoàn Việt Nam chiến đấu cho độc lập, dân chủ và hoà bình.* Đó là tiêu đề của báo cáo chính trị tại Đại hội lần này. Đại hội rất phấn khởi đón thư của Hồ Chủ tịch.

Thư của Bác Hồ viết:

"...

Nhân dịp Đại hội, tôi gửi lời thân ái chúc các đại biểu mạnh khoẻ và Đại hội có kết quả thiết thực, tốt đẹp. Trong cuộc kháng chiến của dân tộc, giai cấp công nhân ta đã góp phần quan trọng và đã có những thành tích vẻ vang, từ nay, giai cấp công nhân ta phải cố gắng hơn nữa. Theo ý tôi, những việc chính mà Đại hội phải làm là:

- Tổ chức và huấn luyện toàn thể công nhân trong vùng tự do và trong vùng tạm bị chiếm.
- Lãnh đạo công nhân xung phong thi đua ái quốc và chuẩn bị tổng phản công.
- Đi đến tổ chức toàn thể lao động trí óc cũng như lao động chân tay.
- Giúp đỡ lãnh đạo nông dân về mọi mặt.
- Liên lạc mật thiết với công nhân thế giới, trước nhất là với công nhân Trung Quốc và công nhân Pháp.

Trong cuộc kháng chiến và kiến quốc, trong sự nghiệp xây dựng nền dân chủ mới, giai cấp công nhân phải là người lãnh đạo. Vì vậy, mọi nam nữ công nhân phải cố gắng học hỏi tiến bộ, phải cố gắng xung phong làm kiểu mẫu trong mọi việc để làm tròn nhiệm vụ vẻ vang của giai cấp mình..."[3]

Đồng chí Trường Chinh, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã đến dự.

---

[3] Trích thư của Hồ Chủ tịch gửi Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ nhất, trong tuyển tập Hồ Chí Minh: Về giai cấp công nhân và công đoàn sắp xuất bản.

Sau diễn văn khai mạc và báo cáo chính trị, ngày 03 tháng 01 năm 1950, đồng chí Trường Chinh nói về nhiệm vụ công đoàn.

Đồng chí Trường Chinh xác nhận rằng: "Nhiệm vụ của công đoàn là một vấn đề lớn"[4]

"... Công đoàn là một tổ chức của giai cấp công nhân, có mục đích đoàn kết, thống nhất giai cấp công nhân đấu tranh để nâng cao trình độ sinh hoạt vật chất và tinh thần, trình độ văn hoá và nghề nghiệp của công nhân.

... Công đoàn chỉ là một trong những tổ chức của giai cấp công nhân... Trong tất cả các tổ chức ấy, Đảng Cộng sản là hình thức tổ chức cao hơn hết của giai cấp công nhân. Công đoàn là hình thức tổ chức đứng sát liền dưới Đảng Cộng sản.

"... Công đoàn đấu tranh đòi quyền lợi hằng ngày cho công nhân rồi tiến tới xoá bỏ chế độ bóc lột tiền công.

Muốn đạt được mục đích này, Công đoàn phải do Đảng Cộng sản lãnh đạo".

Đồng chí Trường Chinh phê phán:

"Có người cho rằng có Đảng Cộng sản thì không nên có Công đoàn. Đó là một quan niệm sai lầm. Ngoài Đảng ra, cần phải có một tổ chức rộng rãi bao gồm các nghề nghiệp, quảng đại quần chúng công nhân.

...

Lại có một khuynh hướng trái lại cho rằng Công đoàn chỉ là một tổ chức nghề nghiệp, không làm chính trị. Đã có Công đoàn thì không cần có Đảng Cộng sản. Sau khi đánh đổ xã hội tư bản, sẽ tổ chức xã hội theo nghề nghiệp, không cần tổ chức nhà nước của công nhân.

Khuynh hướng chủ nghĩa công đoàn vô chính phủ (anarchie syndicaliste) này bị giai cấp công nhân các nước tiên tiến đánh đổ.

Ở nước ta, khuynh hướng này chỉ có trong một số rất ít công nhân".

Theo nhận định của đồng chí Trường Chinh thì:

"Nhiệm vụ, mục đích, phương pháp của công đoàn tuỳ theo tính chất của chế độ, điều kiện kinh tế trong mỗi nước và đặc biệt là do địa vị kinh tế của giai cấp công nhân trong nước đó mà thay đổi"[5].

Đồng chí đã lần lượt trình bày rõ nhiệm vụ công đoàn ở các nước tư bản chủ nghĩa, ở các nước dân chủ nhân dân và xã hội chủ nghĩa, và so sánh nhiệm vụ công đoàn của các nước này.

Đề cập đến nhiệm vụ công đoàn ở nước ta, đồng chí Trường Chinh nêu rõ:

"1. Hoàn thành sự nghiệp giải phóng dân tộc bằng cách:

a) Tham gia tác chiến ở tiền phương.

b) Phá hoại kinh tế địch trong vùng tạm chiếm.

c) Ra sức tăng gia sản xuất để kháng chiến thắng lợi và nâng cao mức sống của mình và đồng bào.

---

[4] Trích bài nói của đồng chí Trường Chinh. Hồ sơ các Văn kiện chính, Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ nhất. Hồ sơ lưu trữ Tổng Công đoàn Việt Nam.

[5] Hồ sơ lưu trữ Tổng Công đoàn Việt Nam.

2. Xây dựng một nước Việt Nam dân chủ nhân dân, trước hết anh chị em công nhân cần nhận rõ mình đã thành giai cấp cầm quyền. Do đó:

a) Tham gia chính quyền.

b) Tham gia việc quản trị xí nghiệp, bắt đầu bằng xí nghiệp Nhà nước, xí nghiệp Tổng Liên đoàn.

c) Thành lập và điều khiển các uỷ ban xí nghiệp, thực hiện những uỷ ban xí nghiệp trong các nhà máy của công đoàn, thành lập uỷ ban xí nghiệp trong các xí nghiệp tư nhân.

d) Xung phong trong phong trào thi đua ái quốc và đẩy mạnh phong trào đó (bằng cách thiết thực tổ chức thi đua). Công đoàn phải làm gương trong công việc thi đua cho các tổ chức khác. Muốn như cậy, cần phải: Sửa đổi lối làm việc. Cải tiến kỹ thuật. Thực hiện chương trình kế hoạch. Lấy tên những anh hùng thi đua để gây phong trào.

e) Chuẩn bị điều kiện để tiến tới kế hoạch hoá nền kinh tế quốc gia (bắt đầu bằng kế hoạch hoá ngay sự sản xuất của Tổng Liên đoàn).

3. Cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân trong điều kiện có thể, giáo dục công nhân theo tinh thần mới:

a) Tham gia việc định một chế độ tiền lương chung (lương công bằng, dân chủ, lợi cho thi đua ái quốc). Phải theo nguyên tắc việc làm ngang nhau thì tiền lương ngang nhau. Chống khuynh hướng bình quân tiền lương (Egalisation des salaires). Công đoàn phải nghiên cứu đặt ra các hạng tiền lương căn cứ vào: nghề, trách nhiệm, năng suất.

Tiền lương lên xuống tuỳ theo giá sinh hoạt mỗi lúc và mỗi nơi (căn cứ vào giá gạo mà tính). Phải định thang lương trả cho công nhân nào làm đúng kế hoạch đã định...

Ngoài ra, muốn khuyến khích phong trào thi đua ái quốc, phải trả lương thế nào để cho những công nhân hăng hái thi đua ái quốc có những điều kiện sinh hoạt vật chất cao hơn để đủ sức tiếp tục thi đua.

Hơn nữa, công đoàn cần chú ý để các xí nghiệp tư nhân không lợi dụng tinh thần thi đua ái quốc mà bóc lột công nhân.

b) Tiến tới tham gia việc định giá hàng và kiểm soát giá hàng thì phải tiến đến chỗ đòi tăng lương, đồng thời với việc đòi cấm tăng giá hàng (ở các nước tư bản, bọn tư bản tăng lương thợ lên 1, đồng thời tăng giá hàng lên 1,5. Tiền lương (Salaire nominal) có tăng, nhưng tiền lương thực tế (Salaire réel) không tăng.

...

c) Tổ chức dạy nghề, dạy văn hoá cho quần chúng công nhân, phát triển ý thức về nghề nghiệp hay lương tâm nhà nghề của anh chị em công nhân nước ta.

Giáo dục công nhân trọng tinh thần quốc tế vô sản, không tự cao tự đại với những thành công của mình, không khư khư nhỏ hẹp trong phạm vi quốc gia, luôn luôn phối hợp hành động của mình với anh chị em công nhân các nước trên thế giới... Giúp đỡ và mật thiết đoàn kết với anh chị em công nhân Cam-pu-chia, Lào.

Phải giáo dục giai cấp công nhân trong tinh thần dân chủ nhân dân tiến lên chủ nghĩa xã hội. Giáo dục tinh thần giai cấp bất khuất trước đế quốc. Giáo dục tinh thần quốc tế vô sản, phối hợp đấu tranh trong nước với đấu tranh cho hoà bình, dân chủ thế giới.

4. Đấu tranh giữ cho giai cấp công nhân Việt Nam luôn luôn được thống nhất và trong sạch; chống mưu mô của thực dân, đế quốc đã bắt đầu tổ chức ra "lực lượng thợ thuyền" (F.O) ở Sài Gòn, Chợ Lớn, v.v... Chống bọn mật thám, bọn lính kín chui vào nhà máy, vào tổ chức công nhân trong vùng địch kiểm soát. Chống những thành kiến và kỳ thị dân tộc còn rớt lại trong giai cấp công nhân, những thành kiến và kỳ thị này do bọn thực dân nuôi dưỡng trong công nhân nước ta. Chống thành kiến chia rẽ lao động chân tay và lao động trí thức. Làm cho quần chúng công nhân toàn quốc thống nhất ý chí và hành động trong Tổng Liên đoàn Việt Nam.

5. Gia cường đoàn kết giữa công, nông. Công nhân phải giúp đỡ cho nông dân tăng gia sản xuất, cải thiện đời sống và đấu tranh chống bóc lột.

6. Sửa chữa những khuyết điểm, phát triển những ưu điểm của giai cấp công nhân và của công đoàn. Sửa chữa những khuyết điểm lớn như:

a) Phát triển còn hẹp (hơn 1 triệu công nhân mà mới tổ chức được 28 vạn).

b) Chưa gây được cơ sở rộng rãi trong vùng địch tạm chiếm.

c) Chưa tổ chức được đông đảo những viên chức các công sở, tư sở, giáo viên, các người lao động trí thức. Trái lại, công đoàn ta lại có số công nhân trí thức choán địa vị hay át công nhân chân tay.

d) Chưa liên lạc mật thiết với các công đoàn các nước.

e) Chưa thiết thực đấu tranh phải lẽ để cải thiện đời sống cho công nhân.

g) Chưa giáo dục quần chúng công nhân đông đảo về văn hoá, nghề nghiệp và tinh thần giai cấp.

h) Chưa thật là một nơi công nhân học tập quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước.

7. Tham gia phối hợp đấu tranh để giải phóng dân tộc và cải thiện sinh hoạt cho công nhân với sự đấu tranh cho hoà bình, dân chủ thế giới.

8. Đào tạo cán bộ công đoàn, nâng cao trình độ cán bộ hiện có. Công đoàn phải có một kế hoạch đào tạo cán bộ công đoàn, giáo dục chiến sĩ công nhân. Hiện nay còn nhiều thành phần tiểu tư sản trong cán bộ công đoàn.

Phải tìm trong phong trào đấu tranh ở các xí nghiệp vùng bị tạm chiếm và phong trào thi đua tăng gia sản xuất những cán bộ công đoàn.

9. Tổng kết kinh nghiệm Công đoàn và xây dựng lý luận Công đoàn (từ năm 1928 - 1929 trở lại)".

Về phương châm công tác công đoàn, đồng chí Trường Chinh nêu rõ:

"1. Tất cả mọi việc đều nhằm vào mục đích kháng chiến thắng lợi, kiến quốc hiện nay là gây cơ sở trong kháng chiến, là để cho kháng chiến thắng lợi trước.

2. Coi công việc vùng bị tạm chiếm cũng như vùng tự do.

3. Mọi việc đều theo kịp và phù hợp với đường lối của Liên hiệp Công đoàn thế giới.

4. Phối hợp với Hội nông dân cứu quốc, các đoàn thể và chính quyền (phối hợp quân, dân, chính).

5. Đề phòng mọi việc bất thường ở trong nước và ngoài nước..."

Đối với nhiệm vụ xây dựng nền kinh tế dân chủ mới, đồng chí Trường Chinh xác định rằng:

"Công nhân trong nước dân chủ nhân dân Việt Nam phải đấu tranh để xây dựng nền kinh tế dân chủ mới. Do đó, đặt ra những vấn đề đại đoàn kết và giai cấp đấu tranh...

...Một điều phải chú trọng: Việt Nam là một nước nông nghiệp còn nhiều tàn tích phong kiến. Nước ta thừa tàn tích kinh tế thực dân và phong kiến chứ không phải thừa tư bản. Nhiệm vụ xây dựng kinh tế dân chủ nhân dân là làm sao cho nước lạc hậu thành một nước kỹ nghệ. Trước hết phải thủ tiêu tàn tích bóc lột phong kiến trong nông nghiệp. Giai cấp công nhân phải đoàn kết với các tầng lớp nhân dân theo chính sách đại đoàn kết của Hồ Chủ tịch, kể cả tư sản dân tộc, để hoàn thành nhiệm vụ giải phóng dân tộc, để chiếm cứ các xí nghiệp của đế quốc. Giai cấp công nhân muốn phát triển bản thân giai cấp mình cũng như muốn mau xây dựng nền kinh tế dân chủ nhân dân, cần phải phát triển kỹ nghệ Nhà nước và hoan nghênh việc tư bản tư nhân phát triển.

Chỗ này ta thấy mâu thuẫn: một mặt công đoàn và giai cấp công nhân đấu tranh để một ngày kia xoá bỏ chế độ bằng cách trả tiền công, một mặt hoan nghênh tư sản phát triển. Nhưng thật ra không có mâu thuẫn vì có như thế nước Việt Nam mới mau được kỹ nghệ hơn, giai cấp công nhân mới đông về số lượng và tiến về chất lượng.

Hiện nay, cả dân tộc ta đấu tranh với đế quốc Pháp. Trong nền kinh tế của chúng ta còn có tư bản và vô sản, còn có sự bóc lột. Thái độ của công nhân Việt Nam là phải đặt quyền lợi của dân tộc lên trên quyền lợi của giai cấp. Phải hoà hoãn với giai cấp tư sản để giải phóng dân tộc và phát triển kinh tế quốc gia. Giai cấp đấu tranh ở nước ta phải phụ thuộc vào dân tộc đấu tranh. Đấu tranh cần phải đúng mức, không trái với chính sách đại đoàn kết. Nhưng không phải vì đại đoàn kết mà thủ tiêu đấu tranh..."

Kết thúc bài phát biểu, đồng chí Trường Chinh nhấn mạnh:

"Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phải huy động công nhân xung phong thực hiện nhiệm vụ chiến lược mới đòi hỏi ngoài sự cải tiến kỹ thuật đánh giặc của Quân đội nhân dân, một mức sản xuất vũ khí và vật dụng cần thiết...

Sức lao động của công nhân là nguồn sản xuất vô hạn những thứ cần dùng cho chiến tranh. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có nhiệm vụ động viên, tổ chức đưa lao động trong vùng tự do cũng như trong vùng tạm chiếm, ở tiền tuyến cũng như ở hậu phương để gấp rút hoàn thành chuẩn bị chuyển mạnh sang tổng phản công".

Tiếp theo những nội dung cơ bản bức thư của Hồ Chủ tịch và bài phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư, Đại hội đã nhất trí thông qua nghị quyết chung, các nghị quyết về những vấn đề cụ thể, thông qua điều lệ.

Về công tác đối ngoại, Đại hội khẳng định giai cấp công nhân và Công đoàn Việt Nam phải chung sức với lao động và các lực lượng dân chủ thế giới đấu tranh chống phản động quốc tế, nhất là phản động Mỹ, để bảo vệ hòa bình, dân chủ cho nhân loại. Góp phần tăng cường đoàn kết, ủng hộ Liên Xô và các nước dân chủ mới trong cuộc đấu tranh chống đế quốc Mỹ xâm lược và bè lũ tay sai của chúng. Ra sức học tập kinh nghiệm phong trào cách mạng của Liên Xô và các nước dân chủ mới. Góp phần tích cực vào cuộc đấu tranh chống bọn lãnh tụ công đoàn phản động, tay sai đế quốc đang có những hành động khiêu khích, chia rẽ hàng ngũ giai cấp công nhân thế giới, chống hành động đàn áp quyền tự do công đoàn của chính phủ phản động các nước tư bản, thuộc địa và nửa thuộc địa. Liên kết ủng hộ phong trào đấu tranh giành độc lập của công nhân và nhân dân các nước thuộc địa. Đại hội đặc biệt nêu vấn đề giúp đỡ về kinh nghiệm đấu tranh cách mạng, về đào tạo cán bộ và phối hợp đấu tranh bằng mọi hình thức với công nhân và nhân dân Cam-pu-chia, Lào trong sự nghiệp kháng chiến, đánh đuổi thực dân xâm lược Pháp.

Nói về nhiệm vụ phục vụ kháng chiến, Đại hội nhất trí nhận định rằng: "Cuộc kháng chiến của ta đang ở thời kỳ tiến tới tổng phản công. Muốn đánh thắng giặc Pháp, giai cấp công nhân phải đi tiên phong trong việc thực hiện chiến tranh nhân dân cho rộng rãi, làm tròn nhiệm vụ chuẩn bị tổng phản công và tổng phản công thắng lợi. Giai cấp công nhân phải đặc biệt tăng cường sức sản xuất về mọi mặt ở vùng tự do và đấu tranh phá hoại làm tê liệt kinh tế địch ở vùng tạm chiếm".

Đối với chính quyền nhân dân, Đại hội xác định: "Chính quyền nhân dân được xây dựng sau Tổng khởi nghĩa cách mạng tháng Tám và được củng cố trong kháng chiến là chính quyền nhân dân do giai cấp công nhân lãnh đạo. Giai cấp công nhân phải luôn luôn đề cao, củng cố và phát triển chính quyền nhân dân, tham gia đông đảo vào Quốc hội, hội đồng nhân dân, cơ quan hành chính, kinh tế các cấp... Chú trọng việc lãnh đạo, phát triển chế độ uỷ ban xí nghiệp. Đả phá các chính quyền bù nhìn tay sai của Pháp và phản động quốc tế. Triệt để ủng hộ Chính phủ kháng chiến Hồ Chí Minh. Tham gia việc xây dựng quân đội nhân dân bằng cách đưa thành phần công nhân vào các binh chủng, đặc biệt là binh chủng chuyên môn... Giúp đỡ Chính phủ củng cố Bộ Lao động.

Đối với nhiệm vụ củng cố Mặt trận dân tộc thống nhất, giai cấp công nhân ph liên kết với nông dân thành lực lượng trụ cột của Mặt trận dân tộc thống nhất, đồn thời giúp đỡ các đoàn thể trong Mặt trận. Trong khi thi hành chính sách cách mạng của dân tộc mình, giai cấp công nhân phải đoàn kết rộng rãi với các tầng lớp nhân dân, nhân nhượng quyền lợi giữa các giai cấp một cách hợp lý (thực hiện lao tư lưỡng lợi), chống lối đấu tranh qua loa và lối thủ tiêu đấu tranh vì đoàn kết một chiều.

Giúp đỡ nông dân về mọi mặt là nhiệm vụ không thể thiếu của giai cấp công nhân trên con đường giải phóng dân tộc và xây dựng chế độ dân chủ mới. Giai cấp công nhân giúp đỡ nông dân cải tiến lối canh tác, cải tiến nông cụ, phát triển hợp tác xã, giúp đỡ học văn hoá, chính trị, đặc biệt giúp thực hiện chính sách giảm tô, giảm tức, tạm cấp ruộng đất của thực dân Pháp và Việt gian để nâng cao đời sống nông dân.

Đối với nhiệm vụ xây dựng nền kinh tế, Đại hội nhận định nền kinh tế dân chủ nhân dân là nền kinh tế chuẩn bị để tiến lên chủ nghĩa xã hội do giai cấp công nhân lãnh đạo. Nền kinh tế đó gồm nhiều thành phần: kinh tế Nhà nước, kinh tế hợp tác xã, kinh tế cá thể của nhân dân, tiểu thương, tiểu chủ, kinh tế tư bản tư nhân, kinh tế tư bản nhà nước. Trong giai đoạn hiện tại, nhiệm vụ kháng chiến, giành độc lập dân tộc còn nặng nề, giai cấp công nhân ra sức xây dựng kinh tế phục vụ kháng chiến, đồng thời chuẩn bị điều kiện cần thiết để xây dựng nền kinh tế dân chủ nhân dân, phát triển kỹ nghệ quốc phòng, gây dần các cơ sở công nghiệp mỏ, hoá chất, đúc, gang... thực hiện chính sách lao tư lưỡng lợi, khuyến khích các nhà tư sản bỏ vốn kinh doanh, phát triển tiểu công nghệ. Đoàn kết chặt chẽ với nông dân, thực hiện chính sách ruộng đất, phát triển dần hợp tác xã sản xuất, vận tải, điều hoà nguyên, vật liệu, hàng hoá, tham gia ý kiến vào các chương trình kiến thiết của Chính phủ và chính quyền các cấp.

Đối với cải thiện đời sống cho công nhân, lao động, Đại hội đã phê phán hai khuynh hướng sai lầm. Khuynh hướng thứ nhất cho rằng trong kháng chiến, chịu đựng gian khổ, thiếu thốn là điều tất nhiên. Tất cả để phục vụ kháng chiến thì không thể cải thiện đời sống được. Khuynh hướng thứ hai cho rằng càng chiến tranh càng phải chú trọng đời sống, do đó đòi hỏi cải thiện quá khả năng có thể giải quyết. Đại hội xác định quan tâm cải thiện đời sống công nhân, lao động là rất cần thiết để công nhân có đủ sức sản xuất phục vụ kháng chiến lâu dài. Một mặt, bảo đảm thực hiện những chế độ đã ban hành và chuẩn bị những thể lệ, chế độ đầy đủ hơn trong thời gian sắp tới. Mặt khác, xúc tiến tự cải thiện sinh hoạt, tổ chức hợp tác xã mua bán của công nhân, phát triển tăng gia trồng trọt, chăn nuôi...

Đồng thời, chú trọng nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, chuyên môn, kỹ thuật cho công nhân. Giáo dục công nhân những hiểu biết về chủ nghĩa xã hội khoa học, về vai trò tiên phong cách mạng của giai cấp công nhân, về tinh thần quốc tế vô sản. Mở các lớp chính trị trong xí nghiệp. Thanh toán nạn mù chữ cho công nhân vùng tự do. Giúp công nhân vùng địch tạm chiếm học tập. Phối hợp với chính quyền mở lớp dạy nghề và trường văn hoá cho công nhân, lập tủ sách, thư viện trong xí nghiệp. Đẩy mạnh phong trào trao đổi, phổ biến kinh nghiệm sản xuất, dìu dắt thợ kém, đào tạo thợ mới.

Đại hội đặc biệt chú trọng phát động phong trào thi đua ái quốc, lấy thi đua ái quốc làm trọng tâm công tác, công đoàn làm cho công nhân, lao động thấm nhuần mục đích thi đua ái quốc là sản xuất và xây dựng kinh tế để kháng chiến mau thắng lợi, kiến thiết quốc gia, thông qua thi đua mà xây dựng giai cấp, xây dựng Đảng, xây dựng công đoàn. Phải phối hợp chặt chẽ với cơ quan chuyên môn để tổ chức, hướng dẫn phong trào thi đua ở khắp các ngành, trên mọi lĩnh vực: quốc phòng, giao thông vận tải, các xí nghiệp của Chính phủ, các xí nghiệp tư nhân, các cơ quan chuyên môn và hành chính, đặc biệt chú trọng ngành vận tải tiếp tế và kỹ nghệ quốc phòng.

Muốn đẩy mạnh phong trào thi đua ái quốc, cần xây dựng quan niệm đúng đắn về thi đua, xác định động cơ thi đua chính xác, đề cao anh hùng lao động, đặt kế hoạch động viên, hướng dẫn và tổng kết kinh nghiệm. Vừa phát động đợt thi đua lớn, có nội

dung toàn diện, vừa kịp thời phát động những đợt thi đua ngắn nhằm thực hiện dứt điểm những công tác đột xuất, thực hiện đúng kế hoạch và vượt kế hoạch.

Phương châm thi đua ái quốc được Đại hội đề ra là: "Cải tiến kỹ thuật, phát huy sáng kiến, trau dồi nghề nghiệp nhằm xây dựng căn bản nghề nghiệp cho người thợ, xây dựng công nghệ kháng chiến" để vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa áp dụng trong nền kinh tế nhân dân sau này.

Về công tác xây dựng tổ chức công đoàn, phương hướng là chấn chỉnh toàn bộ hệ thống tổ chức công đoàn, kiện toàn các cấp, tăng cường sự lãnh đạo, và liên lạc thông suốt toàn quốc. Đặc biệt coi trọng củng cố công đoàn cơ sở, chấn chỉnh và thống nhất công đoàn các ngành kỹ nghệ. Tập hợp lao động trí óc vào công đoàn, chấn chỉnh tổ chức thanh niên công nhân và phụ nữ lao động. Đào tạo cán bộ và chuyên môn hoá cán bộ công đoàn.

Điều lệ công đoàn được Đại hội nhất trí thông qua ghi rõ: "Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là tổ chức đoàn kết hết thảy lao động trí óc và chân tay trong nước, không phân biệt dân tộc, màu da, tôn giáo, nam nữ để:

a) Bảo vệ quyền lợi, nâng cao đời sống tinh thần và vật chất cho lao động Việt Nam nhằm mục đích giải phóng hoàn toàn cho giai cấp và dân tộc.

b) Đoàn kết với hết thảy các tầng lớp nhân dân trong nước để kháng chiến thắng lợi và xây dựng chế độ dân chủ nhân dân ở Việt Nam.

c) Chung sức cùng lao động các dân tộc bị áp bức và các lực lượng dân chủ trên thế giới để chiến đấu chống phản động quốc tế, chống mọi áp bức, bóc lột, chia rẽ thợ thuyền và mưu đồ gây chiến tranh của chúng, để bảo vệ quyền lợi cho lao động, bảo vệ nền hoà bình và dân chủ trên thế giới".

Đại hội đã bầu Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam gồm 21 uỷ viên chính thức và 4 uỷ viên dự khuyết, đồng chí cao tuổi nhất: 43 tuổi và đồng chí trẻ nhất: 23 tuổi. Đồng chí Hoàng Quốc Việt được bầu làm Chủ tịch và đồng chí Trần Danh Tuyên được bầu làm Tổng Thư ký Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

# ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM LẦN THỨ HAI
## (23 đến 27-2-1961)

Thời gian từ Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ nhất đến Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ hai là mười một năm. Nhiều sự kiện trọng đại đã liên tiếp xảy ra và tác động mạnh mẽ vào phong trào công nhân và hoạt động công đoàn chúng ta.

## I. BỐI CẢNH LỊCH SỬ

**a. Trên thế giới:**

Thực hiện ý đồ làm bá chủ thế giới, đế quốc Mỹ đã công khai tuyên bố tiến công Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa, mơ tưởng xoá sổ các nước này trên bản đồ thế giới và tiêu diệt tận gốc chủ nghĩa cộng sản. Chúng cho rằng chủ nghĩa cộng sản, phe xã hội chủ nghĩa, trước hết là Liên Xô, là trở lực chính trong việc thực hiện chiến lược toàn cầu phản cách mạng của chúng.

Mỹ và các nước đồng minh chư hầu đã lập ra hết khối quân sự xâm lược ở vùng này đến khối quân sự xâm lược ở vùng khác trên thế giới. Chúng dùng sức mạnh của đồng đô-la để bành trướng kinh tế, chinh phục các chư hầu, nhào nặn các bù nhìn tay sai, tiến hành chiến tranh tâm lý, tổ chức đảo chính lật đổ, can thiệp vào nội bộ nhiều nước...

Chúng thực hiện ý đồ đen tối biến Tây Đức và Nhật Bản thành công cụ của chính sách đế quốc Mỹ ở Châu Âu và Châu Á. Chúng sử dụng bọn xã hội - dân chủ cơ hội hữu khuynh để thi hành âm mưu chia rẽ giai cấp công nhân, đánh lạc hướng phong trào đấu tranh cách mạng của giai cấp công nhân, chia rẽ Liên hiệp công đoàn thế giới, đồng thời giúp đế quốc Mỹ thực hiện ý đồ xâm lược ở nơi này, nơi khác trên thế giới.

Đế quốc Mỹ trắng trợn khiêu khích, tiến công nước Cộng hoà Cu Ba trẻ tuổi, can thiệp thô bạo vào I-ran, In-đô-nê-xi-a, Lào và Việt Nam.

Do chính sách xâm lược của đế quốc Hoa Kỳ, nguy cơ một cuộc chiến tranh thế giới mới vẫn đe doạ loài người.

Vào thời kỳ lịch sử này, hệ thống xã hội chủ nghĩa đã được tăng cường, biểu hiện ở thành tựu to lớn về nhiều mặt của Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa anh em, tác động mạnh mẽ vào tiến trình phát triển của phong trào cách mạng thế giới. Cách mạng Cu Ba thành công. Một nước xã hội chủ nghĩa đầu tiên xuất hiện ở khu vực Tây bán cầu.

Phong trào cách mạng giải phóng dân tộc ở các nước Châu Á, Châu Phi, Châu Mỹ la-tinh đã đánh những đòn tiến công trí mạng vào chủ nghĩa thực dân. Chúng phải thay hình đổi dạng bằng chủ nghĩa thực dân mới. Lại thêm cuộc đấu tranh giai cấp ở tận sào huyệt các nước tư bản liên tiếp nổ ra ngày càng gay gắt. Số ngày bãi công của công nhân 28 nước tư bản từ 49 triệu ngày trong năm 1945 đã vụt lên 60

triệu 20 vạn ngày trong năm 1955. Ở Mỹ, năm 1957 số ngày bãi công là 16 triệu 50 vạn ngày, đến năm 1959 lên tới 68 triệu 50 vạn ngày. Ở Anh năm 1958 có 3 triệu 462 nghìn ngày bãi công, sang năm 1959 tăng lên 5 triệu 20 vạn ngày. Ở Nhật Bản, trong cuộc đấu tranh Mùa Xuân năm 1959 có 4 triệu công nhân lao động tham gia, hơn cuộc đấu tranh Mùa Xuân 1958 là 20 vạn người. Những cuộc đấu tranh bãi công sôi nổi khắp nơi như vậy đã ảnh hưởng sâu sắc đến nền kinh tế các nước tư bản[6].

Đó là ba dòng thác cách mạng thế giới luôn luôn hướng tập trung vào mục tiêu chung chống đế quốc, đứng đầu là đế quốc Mỹ, phản đối chiến tranh xâm lược, phản đối chuẩn bị chiến tranh hạt nhân, đòi tài giảm binh bị, đòi một nền hoà bình lâu dài. Sức mạnh của ba dòng thác đó thể hiện rõ thế tiến công, trong đó hệ thống xã hội chủ nghĩa thế giới là lực lượng tiên phong luôn luôn đứng ở mũi nhọn của cuộc đấu tranh.

Vai trò và sức mạnh của hệ thống xã hội chủ nghĩa làm cho tương quan lực lượng giữa hai phe thay đổi có lợi cho cách mạng thế giới, khiến cho phe đế quốc không thể coi thường. Hệ thống xã hội chủ nghĩa thế giới đã trở thành nhân tố quyết định sự phát triển của xã hội loài người.

Hoà vào ba dòng thác cách mạng thế giới, Liên hiệp Công đoàn thế giới kiên định lập trường đấu tranh vì quyền lợi của lao động và vì hoà bình thế giới.

Tính đến năm 1961, Liên hiệp Công đoàn thế giới đã có 119 triệu 50 vạn đoàn viên, bao gồm hơn một trăm tổ chức công đoàn thành viên thuộc gần một trăm nước trên thế giới. Với quy mô phát triển rộng lớn như vậy, Liên hiệp Công đoàn thế giới đã là một trung tâm tổ chức công đoàn quốc tế mạnh nhất, có khả năng cùng với nhân dân tiến bộ toàn thế giới đấu tranh ngăn chặn mọi hành động gây chiến tranh xâm lược, bảo vệ hoà bình thế giới.

**b. Ở trong nước:**

Kháng chiến thắng lợi, miền Bắc hoàn toàn được giải phóng chuyển sang thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội.

Sau khi hoàn thành cải cách ruộng đất và hàn gắn vết thương chiến tranh, miền Bắc đã hoàn thành khôi phục kinh tế và tiếp theo đó tiến hành cải tạo xã hội chủ nghĩa và xây dựng chủ nghĩa xã hội, làm cho bộ mặt của miền Bắc có những biến đổi sâu sắc về chính trị, về kinh tế và xã hội, cả ở nông thôn cũng như ở thành thị.

Thắng lợi của việc hoàn thành kế hoạch ba năm khôi phục kinh tế (1955 - 1957) đã tạo điều kiện tập hợp đội ngũ giai cấp công nhân ở miền Bắc.

Đi đôi với công cuộc cải tạo xã hội chủ nghĩa đối với nông nghiệp, thủ công nghiệp và công, thương nghiệp tư bản tư doanh, việc xây dựng chủ nghĩa xã hội cũng được coi trọng. Sản lượng thóc năm 1959 đạt hơn 5 triệu tấn, vượt mức trước chiến tranh (1939: 2,4 triệu tấn). 60 nông trường quốc doanh đã thành lập và bắt đầu phát huy tác dụng đối với sản xuất nông nghiệp. Công nghiệp phát triển mạnh. Đến cuối năm 1960, toàn miền Bắc đã có 172 xí nghiệp do Trung ương quản lý, trong đó có

[6] Theo lịch sử phong trào công nhân, công đoàn thế giới và Việt Nam. Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội, trang 112.

nhiều nhà máy mới xây dựng, thiết bị, máy móc hiện đại, 600 xí nghiệp địa phương đã xây dựng xong và đưa vào hoạt động. Công nghiệp cơ khí đã chế tạo được các máy công cụ loại nhỏ và vừa, máy phát điện cỡ nhỏ, tàu kéo, ca-nô, toa xe lửa, nông cụ cải tiến, máy móc nông nghiệp hạng nhỏ v.v...

Trong thời kỳ này, miền Bắc đã xây dựng các cơ sở luyện kim, gang thép, hoá chất. Các ngành giao thông vận tải, bưu điện, thương nghiệp quốc doanh đều phát triển. Thành phần kinh tế xã hội chủ nghĩa và kinh tế tập thể, lấy kinh tế quốc doanh làm nòng cốt đã chiếm ưu thế tuyệt đối trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

Theo đà phát triển của các ngành kinh tế, cách mạng văn hoá cũng được đẩy mạnh. Công tác giáo dục tư tưởng luôn luôn được coi trọng và tiến hành sâu rộng, thường xuyên, từng bước xây dựng người công dân miền Bắc thành người lao động sống và làm việc theo tinh thần chủ nghĩa xã hội, phấn đấu cống hiến sức mình cho sự nghiệp cách mạng. Các sự nghiệp văn hoá, giáo dục, y tế đã được mở rộng không ngừng.

Trên cơ sở sản xuất phát triển, đời sống vật chất và văn hoá của nhân dân miền Bắc được nâng lên rõ rệt. Năm 1960, thu nhập quốc dân bình quân đầu người tăng 17,4% so với năm 1957. Nạn đói kinh niên đe doạ nhân dân ta trước kia đã bị đẩy lùi. Hằng năm có thêm 10 vạn người được sắp xếp công ăn việc làm. Sức tiêu thụ của nhân dân biểu hiện trong việc mua hàng, nói chung tăng 66,2% so với năm 1955. Các bệnh dịch hiểm nghèo đã kịp thời được ngăn chặn. Sức khoẻ của nhân dân tăng lên. Xã hội miền Bắc là một xã hội lành mạnh, tươi vui, an ninh, trật tự.

Trong phong trào cách mạng chung của nhân dân ta đang đi từ thắng lợi này đến thắng lợi khác, hoạt động của Công đoàn Việt nam đã góp phần tích cực thúc đẩy cách mạng tiến lên. Mọi chủ trương công tác, mọi hoạt động của công đoàn đều căn cứ trên đường lối, chính sách của Đảng để tập hợp, đoàn kết, tổ chức, giáo dục công nhân, viên chức thành một khối nhất trí xung quanh Đảng, phấn đấu thực hiện những nhiệm vụ chính trị và kinh tế của Đảng đề ra.

Từ khi miền Bắc hoàn toàn giải phóng, công đoàn đã từng bước chuyển hoạt động của mình vào sản xuất, xây dựng kinh tế, lấy sản xuất làm nhiệm vụ trung tâm. Công đoàn đã phát động phong trào thi đua sản xuất và tiết kiệm trong công nhân, viên chức, tăng năng suất lao động, hoàn thành kế hoạch Nhà nước.

Năm 1958, tại Đại hội liên hoan chiến sĩ thi đua lao động chân tay và lao động trí óc lần thứ ba, 12.190 anh hùng lao động và chiến sĩ thi đua được tuyên dương, 23.000 lao động xuất sắc với trên 6 vạn sáng kiến có giá trị về hợp lý hoá sản xuất, cải tiến kỹ thuật, cải tiến lề lối làm việc trong các ngành kinh tế và văn hoá.

Ngày 14 tháng 9 năm 1957, Kỳ họp lần thứ 7 Quốc hội khoá I đã nhiệt liệt biểu dương thành tích to lớn của giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn, nhất trí thông qua Luật Công đoàn, xác định rõ vai trò, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong chế độ Nhà nước dân chủ nhân dân. Hoạt động của công đoàn được phát triển mạnh hẳn lên, vai trò của quần chúng công nhân, viên chức và tổ chức công đoàn trong việc tham gia quản lý xí nghiệp, quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước được tăng cường.

Đầu năm 1960, công đoàn phát triển phong trào thi đua yêu nước lên một bước mới cao hơn. Đó là phong trào "Phấn đấu trở thành người lao động tiên tiến, tổ tiên tiến, đơn vị tiên tiến", gọi tắt là phong trào "Tiên tiến" được đông đảo quần chúng nhiệt liệt hưởng ứng.

Trong việc thực hiện chính sách của Đảng về cải tạo, hạn chế, sử dụng công, thương nghiệp tư bản tư doanh, công đoàn đã vận động công nhân, viên chức khôi phục sản xuất, giám sát mọi mặt hoạt động trong xí nghiệp tư bản tư doanh, trực tiếp đấu tranh, giáo dục, cải tạo những người tư sản làm ăn lương thiện.

Trên cơ sở sản xuất phát triển, công đoàn đã phối hợp với cơ quan Nhà nước giải quyết nạn thất nghiệp do thực dân Pháp để lại, nghiên cứu và tham gia cải tiến dần các chính sách lao động, chăm lo đời sống công nhân, viên chức, tham gia cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức nhằm thực hiện từng bước nguyên tắc phân phối theo lao động. Tiền lương thực tế năm 1959 tăng 33% so với năm 1957. Năm 1960, tiền lương lại tăng thêm 12,4% so với năm 1959. Chế độ bảo hiểm xã hội và các phúc lợi khác cũng được cải tiến, ngân sách chi cho các khoản này tăng lên rõ rệt. Diện tích nhà ở, kể từ ngày hoà bình đến cuối năm 1960 đã có thêm 1 triệu 50 vạn mét vuông. Các nhà nghỉ mát, nhà an dưỡng của công nhân, viên chức, bắt đầu được xây dựng ở nhiều nơi. Việc bảo vệ an toàn lao động, vệ sinh công nghiệp được tăng cường. Công đoàn chú trọng tổ chức nhà ăn tập thể, nhà giữ trẻ và tìm công việc làm cho vợ con công nhân, viên chức, hướng dẫn phong trào tăng gia trồng trọt, chăn nuôi, tự cải thiện đời sống. Hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao cũng được phát triển.

Ở vào thời kỳ này, việc xây dựng lực lượng của tổ chức công đoàn đã phát triển với nhịp độ nhanh, đoàn kết rộng rãi lao động chân tay và lao động trí óc, số đoàn viên lên tới 406.200 người trong tổng số 60 vạn công nhân, viên chức. Hàng vạn đoàn viên tích cực tham gia hoạt động công đoàn. Đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách phát triển.

*Ở miền Nam:*

Đế quốc Mỹ ra sức thực hiện chủ nghĩa thực dân mới. Dưới chiêu bài "độc lập, dân chủ", chúng câu kết với bè lũ tay sai phản động duy trì ách thống trị và quyền lợi của chúng thông qua "viện trợ" kinh tế và quân sự, xây dựng các căn cứ và liên minh quân sự.

Kế hoạch đầu tiên của Mỹ để thực hiện chủ nghĩa thực dân mới ở miền Nam là "Kế hoạch Cô-lin"[7].

Mỹ bỏ ra 414 triệu đô-la xây dựng lực lượng thường trực đầu tiên của ngụy, năm 1955 - 1956, gần 170.000 tên cảnh sát. 80% ngân sách quốc phòng của Diệm do Mỹ đài thọ. Từ 1954 đến 1960, là 1,6 tỷ đô-la, từ 1960 đến 1964 lên 2,4 tỷ đô-la.

Mỹ ngang ngược đặt miền Nam nước ta vào "khu vực bảo hộ" của khối xâm lược Đông - Nam Á do Mỹ cầm đầu.

Mỹ - Diệm ngày càng ra sức tàn sát, khủng bố đồng bào hòng thủ tiêu phong trào cách mạng ở miền Nam, đồng thời chuẩn bị điều kiện để tiến công ra miền Bắc.

---

[7] Tướng Cô-lin: cựu tham mưu trưởng quân đội Mỹ sang làm đại sứ Mỹ ở Sài Gòn tháng 11 năm 1954.

Theo thống kê chưa đầy đủ, từ năm 1954 đến năm 1965, Mỹ - Nguỵ đã giết chết gần 170.000 người, làm bị thương và tra tấn thành thương tật 800.000 người, giam cầm trên 400.000 người trong hơn 1.000 nhà tù: lùa trên 5 triệu dân vào khoảng 8.000 "khu trù mật", khu "dinh điền", "ấp chiến lược", "ấp tân sinh". Hãm hiếp và làm nhục hình trên 30.000 phụ nữ, trong đó có cả bà già, trẻ em, phụ nữ có thai, nữ tu hành. Chúng mổ bụng, moi gan, lấy mật, chôn sống trên 5.000 người. Khủng bố, bắn phá, triệt hạ hàng ngàn chùa chiền, thánh thất, đền miếu và giết hại hàng vạn tín đồ.

Ngoài ra, Mỹ - Nguỵ còn làm cho 2 triệu mẫu ruộng bị bỏ hoang, 800 xí nghiệp lớn, trong đó có 500 xí nghiệp bị phá sản, 10.000 lò đường và 6.000 khung dệt bị ngừng hoạt động, 300 xưởng cưa phải giải tán. Ngót 2 triệu công nhân thất nghiệp.

Đi đôi với khủng bố, tàn sát dã man, Mỹ - Diệm ngày càng tăng cường vơ vét, bóc lột nhân dân lao động bằng hàng trăm thứ thuế, phạt vạ, quyên góp... Chúng trắng trợn đưa ra luận điệu bịp bợm "thăng tiến cần lao", "đồng tiến xã hội", hòng xoa dịu tinh thần đấu tranh của công nhân và nhân dân lao động. Chúng cho bọn tay sai dựng lên các tổ chức nghiệp đoàn để lôi kéo, chia rẽ, phá hoại phong trào công nhân và bắt bớ, thủ tiêu những phần tử hăng hái đấu tranh cho quyền lợi của lao động.

Mỹ - Diệm đã dồn công nhân và nhân dân miền Nam không còn đường sống. Do đó, khắp nông thôn và thành thị, đồng bằng và miền núi, mọi tầng lớp nhân dân đã đấu tranh với khí thế mạnh mẽ như chống "tố cộng", chống chính sách "doanh điền", chống lập "khu trừ mật", chống Luật "10/59", đòi tăng lương và cải thiện chế độ làm việc, đòi giải quyết nạn thất nghiệp, đòi các quyền tự do dân chủ và hoà bình thống nhất nước nhà.

Tính đến cuối năm 1960, đã có hơn 2.000 cuộc đấu tranh của lao động. Riêng cuộc tuần hành ở Sài Gòn ngày 1 tháng 5 năm 1958 có 50 vạn người xuống đường biểu tình. Hàng vạn công nhân cao-su miền Đông Nam Bộ liên tiếp đấu tranh bằng nhiều hình thức sáng tạo của quần chúng. Có những cuộc đấu tranh kéo dài từ 5 đến 7 tháng buộc chủ phải giải quyết các yêu sách.

Trong khi đấu tranh đòi quyền lợi thiết thân của mình, công nhân còn nêu khẩu hiệu đòi ruộng đất cho nông dân, đòi tăng lương cho binh lính, đòi xây dựng kinh tế độc lập tự chủ, đòi bảo vệ hàng nội hoá.

Phong trào công nhân diễn ra liên tục và mạnh mẽ ở các xí nghiệp, bến tàu, đồn điền cao-su đã có tác dụng thúc đẩy giới trí thức, thanh niên, sinh viên, học sinh, tư sản dân tộc, các tín đồ tôn giáo, đứng lên đòi các quyền tự do dân chủ và cải thiện dân sinh. Phong trào đấu tranh của công nhân đã nâng cao vai trò tiên phong cách mạng của giai cấp công nhân trong các tầng lớp nhân dân, tạo điều kiện thuận lợi cho việc hình thành một mặt trận đoàn kết thống nhất rộng rãi chống Mỹ - Diệm, tập hợp đông đảo các tầng lớp, các lực lượng yêu nước trong giáo phái, sư sãi, binh lính tham gia.

Trong thời kỳ này có những sự kiện lịch sử đáng chú ý: Ngày 20 tháng 12 năm 1960, Mặt trận dân tộc giải phóng miền Nam Việt Nam thành lập. Dưới sự lãnh đạo của Mặt trận, nhân dân khắp miền Nam, từ thành thị đến nông thôn, từ rừng núi đến đồng bằng, đã xuống đường đấu tranh. Phong trào cách mạng miền Nam từ chỗ bị đánh phá ác liệt, bị kìm kẹp và bị kiểm soát gắt gao, đã vùng dậy giành được quyền chủ động tiến công địch.

Song song với đấu tranh quân sự, phong trào đấu tranh chính trị được đẩy mạnh thành cao trào đồng khởi bắt đầu từ Bến Tre, lan khắp miền Nam. " Đội quân tóc dài" xuất hiện với số quân thường trực lên tới gần 2 triệu người, đấu tranh rất ngoan cường, dũng cảm và mưu trí. Nhân dân miền Nam đã tiến hành một cuộc khởi nghĩa từng phần liên tục, rộng lớn, dồn Mỹ - Nguỵ vào thế bị động, phá tan quốc sách ấp chiến lược, đánh bại chiến lược chiến tranh đặc biệt của đế quốc Mỹ, vùng giải phóng được mở rộng.

Ngày 27 tháng 4 năm 1961, Hội Lao động giải phóng miền Nam ra đời và ngày 1 tháng 5 đã ra lời kêu gọi, có đoạn viết: "Ngày 1 tháng 5, ngày biểu dương khí thế và lực lượng của công nhân, lao động chúng ta, là ngày tiến công mạnh mẽ, quyết liệt vào kẻ thù của giai cấp và của dân tộc, là ngày chiến thắng và nêu cao truyền thống cách mạng anh hùng của giai cấp chúng ta".

Hưởng ứng lời kêu gọi đó, công nhân trong các xí nghiệp và đồn điền đã sôi nổi đấu tranh đòi quyền lợi kinh tế, các quyền tự do, dân chủ... Chỉ trong vòng hai tháng 7 và 9 năm 1961, trên một vạn công nhân hãng BGI, CARIC, ô-tô buýt, nhà đèn Chợ Quán, Hoả xa, Bình Tây, Kiều Lộ, máy da... đã liên tiếp đình công. Địch đã phải thú nhận rằng (tất nhiên còn xa sự thật) trong năm 1961, 294.000 công nhân và lao động miền Nam đã mở 4.416 cuộc đấu tranh, trong đó có 147 cuộc đấu tranh lớn. Trung bình chưa đầy ba ngày có một cuộc đấu tranh lớn và mỗi ngày trung bình có trên mười cuộc đấu tranh lớn nhỏ của công nhân.

Nổi bật hơn phải kể đến cuộc đấu tranh của công nhân hãng dầu Xtan-vác, kéo dài bốn tháng, bắt đầu từ ngày 6 tháng 9, một trong những hãng dầu lớn nhất ở miền Nam lúc bấy giờ, có chi nhánh khắp Đông - Nam Á và được chính quyền bù nhìn đặc biệt che chở. Cuộc đấu tranh đã lôi kéo được cả lực lượng công nhân của 2.400 xích-lô máy, 2.000 xe tắc-xi, 1.400 xe ba bánh và 23.000 thuyền gắn máy, tẩy chay xăng "Con ngựa bay" của hãng Xtan-vác, gây thiệt hại cho tư bản Mỹ mỗi ngày từ 3 đến 5 triệu đồng.

## II. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN TOÀN QUỐC LẦN THỨ HAI

Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ hai được chuẩn bị từ những tháng cuối năm 1960 dưới ánh sáng của Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ III. Tất cả các công đoàn cơ sở, liên hiệp công đoàn tỉnh, thành phố, khu và một số công đoàn ngành trung ương đã lần lượt mở đại hội để thảo luận dự thảo báo cáo chung, dự thảo điều lệ sửa đổi và bầu đại biểu đi dự đại hội công đoàn cấp trên. Tổng số đại biểu Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ hai là 752 người, trong đó có 666 đại biểu chính thức và 86 đại biểu dự thính.

Đại hội họp từ ngày 23 đến 27 tháng 2 năm 1961 tại Trường Thương nghiệp, gần cầu Diễn, cách Hà Nội 5 ki-lô-mét, trên đường đi thị xã Sơn Tây.

Lần đầu tiên trong lịch sử, Đại hội Công đoàn Việt Nam họp ở Thủ đô Hà Nội, trong không khí hoà bình. Lần đầu tiên trong lịch sử, Đại hội Công đoàn Việt Nam có

các đoàn đại biểu quốc tế được mời đến tham dự, trong đó có Đoàn đại biểu Liên hiệp Công đoàn Thế giới, Hội đồng Trung ương các Công đoàn Liên Xô, Tổng Công hội Trung Quốc, Triều Tiên, Mông Cổ, Hungari, Rumani, Cộng hoà Dân chủ Đức. Tiệp Khắc, Bungari, Ba Lan, Pháp, Liên hiệp Công đoàn châu Phi da đen, Miến Điện (BTUC), Indônêxia, Nhật Bản, đại biểu chuyên gia các nước xã hội chủ nghĩa đang giúp ta xây dựng ở miền Bắc.

Đại hội đặc biệt phấn khởi được đón mừng Hồ Chủ tịch, đồng chí Bí thư thứ nhất Ban Chấp hành Trung ương Đảng Lê Duẩn, Phó Chủ tịch Tôn Đức Thắng, Chủ tịch Uỷ ban Thường vụ Quốc hội Trường Chinh, Thủ tướng Phạm Văn Đồng.

Sáng ngày 23 tháng 02 năm 1961, trong phiên họp khai mạc trọng thể, đồng chí Lê Duẩn, Bí thư thứ nhất của Đảng đã đọc Thư của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Lao động Việt Nam[8] gửi chào mừng Đại hội.

Sáng ngày 27 tháng 02 năm 1961, trong không khí dạt dào phấn khởi, Đại hội đã được vinh dự đón Hồ Chủ tịch đến thăm và nghe Bác nói chuyện. Hội trường vang lên tiếng hoan hô Hồ Chủ tịch muôn năm và vỗ tay kéo dài tưởng như không bao giờ ngớt. Nhiều đại biểu lần đầu tiên thấy Bác, xúc động, bồi hồi, sung sướng tràn lên nước mắt. Bài nói chuyện của Bác thật ngắn gọn mà súc tích, luôn phải ngắt quãng bởi những tràng vỗ tay vang dội.

Mở đầu, Bác nói: "Mục đích của Đại hội này là bàn bạc và thông qua những biện pháp tốt nhất để thực hiện tốt những đường lối, chính sách mà Đại hội lần thứ ba của Đảng ta đã vạch ra về công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, làm cơ sở vững mạnh cho cuộc đấu tranh thực hiện hoà bình thống nhất nước nhà".

Bài nói chuyện của Bác: "Chỉ tóm tắt nêu một vấn đề, là vấn đề làm người chủ nước nhà".

Toàn thể hội trường, hàng ngàn đại biểu lắng nghe như uống từng lời Bác nói:

"Suốt bao năm trường, Đảng ta cùng quân và dân ta đã anh dũng hy sinh chiến đấu, đánh đổ thực dân, phong kiến, để giành cho nhân dân lao động *cái quyền làm chủ nước nhà*. Vậy ngày nay tất cả những người lao động - lao động chân tay và lao động trí óc - đều phải nhận thức thật rõ: *mình là người chủ nước nhà*.

"Đã có quyền hạn làm chủ thì phải làm trọn nghĩa vụ của người làm chủ. Nghĩa vụ đó là: *cần kiệm xây dựng nước nhà,* xây dựng chủ nghĩa xã hội, nhằm mục đích không ngừng nâng cao đời sống vật chất và văn hoá của nhân dân, trước hết là nhân dân lao động.

"Muốn đạt được mục đích ấy thì phải thi đua sản xuất *nhiều, nhanh, tốt, rẻ* và thực hành *tiết kiệm*.

"Thử hỏi chúng ta đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đó chưa? Chưa!

"Công nhân và cán bộ ta có cố gắng, có thành tích. Nhưng phải cố gắng nhiều hơn nữa, mới thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đó. Một thí dụ:

---

[8] Đảng Cộng sản Việt Nam ngày nay.

"Với sự hy sinh đóng góp của nhân dân ta và sự hết lòng giúp đỡ của các nước anh em-... hiện nay chúng ta đã có 172 xí nghiệp nhà nước (và khoảng 600 cơ sở công nghiệp địa phương). Nhưng ở các xí nghiệp nhà nước, chúng ta sử dụng máy móc chỉ đạt non 50% công suất, như thế khác nào chỉ có 86 xí nghiệp hoạt động sản xuất, còn 86 xí nghiệp thì bị bỏ không! Do đó mà lãng phí một cách vô cùng nghiêm trọng máy móc, thời gian, sức người, sức của.

"Vì đâu mà có tình trạng nghiêm trọng ấy? Vì một số khá đông cán bộ và công nhân chưa thật thấm nhuần tinh thần cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội, chưa làm tròn nghĩa vụ của người chủ xí nghiệp, người chủ nước nhà. Do đó mà tổ chức thiếu khoa học, kỷ luật lao động lỏng lẻo, thiếu ý thức bảo vệ an toàn lao động và bảo vệ của công, thiếu tinh thần trách nhiệm v.v... Đó là mấy khuyết điểm mà công đoàn phải quyết tâm khắc phục cho kỳ được.

"*Phát minh, sáng kiến, cải tiến kỹ thuật* cũng là một vấn đề quan trọng. Phải nhận định rằng đại đa số công nhân ta đều cần cù, thông minh và có nhiều sáng kiến hay. Theo báo cáo thì trong năm 1958, công nhân có hơn sáu vạn sáng kiến. Chỉ trong hai năm nay, công nhân nhiều xí nghiệp như nhà máy Gia Lâm, nhà máy Trần Hưng Đạo, v.v... có những sáng kiến tăng năng suất từ gấp đôi đến gấp mười lăm lần; nhà máy cơ khí Duyên Hải, Hải Phòng, có những sáng kiến vượt 225 tiêu chuẩn tiên tiến v.v...

"Nếu công đoàn biết khuyến khích, áp dụng cải tiến và phổ biến rộng rãi những sáng kiến ấy thì năng suất lao động sẽ nâng cao không ngừng".

"Để công nhân xoá bỏ hết tư tưởng "làm thuê" và thực hiện nghĩa vụ làm chủ xí nghiệp, chúng ta cần tiếp tục đẩy mạnh *phong trào cải tiến quản lý xí nghiệp*. Công nhân phải thật sự tham gia quản lý, cán bộ phải thật sự tham gia lao động. Tất cả công nhân và cán bộ trong xí nghiệp đoàn kết thành một khối, thành người chủ tập thể thì khó khăn gì cũng khắc phục được, kế hoạch nào cũng hoàn thành tốt.

"Mọi người thấm nhuần tinh thần làm chủ nước nhà, làm chủ xí nghiệp thì phong trào thi đua yêu nước nhất định sẽ sôi nổi, bền bỉ, rộng khắp và thắng lợi to".

"Khi công nhân và cán bộ đưa hết tinh thần và lực lượng để tăng gia sản xuất và thực hành tiết kiệm để làm tròn nhiệm vụ của người chủ thì công đoàn cũng phải làm tròn nhiệm vụ của mình đối với họ. Cán bộ công đoàn phải thực hiện "bốn cùng" với công nhân. Công đoàn phải có biện pháp thiết thực để nâng cao trình độ văn hoá và kỹ thuật của công nhân, phải tuỳ khả năng cộng với cố gắng mà nâng cao dần đời sống vật chất của họ; phải chú ý bảo vệ sức khoẻ, bảo vệ an toàn lao động và tăng cường công tác vệ sinh.

"Các nước anh em chẳng những giúp ta về máy móc, kỹ thuật và các thứ cần thiết khác, mà còn giúp ta nhiều về tinh thần, về tác phong. Một thí dụ: sau những phá hoại khủng khiếp của hai cuộc chiến tranh thế giới và những năm nội chiến, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản, nhân dân lao động Liên Xô đã thắt lưng buộc bụng gần mười tám năm để xây dựng thắng lợi chủ nghĩa cộng sản, đã là một nước giầu mạnh vào bậc nhất thế giới. Tuy vậy, nhân dân Liên Xô càng ra sức thi đua tăng gia sản xuất và thực hành tiết kiệm, hàng chục triệu người đang sôi nổi thi đua để giành danh hiệu vẻ vang

là "đội lao động cộng sản chủ nghĩa". Do đó mà kế hoạch to lớn bảy năm sẽ hoàn thành và hoàn thành vượt mức trước thời hạn từ một đến ba năm. Các nước khác trong phe xã hội chủ nghĩa đều học tập Liên Xô và có phong trào thi đua sôi nổi.

"Chúng ta phải quyết tâm noi gương và học tập Liên Xô và các nước anh em khác trong công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội".

...

"Nhân dân lao động ta sẵn có truyền thống cực kỳ anh hùng, đã làm cách mạng thành công, kháng chiến thắng lợi. Hiện nay, chúng ta đang làm cách mạng xã hội chủ nghĩa, một cuộc cách mạng tuy trường kỳ gian khổ, song nhất định thắng lợi, chỉ phải đổ mồ hôi mà không đổ máu[9], một cuộc cách mạng nhằm đánh thắng lạc hậu và bần cùng, để xây dựng hạnh phúc muôn đời cho nhân dân ta, cho con cháu ta. Tôi tin chắc rằng dưới sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng và sự hướng dẫn tận tuỵ của công đoàn, nhân dân lao động ta sẽ ra sức phát huy truyền thống anh hùng của mình và sẽ giành được thắng lợi to lớn.

"Trong cuộc cách mạng này, công đoàn có một nhiệm vụ rất nặng nề, nhưng rất vẻ vang. Cán bộ, đảng viên và đoàn viên thanh niên, các anh hùng và chiến sĩ lao động phải gương mẫu, phải làm đầu tàu trong mọi công việc, để đưa công nhân ta từ thắng lợi này đến thắng lợi khác".

Nói với các đoàn đại biểu khách quốc tế tại Đại hội công đoàn, Hồ Chủ tịch: "Nhiệt liệt hoan nghênh Đoàn đại biểu Liên hiệp Công đoàn thế giới và tổ chức công đoàn các nước anh em và các nước bạn". Bác "Trân trọng cảm ơn các đồng chí đã mang đến cho chúng tôi tình đoàn kết vô sản quốc tế. Tôi mong rằng các đồng chí chẳng những khen ngợi các ưu điểm, mà cũng thật thà phê bình những khuyết điểm của chúng tôi, để chúng tôi tiến bộ nhiều hơn nữa"[10]

Đại hội đã quyết định lấy Thư của Ban Chấp hành Trung ương Đảng và Huấn thị của Hồ Chủ tịch là chỉ thị về đường lối, phương châm, nhiệm vụ công tác cho toàn bộ phong trào công đoàn Việt Nam.

Đại hội đề ra nhiệm vụ chung là: *Đoàn kết, tổ chức, giáo dục toàn thể công nhân, viên chức, phát huy khí thế cách mạng, khí thế làm chủ và tính tích cực sáng tạo của quần chúng, làm cho quần chúng mau chóng nắm vững kỹ thuật tiên tiến, để hoàn thành thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, trước mắt là thi đua hoàn thành toàn diện và vượt mức kế hạch 5 năm lần thứ nhất, đưa miền Bắc tiến nhanh, tiến mạnh, tiến vững chắc lên chủ nghĩa xã hội, làm cơ sở vững mạnh cho cuộc đấu tranh thực hiện hoà bình thống nhất Tổ quốc.*

Đại hội xác định rõ công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa gắn chặt với tiền đồ phát triển của giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn. Đi đôi với đà phát triển của nền

---

[9] Hồ Chủ tịch nói câu này trong điều kiện cách mạng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, lực lượng cách mạng mạnh hơn hẳn lực lượng phản cách mạng: giai cấp đối kháng không thể vũ trang chống lại cách mạng và buộc phải đi theo con đường cải tạo hoà bình do Đảng ta đã vạch ra.

[10] Trích trong Hồ Chí Minh Tuyển tập, Tập II, tr. 202 - 207, Nhà xuất bản Sự Thật, Hà Nội, 1980.

công nghiệp hiện đại, nông nghiệp hiện đại và các ngành kinh tế quốc dân tiến lên hiện đại, của nền khoa học, kỹ thuật tiến lên trình độ tiên tiến, đội ngũ giai cấp công nhân sẽ ngày càng thêm đông, tổ chức công đoàn cũng không ngừng được mở rộng. Trong quá trình công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, giai cấp công nhân tiêu biểu cho lực lượng sản xuất tiên tiến nhất, là lực lượng quyết định chẳng những đối với công nghiệp, mà còn đối với cả nông nghiệp, đối với các ngành kinh tế quốc dân khác và với các ngành văn hoá, giáo dục, khoa học, kỹ thuật.

Đối với nhiệm vụ phát triển nông nghiệp, giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn có trách nhiệm nặng nề về nhiều mặt như cung cấp công cụ cải tiến, phân hoá học, máy móc nông nghiệp, phương tiện vận tải, vật phẩm tiêu dùng v.v... Làm được nhiệm vụ trên đây là phát huy vai trò lãnh đạo của giai cấp công nhân đối với nông dân, thiết thực củng cố khối liên minh công - nông làm cơ sở vững chắc cho Nhà nước dân chủ nhân dân.

Công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa không chỉ là phát triển công nghiệp và nông nghiệp hiện đại, mà còn phải làm cho các ngành xây dựng cơ bản, giao thông vận tải cũng tiến lên hiện đại. Các ngành thương nghiệp, văn hoá, giáo dục, y tế, các ngành hành chính, sự nghiệp đều có vị trí quan trọng trong cách mạng xã hội chủ nghĩa. Do đó, công đoàn ở các ngành trên có trách nhiệm vận động công nhân, viên chức phục vụ đắc lực công cuộc công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa.

Trong sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, vấn đề xây dựng kinh tế miền núi có tầm quan trọng rất lớn. Lực lượng công nhân, viên chức các dân tộc ở miền núi sẽ ngày càng tăng thêm. Vì vậy, công đoàn cần đẩy mạnh hoạt động của mình để góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế ở miền núi.

Thực hiện công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, chúng ta có những thuận lợi căn bản, nhưng còn nhiều khó khăn và nhược điểm phải khắc phục. Nói chung, trong công nhân ta nhất là số công nhân mới, ý thức giác ngộ giai cấp còn yếu, trình độ văn hoá, kỹ thuật còn thấp. Năng lực tổ chức công đoàn, trình độ cán bộ công đoàn chưa tương xứng với nhiệm vụ mới. Nhiều mặt hoạt động của công đoàn chưa tiến kịp với tình hình phát triển của các ngành kinh tế, văn hoá, của sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa và xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Muốn làm tròn những nhiệm vụ to lớn trong giai đoạn mới này, giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn phải phấn đấu, rèn luyện về mọi mặt, đặc biệt là nêu cao tinh thần làm chủ nước nhà, tinh thần lao động cần cù, khiêm tốn học tập, sinh hoạt giản dị, cần kiệm xây dựng đất nước. Nhiệm vụ quan trọng bậc nhất của giai cấp công nhân là phát triển mạnh mẽ sản xuất của xã hội. Giai cấp công nhân phải nâng cao khí thế cách mạng xã hội chủ nghĩa, mau chóng nắm vững kỹ thuật tiên tiến, coi vấn đề làm chủ kỹ thuật là căn bản để thực hiện công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa.

Để tập hợp, đoàn kết, hướng dẫn toàn thể công nhân, viên chức hoàn thành nhiệm vụ, công đoàn cần tăng cường mọi mặt hoạt động, trở thành trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, trường học chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản của công nhân, viên chức. Công đoàn đặc biệt coi nhiệm vụ phát triển sản xuất, xây dựng kinh tế, đấu tranh cho sự tiến bộ kỹ thuật, là hoạt động trung tâm

thường xuyên của mình, để không ngừng nâng cao đời sống vật chất và văn hoá của công nhân, viên chức.

Đại hội đề cao vai trò công đoàn trong việc *đẩy mạnh phát triển thi đua yêu nước* theo đúng đường lối, phương châm mà Đảng đã vạch ra, đồng thời *vận động quần chúng tham gia quản lý xí nghiệp* để đẩy mạnh sản xuất.

Đại hội nhận định các tổ, đội lao động tiên tiến là hiện tượng tốt đẹp mới xuất hiện trong thời kỳ thi đua xây dựng chủ nghĩa xã hội. Công đoàn quan tâm bồi dưỡng và phát triển những nhân tố mới tích cực ấy của chủ nghĩa xã hội, làm cho phong trào thi đua tiên tiến thật sự trở thành phong trào quần chúng với khí thế cách mạng sôi nổi, rộng lớn, liên tục, mạnh mẽ; công đoàn phát triển và nâng cao chất lượng những tổ, đội lao động xã hội chủ nghĩa theo đúng phương hướng do Đại hội đã đề ra.

Muốn phấn đấu trở thành tổ, đội lao động xã hội chủ nghĩa thì vấn đề quan trọng bậc nhất là công đoàn có biện pháp nâng cao chất lượng toàn diện của các tổ, đội lao động tiên tiến, đẩy mạnh phong trào thi đua phát triển sản xuất và thực hành tiết kiệm, không ngừng tăng năng suất, hạ giá thành, bảo đảm hoàn thành toàn diện, vượt mức kế hoạch Nhà nước.

Phong trào thi đua đó nhằm đạt yêu cầu về ba mặt: đẩy mạnh sản xuất và công tác; nâng cao trình độ kỹ thuật, nghiệp vụ và xây dựng đạo đức xã hội chủ nghĩa của người lao động. Ba mặt đó có quan hệ mật thiết với nhau, nhưng mục tiêu chính của phong trào là tăng năng suất lao động, hạ giá thành, nâng cao chất lượng sản phẩm, bảo đảm hoàn thành kế hoạch Nhà nước. Muốn thực hiện tốt mục tiêu chính thì công đoàn phải lấy vận động hợp lý hoá sản xuất, cải tiến kỹ thuật làm nội dung chủ yếu của phong trào thi đua.

Để nâng cao năng suất lao động và hạ giá thành, công đoàn cần hướng quần chúng tập trung vào phấn đấu thực hiện vượt chỉ tiêu về năng suất lao động. Công đoàn chú trọng bồi dưỡng và phát huy cao độ ý thức làm chủ và nhiệt tình xã hội chủ nghĩa, tăng cường kỷ luật lao động. Công đoàn đặc biệt chú ý giải quyết vấn đề cơ sở vật chất và kỹ thuật. Công đoàn phối hợp chặt chẽ với cơ quan kinh tế để cải tiến việc quản lý sản xuất, khắc phục mọi khó khăn, bảo đảm điều kiện sản xuất cho công nhân thi đua tăng năng suất lao động. Công đoàn kết hợp chặt chẽ việc giáo dục chính trị với khen thưởng bằng vật chất, vì lợi ích vật chất mà làm cho người lao động quan tâm đến kết quả lao động của mình và phấn khởi, hăng hái sản xuất tốt hơn. Cho nên, công đoàn có trách nhiệm tham gia việc định mức tiền lương cho hợp lý và chú trọng thực hiện thưởng vật chất để khuyến khích tăng năng suất lao động.

Đi đôi với tăng năng suất, công đoàn chú ý hạ giá thành. Công đoàn vận động công nhân, viên chức tham gia cải tiến quản lý kinh doanh theo chế độ hạch toán kinh tế, chống quan liêu, tham ô, lãng phí, triệt để chấp hành chính sách tiết kiệm trong các ngành kinh tế, văn hoá, làm cho mọi xí nghiệp đều kinh doanh có lãi.

Công đoàn tổ chức quần chúng thi đua nâng cao chất lượng sản phẩm, chất lượng công trình xây dựng, hạn chế đến mức thấp nhất hàng xấu, hàng hỏng để tránh lãng phí. Bảo đảm an toàn lao động cũng là một tiêu chuẩn chính của thi đua. Công đoàn kết hợp công tác giáo dục và tổ chức an toàn lao động trong quá trình thi đua.

Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ hai xác định rằng bất cứ mỗi xí nghiệp, công trường, nông trường hay cơ quan hành chính, sự nghiệp, đều có thể thi đua theo khẩu hiệu chung: nhanh, nhiều, tốt, rẻ và an toàn lao động. Công đoàn các ngành thương nghiệp, khoa học, kỹ thuật, văn hoá, giáo dục, y tế, cơ quan hành chính cần nắm vững khẩu hiệu thi đua chung, đồng thời tuỳ theo đặc điểm riêng của từng ngành, từng đơn vị mà vận dụng cho thích hợp, nhằm mục tiêu chính là phục vụ sản xuất, phục vụ đời sống nhân dân.

Công đoàn đề cao trách nhiệm và kiên quyết cải tiến việc tổ chức chỉ đạo phong trào thi đua với nhận thức đầy đủ đây là một chức năng chính của công đoàn.

Công đoàn còn phải chú trọng vận động công nhân, viên chức tham gia quản lý xí nghiệp. Đại hội khẳng định đó là hai mặt của một vấn đề: thực hiện vai trò làm chủ của công nhân, viên chức trong việc phát triển, sản xuất và tham gia quản lý sản xuất. Công đoàn phát triển các hình thức thích hợp để thu hút công nhân, viên chức tham gia quản lý, nhằm động viên tính tích cực, sáng tạo của quần chúng, đóng góp vào việc quản lý xí nghiệp, quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước.

Đại hội nhấn mạnh trách nhiệm công đoàn trong việc bảo đảm thực hiện chế độ quản lý xí nghiệp do Đảng đề ra là: *Thủ trưởng phụ trách quản lý xí nghiệp dưới sự lãnh đạo của Đảng uỷ, công nhân tham gia quản lý xí nghiệp*. Đại hội đề cao việc thi hành Luật công đoàn, trong đó có vấn đề thực hiện trách nhiệm và quyền hạn tham gia quản lý xí nghiệp của công nhân, viên chức và công đoàn. Công đoàn cần quán triệt đầy đủ và chấp hành đúng những nguyên tắc quản lý xí nghiệp xã hội chủ nghĩa, đặc biệt nắm vững và thực hiện nghiêm chỉnh nguyên tắc tập trung dân chủ trong việc tổ chức vận động công nhân, viên chức tham gia quản lý xí nghiệp, phát động tư tưởng làm chủ của công nhân, viên chức và bắt đầu thực hiện rộng rãi chế độ đại hội công nhân, viên chức theo như Luật Công đoàn đã quy định.

Đại hội công nhân, viên chức là một hình thức tổ chức dân chủ rộng rãi nhất để quần chúng công nhân, viên chức tham gia quản lý xí nghiệp, thực hiện việc giám sát từ dưới lên các hoạt động của cơ quan quản lý, đồng thời còn là nơi để quần chúng tự giáo dục và rèn luyện mình để có được những phẩm chất mới, những năng lực mới, nâng cao địa vị và năng lực làm chủ của công nhân, viên chức.

Muốn vận động công nhân, viên chức tham gia quản lý xí nghiệp có kết quả, công đoàn coi trọng việc xây dựng và cải tiến các hình thức quản lý dân chủ. Nhưng trước tiên công đoàn quan tâm đến việc tổ chức, giáo dục ý thức làm chủ, phát động tính tích cực, sáng tạo của quần chúng, đồng thời giáo dục cán bộ quản lý thấm nhuần quan điểm của Đảng là dựa vào quần chúng để quản lý tốt xí nghiệp. Mặt khác, công đoàn chú trọng bồi dưỡng nâng cao năng lực sản xuất, năng lực tham gia quản lý của cán bộ công đoàn và đông đảo công nhân, viên chức, giúp cho anh chị em nắm được những kiến thức cơ bản về sản xuất và quản lý sản xuất theo nguyên tắc xã hội chủ nghĩa.

Đề cập đến chủ trương *tích cực cải thiện đời sống công nhân, viên chức trên cơ sở phát triển sản xuất*, Đại hội xác định trách nhiệm to lớn của công đoàn là kiên quyết thực hiện các biện pháp về cải thiện đời sống đã được Đảng và Chính phủ đề ra, đấu

tranh chống bệnh quan liêu trong mọi hoạt động công đoàn để quan tâm đúng mức đến việc cải thiện đời sống công nhân, viên chức. Công đoàn tham gia xây dựng và giám sát việc thực hiện các chính sách lao động và các biện pháp cải thiện đời sống, đồng thời phát động công nhân, viên chức tự tổ chức đời sống của mình.

Chức năng công đoàn bảo vệ lợi ích công nhân, viên chức lúc này thể hiện trên các lĩnh vực tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động, phúc lợi tập thể. Phải quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, chống chủ nghĩa bình quân, bảo đảm sự cân đối hợp lý trong việc phân phối hưởng thụ, duy trì truyền thống đồng cam cộng khổ trong lao động và trong sinh hoạt đời sống.

Ở nước ta, đời sống vật chất của công nhân, viên chức không chỉ đơn thuần nhìn vào tiền lương, mà còn tuỳ thuộc vào những quỹ xã hội rất lớn, vào các sự nghiệp phúc lợi công cộng hằng năm đều tăng lên. Vì vậy, trong khi tăng cường công tác tiền lương, công đoàn rất coi trọng việc sử dụng các quỹ xã hội, quỹ tiền thưởng, tham gia xây dựng và quản lý sử dụng tốt các sự nghiệp phúc lợi.

Công đoàn cùng với các cơ quan Nhà nước xây dựng các chính sách lao động được thống nhất, toàn diện, cụ thể và kịp thời. Công đoàn phân tích kỹ các yêu cầu của quần chúng, ủng hộ và giúp đỡ cơ quan Nhà nước giải quyết một cách thoả đáng những yêu cầu hợp lý của quần chúng, đề phòng tư tưởng nuông chiều, theo đuôi quần chúng, kiên nhẫn giải thích và giáo dục quần chúng trước những yêu cầu không hợp lý.

Giám sát việc thi hành chính sách là một biện pháp tốt để công đoàn giúp đỡ và thúc đẩy cơ quan Nhà nước quan tâm hơn nữa đến việc cải thiện đời sống công nhân, viên chức. Xuất phát từ nguyên tắc đoàn kết, thống nhất và trên tinh thần xây dựng, đồng thời nhận rõ tình hình khó khăn chung, công đoàn phối hợp, giúp đỡ cơ quan Nhà nước tiến hành các mặt công tác đời sống, đấu tranh chống mọi hiện tượng quan liêu, xa rời quần chúng, chỉ chú trọng sản xuất, thiếu quan tâm đúng mức đời sống công nhân, viên chức, không nghiêm chỉnh chấp hành chính sách, làm thiệt hại đến quyền lợi của công nhân, viên chức.

Công đoàn tiến hành giáo dục chính trị, tư tưởng cho công nhân, viên chức trong khi thực hiện công tác kiểm tra, giám sát thi hành chính sách, làm cho công tác giám sát được thực hiện ở mọi lĩnh vực đời sống hằng ngày của công nhân, viên chức, làm cho hàng vạn đoàn viên công đoàn và đông đảo công nhân, viên chức tham gia vào công tác giám sát.

Nhu cầu về đời sống của công nhân, viên chức ngày càng cao và bao gồm nhiều mặt, việc công đoàn động viên lực lượng quần chúng tự tổ chức, tự quản lý đời sống của mình có ý nghĩa rất quan trọng. Tính chất toàn diện, cụ thể cùng những khó khăn, phức tạp của công tác đời sống đòi hỏi công đoàn nâng cao quan điểm phục vụ quần chúng, quan điểm xây dựng, bảo vệ giai cấp, tích cực phối hợp với các cơ quan Nhà nước, thực hiện phương châm của Đảng và Chính phủ là vừa phát triển sản xuất, vừa thường xuyên quan tâm đến việc cải thiện đời sống công nhân, viên chức.

Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ hai nêu ra luận điểm *Công đoàn là trường học cho chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản của giai cấp công nhân.* Không ngừng nâng cao giác ngộ xã hội chủ nghĩa, nâng cao trình độ văn hoá, kỹ thuật, nghiệp vụ của công nhân, viên chức là chức năng, nhiệm vụ của công đoàn.

Công đoàn cần nhanh chóng rèn luyện giai cấp công nhân trở thành một giai cấp có trình độ giác ngộ chính trị cao, có ý thức tổ chức và kỷ luật, có kiến thức văn hoá và kỹ thuật tiên tiến. Công tác giáo dục về chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản, nâng cao trình độ văn hoá, kỹ thuật cho công nhân, viên chức là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu.

Cần làm cho công nhân, viên chức hiểu biết một cách có hệ thống những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, nhiệm vụ, đường lối cách mạng của Đảng. Trên cơ sở đó, xác định vai trò lãnh đạo của giai cấp công nhân trong cách mạng xã hội chủ nghĩa, xác định nhiệm vụ chính trị của giai cấp công nhân trong nền chuyên chính vô sản, nhận rõ mối quan hệ và sự đoàn kết nhất trí giữa giai cấp công nhân với Đảng, với Nhà nước, với giai cấp công nhân, với cả dân tộc.

Giáo dục cho công nhân, viên chức có ý thức sâu sắc về Đảng. Coi trọng giáo dục về chủ nghĩa yêu nước và chủ nghĩa quốc tế vô sản. Công tác giáo dục chính trị gắn liền với cuộc đấu tranh bền bỉ chống lại tư tưởng phi vô sản, chủ yếu là tư tưởng tư sản và tiểu tư sản, nhất là tư tưởng của người sản xuất nhỏ, chống chủ nghĩa cá nhân, đề cao tư tưởng làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa, làm cho tư tưởng xã hội chủ nghĩa chiếm ưu thế tuyệt đối trong đời sống xã hội.

Phương pháp giáo dục của công đoàn là phương pháp quần chúng, dựa vào quần chúng để giáo dục quần chúng, dùng cách ôn lại chuyện cũ so sánh với việc mới, phát triển các hình thức văn hoá quần chúng, thông qua các sinh hoạt trong thực tế sản xuất, đời sống hằng ngày mà giác ngộ ý thức giai cấp, động viên tinh thần đoàn kết tương trợ, tiến hành phê bình và tự phê bình thường xuyên.

Vấn đề giáo dục cho gia đình và con em công nhân, viên chức đã được Đại hội đặt ra. Dưới chế độ ta, giáo dục, săn sóc trẻ em là sự nghiệp của toàn dân. Là trường học chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản, công đoàn còn có trách nhiệm giáo dục trẻ em, vì đó là tương lai của xã hội cộng sản. Công đoàn tổ chức và cải tiến các vườn trẻ, các lớp mẫu giáo, phát triển các hoạt động ngoài nhà trường cho thiếu nhi.

*Tăng cường tổ chức công đoàn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn* là những công tác quan trọng được Đại hội đưa lên thành vấn đề mấu chốt để bảo đảm cho công đoàn hoàn thành nhiệm vụ.

Cần nhanh chóng nâng cao sức chiến đấu và năng lực tổ chức của công đoàn, cụ thể là tăng cường tính chất giai cấp và tính chất quần chúng của công đoàn, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, ra sức đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, cải tiến phương pháp công tác công đoàn.

Tính chất giai cấp của Công đoàn thể hiện trước tiên ở chỗ công đoàn luôn luôn đặt dưới sự lãnh đạo chặt chẽ của Đảng, và không ngừng lấy đường lối của Đảng, lấy tư tưởng của chủ nghĩa Mác - Lênin để giáo dục đoàn viên, công nhân, viên chức. Tính

chất quần chúng của công đoàn thể hiện ở chỗ công đoàn tập hợp vào hàng ngũ mình tất cả công nhân, viên chức, không phân biệt già trẻ, trai gái, dân tộc, quốc tịch, tôn giáo... trên cơ sở tự nguyện. Công đoàn thu hút đông đảo đoàn viên tham gia các mặt hoạt động công đoàn. Tính chất quần chúng còn thể hiện ở chỗ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trưởng thành từ trong phong trào quần chúng, ở phương pháp công tác quần chúng được vận dụng trên các mặt hoạt động sản xuất và đời sống.

Việc đổi tên *Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thành Tổng Công đoàn Việt Nam* đã được Đại hội nhất trí tán thành.

Để xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh cần nâng cao chất lượng đoàn viên, làm cho đoàn viên thiết tha gắn bó với công đoàn, tích cực làm tròn trách nhiệm của đoàn viên đối với việc xây dựng tổ chức. Đi đôi với nâng cao chất lượng đoàn viên, phải mở rộng đội ngũ phần tử tích cực hoạt động công đoàn.

Phải xây dựng tổ công đoàn, bồi dưỡng tổ trưởng, định rõ nội dung sinh hoạt tổ để phát huy tác dụng của tổ công đoàn trên các mặt sản xuất, học tập, cải thiện đời sống, thực hiện phê bình, tự phê bình nhằm thúc đẩy sản xuất và công tác, thường xuyên trau dồi đạo đức xã hội chủ nghĩa cho đoàn viên.

Đào tạo, bồi dưỡng một đội ngũ cán bộ công đoàn có trình độ chính trị vững vàng, có năng lực về quản lý kinh tế và liên hệ mật thiết với quần chúng là vấn đề hết sức quan trọng và hết sức cấp bách.

Phải có kế hoạch cụ thể về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ theo kế hoạch từng năm và dài hạn, vừa bồi dưỡng năng lực cho những cán bộ hiện có, vừa mạnh dạn đào tạo và đề bạt nhiều cán bộ mới trưởng thành từ phong trào quần chúng. Nghiên cứu áp dụng chính sách cán bộ phù hợp với đặc điểm tổ chức công đoàn.

Đi đôi với đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, chú trọng kiện toàn hệ thống chỉ đạo của công đoàn cho thích hợp với tình hình mới, làm cho sự chỉ đạo của công đoàn đi sát cơ sở sản xuất. Đồng thời, chuyển mạnh phương pháp công tác cho thích hợp với yêu cầu phát triển của phong trào, thực hiện lời dạy của Hồ Chủ tịch, cán bộ công đoàn thực hiện bốn cùng: "Cùng ăn, cùng ở, cùng lao động, cùng bàn bạc với quần chúng".

Về *nhiệm vụ quốc tế của Công đoàn Việt Nam*, Đại hội nhấn mạnh lời dạy của Hồ Chủ tịch: "Giai cấp công nhân nước ta và giai cấp công nhân quốc tế chỉ là một, cuộc đấu tranh cách mạng của nhân dân ta là một bộ phận khăng khít của phong trào cách mạng thế giới".

Công đoàn Việt Nam ra sức củng cố tình đoàn kết, hữu nghị với giai cấp công nhân và nhân dân các nước trong phe xã hội chủ nghĩa, trung tâm là Liên Xô vĩ đại; không ngừng đấu tranh cho sự thống nhất của phong trào lao động và công đoàn thế giới, phấn đấu cho các quyền tự do, dân chủ, cho quyền lợi vật chất văn hoá hằng ngày của nhân dân lao động và cho sự thắng lợi của chủ nghĩa xã hội trên toàn thế giới.

Đại hội đã bầu ra Ban Chấp hành mới, đồng chí Hoàng Quốc Việt, Uỷ viên Trung ương Đảng, được bầu lại làm Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam. Đồng chí Trần Danh Tuyên được bầu lại làm Tổng thư ký.

# ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM LẦN THỨ BA
## (11 đến 14-2-1974)

### I. BỐI CẢNH LỊCH SỬ

**a) Trên thế giới:**

Từ những năm đầu của thập kỷ sáu mươi, Liên Xô đã bước vào xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của chủ nghĩa cộng sản. Nhiều nước dân chủ nhân dân ở Châu Âu đã tiến hành thắng lợi cách mạng xã hội chủ nghĩa và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Công nhân đã trở thành lực lượng xã hội chủ yếu, số lượng và chất lượng đều tăng lên nhanh chóng. Công cuộc hợp tác hoá nông nghiệp căn bản hoàn thành. Giai cấp bóc lột đã bị thủ tiêu, tầng lớp trí thức mới phát triển và trưởng thành.

Năm 1962, Hung-ga-ri xây dựng xong cơ sở vật chất kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội, bước sang giai đoạn xây dựng chủ nghĩa xã hội phát triển. Năm 1961, Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Tiệp Khắc và năm 1963, Cộng hoà dân chủ Đức bắt đầu thực hiện nhiệm vụ xây dựng chủ nghĩa xã hội phát triển. Những năm 1966 - 1970, Bun-ga-ri hoàn thành xây dựng chủ nghĩa xã hội và chuyển sang giai đoạn chủ nghĩa xã hội phát triển. Vào đầu những năm 60, Ba Lan, Ru-ma-ni cũng đã đạt được tiến bộ lớn trong mọi lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân. Cộng hoà nhân dân Mông Cổ bước vào giai đoạn hoàn thành xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội đòi hỏi có những hình thức thích hợp để đẩy mạnh sự hợp tác quốc tế, mở rộng sự tương trợ giúp đỡ lẫn nhau, củng cố và tăng cường đoàn kết, thống nhất các nước xã hội chủ nghĩa. Do đó, cùng với Hiệp ước Vác-xa-va (liên minh mang tính chất phòng thủ của các nước xã hội chủ nghĩa, thành lập năm 1955), Hội đồng tương trợ kinh tế ra đời (1949) và hoạt động, càng tỏ rõ sức mạnh bên trong của mỗi nước cũng như của cả khối cộng đồng xã hội chủ nghĩa.

Trước sự lớn mạnh của các nước xã hội chủ nghĩa đế quốc Mỹ hết sức hằn học, luôn luôn hoạt động phá hoại hệ thống xã hội chủ nghĩa. Sự kiện Tiệp Khắc xảy ra năm 1968 đã một lần nữa bộc lộ bản chất xấu xa và ý đồ đen tối của đế quốc Mỹ. Chúng đã lợi dụng những khó khăn của Tiệp Khắc, công khai ủng hộ bọn phản động trong nước nổi loạn chống lại Đảng và Nhà nước, đặt Tiệp Khắc vào tình trạng rối ren và đứng trước nguy cơ bị đe doạ hết sức nghiêm trọng. Sức mạnh của cộng đồng xã hội chủ nghĩa đã bảo vệ thắng lợi những thành quả xã hội chủ nghĩa của nhân dân Tiệp Khắc và bình thường hoá tình hình Tiệp Khắc.

Chủ nghĩa đế quốc sử dụng một cách rộng rãi các biện pháp kinh tế, chính trị, tư tưởng, quân sự để hạn chế nền độc lập của các nước mới giải phóng, kìm giữ các nước này trong khuôn khổ chủ nghĩa tư bản, ngăn cản các nước này phát triển theo con đường không tư bản chủ nghĩa.

Chủ nghĩa thực dân mới ra sức ủng hộ, nuôi dưỡng các thế lực phản động trong nội bộ các nước mới giải phóng; nặn ra những chế độ độc tài và bù nhìn cực kỳ phản động làm tay sai cho tư bản lũng đoạn nước ngoài, trước hết là Mỹ. Đế quốc Mỹ đã làm

như vậy trong một thời gian khá dài ở miền Nam Việt Nam, Lào và Cam-pu-chia. Chúng can thiệp vũ trang vào Công-gô, đảo chính, lật đổ, phân biệt chủng tộc, gây ra các cuộc xung đột giữa các nước, hằn thù giữa các bộ lạc, gây sức ép về kinh tế và sự bành trướng của tư bản lũng đoạn đối với các nước mới giành được độc lập. Đế quốc Mỹ đã làm như vậy để ủng hộ chế độ phản động ở Chi-lê, Bra-din, Pa-ra-goay, Cộng hoà Nam Phi, Rô-đê-di-a và nhiều nước khác ở khu vực Mỹ la-tinh, Châu Á và Châu Phi.

Bất chấp sự đe doạ của đế quốc bên ngoài và sức ép của thế lực phản động trong nước, nhiều nước "thế giới thứ ba" đã bước vào giai đoạn phát triển mới và tuyên bố lựa chọn con đường phát triển theo hướng xã hội chủ nghĩa, như An-giê-ri, Cộng hoà Ghi-nê, Ê-ti-ô-pi-a, Bê-nanh, Cộng hoà Nhân dân Công-gô, Tan-da-ni-a, Miến Điện, Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Y-ê-men, Xy-ri, I-rắc, Mô-dăm-bích, An-gô-la, Cộng hoà Dân chủ Ma-đa-ga-xca, v.v...

Phương hướng xã hội chủ nghĩa, sự lựa chọn xây dựng đất nước theo con đường không tư bản chủ nghĩa của nhiều nước đã giải phóng, một mặt, chứng tỏ tác động mạnh mẽ của chủ nghĩa xã hội hiện thực, là chân lý khách quan, phù hợp với tiến trình cách mạng thế giới; mặt khác, cũng chứng tỏ con đường phát triển theo hướng tư bản chủ nghĩa mà nhiều nước trong thế giới thứ ba đang phụng sự là đầy mâu thuẫn, không có lối thoát.

Đặc điểm của cuộc đấu tranh của các nước giải phóng là cùng thống nhất chống đế quốc, cùng thống nhất bảo vệ lợi ích kinh tế, làm chủ tài nguyên của mình, sử dụng tài nguyên ấy vì lợi ích phát triển nền kinh tế dân tộc độc lập và trên cơ sở đó củng cố chủ quyền độc lập, nâng cao trình độ phát triển văn hoá của nước mình, đồng thời, đòi hỏi cải tổ các mối quan hệ kinh tế quốc tế theo nguyên tắc bình đẳng.

Cuộc đấu tranh của các nước mới giải phóng, đặc biệt là các nước lựa chọn con đường phát triển không tư bản chủ nghĩa, đã được sự ủng hộ to lớn của Liên Xô và các nước trong cộng đồng xã hội chủ nghĩa. Cũng phải kể đến một nhân tố quan trọng, tích cực ủng hộ các nước mới giải phóng, chống đế quốc, chống chủ nghĩa thực dân cũ và mới, chống chiến tranh xâm lược, là phong trào không liên kết.

**b) Ở trong nước:**

*Miền Bắc* đã liên tiếp đánh thắng hai cuộc chiến tranh phá hoại của đế quốc Mỹ mà đỉnh cao nhất là chiến dịch tập kích bằng máy bay chiến lược B-52 ném bom rải thảm huỷ diệt, đánh phá ác liệt vào Hà Nội, Hải Phòng và nhiều nơi khác. Trong khói lửa chiến tranh cũng như trong hoà bình, công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội đã đạt nhiều thành tựu to lớn.

Từ những năm đầu của thập kỷ 60, miền Bắc bắt tay vào thực hiện kế hoạch 5 năm lần thứ nhất (1961 - 1965). Nhiều công trình xây dựng của chủ nghĩa xã hội đã hình thành. Đến năm 1965, đã có trên một nghìn xí nghiệp công nghiệp, trong đó có hơn hai trăm xí nghiệp cỡ lớn. Hơn 85% nông dân đã vào hợp tác xã nông nghiệp.

Trong những năm vừa chống chiến tranh phá hoại, vừa xây dựng chủ nghĩa xã hội, thực hiện khẩu hiệu "tay búa, tay súng" (1965 - 1968), kinh tế địa phương phát triển, công nghiệp địa phương mở rộng đã đáp ứng kịp thời nhu cầu sản xuất và chiến đấu. Tiếp đến thời kỳ khôi phục kinh tế (1969 - 1971) các ngành công nghiệp quan

trọng của nền kinh tế quốc dân đã khôi phục nhanh chóng như than, điện, cơ khí, vật liệu xây dựng.

Công nghiệp phát triển đã giữ vai trò chủ đạo trong nền kinh tế quốc dân, nhất là đã phục vụ đắc lực cho việc đẩy mạnh sản xuất nông nghiệp.

Đội ngũ công nhân, viên chức phát triển nhanh chóng cả về số lượng và chất lượng. Đến Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ ba, số công nhân, viên chức ở miền Bắc tăng gấp 2,5 lần so với năm 1961, trong đó lực lượng cán bộ khoa học, kỹ thuật tăng mười bốn lần, chiếm hơn 15% tổng số công nhân, viên chức. Số công nhân kỹ thuật tăng gấp bốn lần, chiếm trên 4% tổng số công nhân, viên chức, trong đó riêng công nhân cơ khí tăng năm lần, là lực lượng xung kích trên mặt trận sản xuất công nghiệp. Tỷ lệ thanh niên trong công nhân, viên chức chiếm từ 60% đến 70%. Phụ nữ lao động chiếm 42% tổng số công nhân, viên chức, trong đó nữ công nhân kỹ thuật chiếm trên 25% tổng số công nhân kỹ thuật.

Tổ chức công đoàn cũng ngày càng lớn mạnh, hoạt động phong phú hơn nhiều.

Đại hội lần thứ ba của Đảng đề ra đường lối công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, đồng thời quyết định tăng cường công tác lãnh đạo của Đảng đối với phong trào công nhân và "nâng cao vị trí của công đoàn trong mọi mặt hoạt động xã hội theo đúng Luật Công đoàn, làm cho công đoàn thực sự trở thành trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, trường học của chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản".

Hội nghị lần thứ bảy của Ban Chấp hành Trung ương Đảng quyết định: "Công đoàn các cấp có trách nhiệm giáo dục, tổ chức công nhân, viên chức hăng hái thi đua hoàn thành toàn diện và vượt mức kế hoạch Nhà nước, cùng với cơ quan Nhà nước tổ chức thực hiện việc cải thiện đời sống vật chất, văn hoá và nâng cao trình độ về mọi mặt của công nhân, viên chức; phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa công đoàn và các cơ quan quản lý kinh tế, quản lý công nghiệp. Công đoàn phải hướng toàn bộ hoạt động của mình vào mục tiêu phấn đấu "Tất cả cho sản xuất, cho thắng lợi của sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa".

*Ngày 16 tháng 4 năm 1963*, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ra Nghị quyết số 76/NQ-TW về vai trò và nhiệm vụ của công đoàn trong sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa và xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Bốn năm sau, ngày 21 tháng 9 năm 1967, Ban Bí thư Trung ương Đảng lại ra Nghị quyết số 167 về việc tăng cường công tác vận động công nhân và hoạt động của công đoàn trong tình hình mới.

Nghị quyết nêu rõ: "Từ khi đế quốc Mỹ tiến hành chiến tranh phá hoại đối với miền Bắc nước ta... các cấp uỷ Đảng đã kịp thời lãnh đạo công tác vận động công nhân và hoạt động của công đoàn, nhằm tập trung mọi cố gắng của công nhân, viên chức vào sự nghiệp vẻ vang chống Mỹ, cứu nước của toàn dân".

"Tuy nhiên, trong việc chỉ đạo thực hiện, các cấp uỷ Đảng và các ngành có trách nhiệm vẫn chưa làm đúng và đầy đủ tinh thần nghị quyết của Trung ương Đảng về việc đẩy mạnh công tác vận động công nhân và hoạt động của công đoàn"([11]).

---

[11] Trích nghị quyết 167 của Ban Bí thư Trung ương Đảng.

Những thiếu sót này thể hiện trên các mặt:

*Thứ nhất,* chưa nhận thức đầy đủ và đánh giá thật đúng mức vị trí, vai trò của giai cấp công nhân.

*Thứ hai,* chưa thực hiện đầy đủ và phát huy mạnh mẽ quyền làm chủ tập thể của công nhân, viên chức.

*Thứ ba,* chưa chú trọng thực hiện đầy đủ việc công nhân giám sát mọi việc trong xí nghiệp.

*Thứ tư,* chưa thực sự hướng công tác vận động công nhân và hoạt động công đoàn vào việc thực hiện ba cuộc cách mạng.

*Thứ năm,* các cơ quan Nhà nước chưa thực sự dựa hẳn vào công đoàn để tiến hành công tác... Nhiều cấp uỷ Đảng cũng chưa thực sự dựa hẳn vào công đoàn, thông qua công đoàn mà vận động công nhân, viên chức.

Trong tình hình kháng chiến chống Mỹ, cứu nước Đảng ta xác định: "Phải không ngừng quan tâm và tăng cường lãnh đạo công tác vận động công nhân"... "Phải kiên quyết dựa hẳn vào công đoàn, chú trọng xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, làm cơ sở cho việc xây dựng chi bộ, đảng bộ "bốn tốt", đồng thời tăng cường lãnh đạo các hoạt động của công đoàn, làm cho công đoàn phát huy đầy đủ vai trò, tác dụng của mình từ trung ương đến cơ sở... "([12]).

Nghị quyết 167 đã chỉ rõ: "Công đoàn phải phát huy mạnh mẽ chức năng: là nơi vận động, tổ chức, giáo dục, rèn luyện công nhân, viên chức về mọi mặt, làm chỗ dựa vững chắc cho chính quyền, là công cụ thực hiện liên minh công nông, làm nòng cốt cho khối đoàn kết dân tộc, làm cơ sở cho việc phát triển Đảng và việc đào tạo cán bộ cho Đảng và Nhà nước; là người bảo vệ lợi ích và chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của công nhân, viên chức; là sợi dây chuyền nối liền giữa Đảng với quần chúng công nhân, viên chức; là người vận động, tổ chức, giáo dục công nhân, viên chức sản xuất và tham gia quản lý xí nghiệp và đại diện cho công nhân, viên chức tham gia quản lý kinh tế và quản lý Nhà nước; là người cộng tác đắc lực với chính quyền xây dựng và thực hiện các chính sách, các chế độ của Nhà nước, và giám sát việc thi hành. Trên cơ sở đó mà làm cho công đoàn thực sự là trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, trường học chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản của giai cấp công nhân, là trụ cột của chính quyền cách mạng".

Nghị quyết của Đảng còn nhấn mạnh rằng: "Phải nắm vững nguyên tắc căn bản nhất của hoạt động công đoàn là hoạt động quần chúng. Công đoàn cơ sở phải thu hút ngày càng đông đảo công nhân, viên chức vào mạng lưới những người tích cực hoạt động công đoàn. Phải xác định rõ hoạt động công đoàn là hoạt động quần chúng chủ yếu của một đơn vị cơ sở".

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 19 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, ngày 1 tháng 3 năm 1971, có đoạn nói về công đoàn như sau: "Công đoàn, lực lượng lớn mạnh của giai cấp công nhân Việt Nam, là trường học của chủ nghĩa cộng sản, phải tiêu biểu cho ý chí cách mạng tiến công, quyền làm chủ và năng lực của giai cấp công nhân đang

[12] Trích Nghị quyết 167 của Ban Bí thư Trung ương Đảng.

tổ chức, xây dựng xã hội và quản lý nền kinh tế quốc dân, tiêu biểu cho sự nhất trí của nhân dân lao động đông đảo, sự nhất trí giữa nhân dân lao động và Nhà nước ta. Tổng Công đoàn có nhiệm vụ và quyền hạn tham gia quản lý kinh tế, tham gia xây dựng kế hoạch Nhà nước, có trách nhiệm đào tạo cho Đảng và Nhà nước những cán bộ có phẩm chất và năng lực từ những công nhân ưu tú. Phải làm tốt hơn việc nâng cao giác ngộ giai cấp, ý thức và kỷ luật lao động, hướng dẫn công nhân, viên chức tăng năng suất lao động, bảo vệ tài sản xã hội chủ nghĩa, sẵn sàng chiến đấu và tổ chức tốt đời sống".

Đối với phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, suốt cả cuộc đời cách mạng, lúc nào Bác Hồ cũng quan tâm chỉ đạo. Trong kháng chiến cũng như trong hoà bình, Bác thường đi xuống nhiều xí nghiệp, công trường, đến nhiều hội nghị công đoàn, gặp gỡ và nói chuyện với nhiều công nhân và cán bộ công đoàn. Những bài viết, bài nói chuyện của Bác về phong trào công nhân và công đoàn rất phong phú.

Trong buổi nói chuyện lần cuối cùng với các đồng chí lãnh đạo Tổng Công đoàn Việt Nam, ngày 18 tháng 7 năm 1969, Bác thừa nhận rằng: "Bác đã nhiều lần gặp công đoàn... Bác mong muốn các chú làm tốt công tác vận động, tổ chức, giáo dục quần chúng công nhân, viên chức làm tròn vai trò tiền phong cách mạng trong sự nghiệp chống Mỹ cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội".

Thực hiện Lời kêu gọi của Hồ Chủ tịch "Mỗi người làm việc bằng hai, vì miền Nam ruột thịt". Nhiều phong trào thi đua "Vì miền Nam" được liên tiếp phát động trong công nhân, viên chức. Phong trào "Ngày thứ bảy đấu tranh thống nhất đất nước" dấy lên từ Nhà máy xe lửa Gia Lâm, phong trào "Làm thêm phần việc của Anh Nguyễn Văn Trỗi" từ Nhà máy điện Yên Phụ đã lan nhanh ra nhiều xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường và cơ quan ở các địa phương trên miền Bắc. Hàng nghìn tổ lao động mang tên Tạ Thị Kiều, Trần Thị Lý, được thành lập đã động viên công nhân, viên chức lao động, sản xuất và công tác, theo gương anh hùng, chiến sỹ miền Nam đánh Mỹ. Các phong trào này vừa đem lại hiệu quả kinh tế to lớn, vừa thường xuyên giáo dục bồi dưỡng công nhân, viên chức nâng cao tinh thần yêu nước, chí căm thù giặc và thắt chặt thêm mối tình ruột thịt Bắc - Nam.

Công đoàn đã cùng với cơ quan Nhà nước vận động phong trào "Hợp lý hoá sản xuất, cải tiến kỹ thuật" thi đua với Nhà máy cơ khí Duyên Hải trong các xí nghiệp và phong trào "Ba cải tiến" trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp. Các phong trào thi đua "Năng suất cao" trong ngành xây dựng, phong trào "Yêu xe như con, quý xăng như máu" trong ngành vận tải ô tô, phong trào thi đua "Hai tốt" trong ngành giáo dục, cùng với những phong trào thi đua ở khắp các ngành, các địa phương mang nhiều tên gọi khác nhau, nội dung thích hợp với tính chất từng ngành, đã lôi cuốn hàng chục vạn công nhân, viên chức sôi nổi thi đua cống hiến sức mình cho công cuộc chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Những chương trình hợp lý hoá sản xuất, cải tiến kỹ thuật, cải tiến quản lý, ứng dụng khoa học, kỹ thuật mới được xây dựng và thực hiện. Những hội nghị "Ba điểm cao" được tổ chức tại nhiều cơ sở, xí nghiệp, nhiều ngành, địa phương, đến toàn miền Bắc, cả trong những năm tháng chiến tranh ác liệt, đã thôi thúc mọi người ra sức thi đua phát huy sáng kiến.

Trên cơ sở phong trào thi đua tiên tiến, công đoàn đã phát động phong trào thi đua phấn đấu trở thành tổ, đội lao động xã hội chủ nghĩa. Năm 1961, toàn miền Bắc có 83 tổ đạt danh hiệu tổ lao động xã hội chủ nghĩa, trong đó "con chim đầu đàn" là Tổ đá nhỏ ca A, Nhà máy xi-măng Hải Phòng. Đến cuối năm 1973 đã có 22.939 tổ ghi tên phấn đấu, trong đó có 5.333 tổ đã được công nhận đạt danh hiệu vẻ vang này.

Trước tình hình kẻ địch luôn luôn đánh phá các mục tiêu công nghiệp, công đoàn động viên công nhân, viên chức xây dựng và thực hiện kế hoạch "ba tình huống". Công đoàn cùng với cơ quan quản lý tổ chức cho công nhân, viên chức làm công sự che chắn máy móc, thiết bị, đào hầm hào giao thông, phân tán, cất giấu máy móc, vật tư, thiết bị, hàng hoá. Công đoàn còn phối hợp với đoàn thanh niên đẩy mạnh phong trào "ba sẵn sàng" và với hội liên hiệp phụ nữ, phong trào "ba đảm đang" trong công nhân, viên chức trẻ và phụ nữ lao động.

Trong công cuộc khôi phục và phát triển kinh tế, hàn gắn vết thương chiến tranh, công đoàn động viên công nhân, viên chức tích cực hưởng ứng phong trào lao động, sản xuất, bảo đảm ngày công, giờ công có ích, chấp hành kỷ luật lao động, thiết thực tham gia quản lý lao động, quản lý kỹ thuật, quản lý vật tư, góp phần với Đảng và Nhà nước tăng cường cải tiến quản lý, phát huy quyền làm chủ tập thể của công nhân, viên chức.

Công đoàn cùng với cơ quan Nhà nước thiết thực chăm lo đời sống của công nhân, viên chức. Việc cải tiến tiền lương, bổ sung, sửa đổi chính sách, chế độ lao động qua các thời kỳ, nhất là trong thời chiến, đã được công đoàn tích cực tham gia thường xuyên.

Công đào cùng với cơ quan Nhà nước không ngừng nâng cao trình độ chính trị, tư tưởng, văn hoá, kỹ thuật, nghiệp vụ cho công nhân, viên chức. Những đợt sinh hoạt chính trị, những hình thức hoạt động câu lạc bộ, tuyên truyền, phổ biến thời sự, chính sách, đã có tác dụng củng cố sự nhất trí về chính trị và tinh thần của công nhân, viên chức trên cơ sở đường lối, chủ trương, và yêu cầu giáo dục của Đảng.

Từ sau Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ hai, việc chấn chỉnh, củng cố, kiện toàn tổ chức, đặc biệt là củng cố công đoàn cơ sở, tích cực mở rộng hoạt động quần chúng, đã được đặt ra như một khâu chính trong toàn bộ hoạt động công đoàn.

Hội nghị công đoàn cơ sở toàn miền Bắc lần thứ nhất vào tháng 8 năm 1962 đã xác định rõ thêm vị trí công tác công đoàn cơ sở, đề ra phương hướng củng cố công đoàn cơ sở theo tiêu chuẩn bốn tốt, giải quyết thêm một số bước về nội dung cụ thể để củng cố công đoàn cơ sở.

Hội nghị công đoàn cơ sở toàn miền Bắc lần thứ hai vào tháng 10 năm 1963 đã sơ bộ tổng kết việc củng cố công đoàn cơ sở, rút ra những bài học kinh nghiệm bước đầu.

Hội nghị công đoàn cơ sở toàn miền Bắc lần thứ ba họp vào tháng 9 năm 1964, bàn chuyên đề về hoạt động quần chúng của công đoàn cơ sở, nhất trí lấy việc mở rộng hoạt động quần chúng làm khâu chủ yếu nhất trong việc củng cố công đoàn cơ sở theo tiêu chuẩn "bốn tốt".

Cùng với việc chỉ đạo cuộc vận động xây dựng công đoàn cơ sở "bốn tốt", một sự kiện đáng chú ý trong thời gian này là việc tổ chức nghiên cứu những vấn đề cơ bản về

tính chất, vị trí, nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam. Công việc nghiên cứu đạt được kết quả kịp thời phục vụ cho việc chuẩn bị Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ ba.

*Ở miền Nam:*

Công nhân, lao động và Liên hiệp Công đoàn giải phóng miền Nam đẩy mạnh hoạt động đấu tranh chống đế quốc Mỹ xâm lược và bè lũ tay sai.

Ở vùng giải phóng, công nhân, viên chức vừa anh dũng chống những cuộc hành quân tàn sát của Mỹ - nguỵ, vừa tích cực sản xuất, công tác, phục vụ đời sống, nhằm xây dựng và củng cố vùng giải phóng.

Ở các vùng thuộc nguỵ quyền Sài Gòn kiểm soát, công nhân, lao động không ngừng đấu tranh chống áp bức, bóc lột, đòi độc lập dân tộc, đòi quyền dân chủ, dân sinh.

Kể từ ngày thành lập (1961), Liên hiệp Công đoàn giải phóng miền Nam đã cùng các đoàn thể yêu nước khác trong Mặt trận dân tộc giải phóng miền Nam Việt Nam, hoạt động mạnh mẽ trong công cuộc chống Mỹ, cứu nước và vì quyền lợi của người lao động.

Mười ba năm, kể từ Đại hội công đoàn Việt Nam lần thứ hai đến Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ ba là thời kỳ đấu tranh rất quyết liệt của phong trào công nhân, lao động miền Nam chống Mỹ - nguỵ.

Công nhân, lao động miền Nam là lực lượng nòng cốt trong phong trào đấu tranh bất khuất của nhân dân miền Nam lật đổ chế độ thống trị Ngô Đình Diệm ngày 01/11/1963. Suốt năm 1964, các cuộc đảo chính liên tiếp xảy ra giữa bọn tướng lĩnh nguỵ. Phong trào đấu tranh của nhân dân thành thị, nhất là trong công nhân càng có điều kiện phát triển mạnh.

Uỷ ban trung ương Mặt trận dân tộc giải phóng miền Nam Việt Nam ngày 19 tháng 12 năm 1964 đã đánh giá: "Phong trào thành thị đã chứng minh rõ rệt vai trò chiến lược của nó trong sự nghiệp cách mạng chung, mà nổi bật là phong trào công nhân trong ngày 21 tháng 9".

Ngày 21 tháng 9 năm 1964, một tuần sau cuộc đảo chính lần thứ tư ở Sài Gòn, lần đầu tiên 10 vạn công nhân, lao động Sài Gòn, Chợ Lớn, Gia Định đã tổng bãi công, bãi thị, biểu tình rầm rộ, bất chấp lệnh thiết quân luật của địch. Kết quả, suốt một ngày, thành phố 2 triệu dân, không một dòng điện, một giọt nước, giao thông ngừng trệ, mọi liên lạc giữa Sài Gòn với thế giới bên ngoài bị cắt đứt.

Từ giữa năm 1965, Mỹ ào ạt đưa quân vào miền Nam hòng cứu vãn sự tan vỡ không tránh khỏi của nguỵ quân, nguỵ quyền trước sức tiến công mãnh liệt của các lực lượng vũ trang nhân dân. Chúng lập "nội các chiến tranh" thay cho "chính phủ dân sự", gây nhiều đảo lộn về kinh tế, tài chính và xã hội. Lửa căm thù chống Mỹ - nguỵ càng bốc cao thêm trong mọi tầng lớp nhân dân miền Nam. Nhân dân miền Nam công khai tiến công chính sách thực dân hiếu chiến và xâm lược của Mỹ, bọn đầu cơ đội lốt tôn giáo và đoàn thể chính trị phản động, thúc đẩy hàng vạn binh sĩ nguỵ đào ngũ, rã ngũ, và đã cầm chân rất nhiều quân Mỹ, quân nguỵ trong khi chúng cố sức vùng vẫy hòng gỡ thế bí trước sức tiến công dồn dập của Quân Giải phóng.

Hàng chục ngàn công nhân, sinh viên, học sinh, ở các thành thị đã tham gia tiếp tế, tải thương, vây bắt bọn mật vụ, ác ôn, giúp Quân Giải phóng tiến công vào các sào

huyệt của địch trong cuộc tổng tiến công và nổi dậy Tết Mậu thân 1968. Địch buộc phải chấm dứt ném bom không điều kiện nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà và nhận ngồi nói chuyện với Mặt trận dân tộc giải phóng miền Nam Việt Nam tại Pa-ri. Tuy phải đàm phán với ta, nhưng đế quốc Mỹ vẫn ngoan cố tập trung lực lượng tăng cường chiến tranh ở miền Nam, ra sức xây dựng ngụy quân, củng cố ngụy quyền và trút bớt gánh nặng chi phí chiến tranh lên đầu nhân dân Việt Nam.

Trong hoàn cảnh chiến tranh ác liệt, sau Tết Mậu Thân, phong trào đấu tranh ở gần 30 thành thị miền Nam vẫn được giữ vững và phát triển. Nhất là Sài Gòn, Huế, Đà Nẵng... Các cuộc đấu tranh công khai chống Mỹ - ngụy, tập trung mũi nhọn vào chính sách Việt Nam hoá chiến tranh của Mỹ diễn ra liên tục hết đợt này đến đợt khác, quy mô ngày càng rộng lớn, thành phần tham gia ngày càng đông đảo, hình thức đấu tranh ngày càng phong phú, khẩu hiệu đấu tranh ngày càng cao.

Năm 1971, xuất hiện phong trào công nhân 27 nghiệp đoàn ở Sài Gòn kiên quyết thoát khỏi sự khống chế của Trần Quốc Bửu, thẳng tay vạch mặt Bửu là tên "cai thầu của Mỹ", "mật vụ" của CIA. Năm 1973, công nhân dệt vùng Bảy Hiền, Tư Lâm, Gò Vấp, Tân Bình, Bình An quyết định ly khai khỏi Tổng liên đoàn lao công của Trần Quốc Bửu. Công nhân cảng Sài Gòn cũng quyết định bãi bỏ chế độ cai thầu của Bửu, lập ban đại diện trực tiếp hướng dẫn công việc và phát tiền cho công nhân hằng ngày.

Ngày 27 tháng 1 năm 1973, Hiệp định đình chiến và lập lại hoà bình ở Việt Nam được ký kết tại Pa-ri.

Hiệp định Pa-ri ký chưa ráo mực, chính quyền bù nhìn Sài Gòn, được bọn quân phiệt Mỹ ủng hộ, âm mưu tiếp tục chiến tranh xâm lược, lấn chiếm vùng giải phóng. Sức mạnh tiến công của Quân đội giải phóng cùng với lực lượng quần chúng nổi dậy khắp nơi, đã đưa đến sự sụp đổ hoàn toàn của chế độ Sài Gòn. Một cuộc tháo chạy chưa từng có trong lịch sử thế giới, diễn ra năm 1975 hơn một năm sau Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ ba.

Trong thắng lợi lịch sử vĩ đại đó có sự đóng góp tích cực của Liên hiệp Công đoàn giải phóng miền Nam Việt Nam, thể hiện ở sự trực tiếp chỉ đạo liên hiệp công đoàn giải phóng các khu, tỉnh, tổ chức, hướng dẫn công nhân, lao động miền Nam tham gia đấu tranh, cùng quân dân miền Nam hoàn thành cuộc cách mạng giải phóng miền Nam. Hoạt động của Liên hiệp Công đoàn giải phóng miền Nam đã gây niềm phấn khởi, tin tưởng trong công nhân, lao động, làm cho anh chị em luôn luôn hướng về cách mạng, hướng về miền Bắc xã hội chủ nghĩa, kiên định lập trường đấu tranh giành thắng lợi hoàn toàn trong sự nghiệp cách mạng giải phóng miền Nam, tiến tới thống nhất đất nước.

*Sự ủng hộ của quốc tế:*

Trong mười ba năm, từ năm 1961 đến năm 1974, giai cấp công nhân và Công đoàn Việt Nam nhận được sự ủng hộ quốc tế to lớn chưa từng có. Những hành động sáng ngời tinh thần đoàn kết quốc tế vô sản của giai cấp công nhân thế giới đối với giai cấp công nhân và nhân dân ta như phong trào công nhân các nước xã hội chủ nghĩa thi đua làm nhanh, làm tốt các đơn đặt hàng của Việt Nam. Các cuộc biểu tình rộng lớn, liên tục của công nhân các nước lên án cuộc chiến tranh xâm lược đầy tội ác của

đế quốc Mỹ ở Việt Nam. Phong trào rộng lớn quyên góp tiền bạc, hàng hoá, thuốc men và cả máu của công nhân khắp các lục địa, ủng hộ Việt Nam. Các cuộc bãi công của công nhân bến tàu và thuỷ thủ ở Úc, của công nhân vận tải đường sắt, bến tàu ở Nhật Bản, ở Ý, ở Pháp... tẩy chay không chuyên chở vũ khí, dụng cụ chiến tranh, quân lính của Mỹ và các nước chư hầu sang tàn sát nhân dân Việt Nam.

Những phong trào này đã góp phần quan trọng vào việc hình thành và không ngừng mở rộng phong trào đoàn kết quốc tế rộng lớn chưa từng thấy của nhân dân toàn thế giới, trong đó có cả nhân dân tiến bộ Mỹ, đối với sự nghiệp chiến đấu chính nghĩa của nhân dân ta.

Các tổ chức công đoàn Liên Xô, công đoàn các nước xã hội chủ nghĩa anh em và các nước khác trên khắp năm châu, Liên hiệp Công đoàn thế giới, các công đoàn dọc quốc tế, đã dành cho giai cấp công nhân và nhân dân Việt Nam sự ủng hộ mạnh mẽ trong cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước.

Liên hiệp Công đoàn thế giới đã có sáng kiến tổ chức hội nghị thành lập Uỷ ban Công đoàn quốc tế đoàn kết với Việt Nam chống Mỹ, cứu nước, họp tại Hà Nội năm 1963 với sự tham gia của đại diện Liên hiệp Công đoàn thế giới và công đoàn của 31 nước ở các lục địa.

Hội nghị lần thứ hai của Uỷ ban Công đoàn quốc tế đoàn kết với Việt Nam chống Mỹ, cứu nước cũng họp tại Hà Nội năm 1965 với sự tham gia của đại diện Liên hiệp Công đoàn thế giới và 52 đoàn đại biểu các tổ chức công đoàn của 50 nước.

Hội nghị Công đoàn quốc tế đoàn kết với Đông Dương họp tại thành phố Véc-xay (Pháp) năm 1970 với sự tham gia của 250 đại biểu đại diện cho 80 tổ chức công đoàn quốc tế và quốc gia thuộc nhiều xu hướng, chính kiến khác nhau.

Những cuộc hội nghị quốc tế quan trọng trên đã góp phần hình thành một mặt trận thống nhất rộng lớn của lao động và phong trào công đoàn thế giới ủng hộ Việt Nam bằng nhiều hình thức phong phú, thích hợp, chống đế quốc Mỹ xâm lược.

## II. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM LẦN THỨ BA

Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ ba gồm hơn 500 đại biểu chính thức, gần 100 đại biểu dự thính, khai mạc hồi 8 giờ sáng ngày 11 tháng 02 năm 1974 tại Hội trường Ba Đình trong khí thế thắng Mỹ vang dội trên khắp hai miền Nam - Bắc.

Đại hội họp trong bốn ngày, từ 11 đến hết ngày 14 tháng 02 năm 1974. Đại hội hết sức phấn khởi được đón tiếp Bác Tôn Đức Thắng, Chủ tịch nước, Chủ tịch đoàn Chủ tịch Uỷ ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và là Chủ tịch danh dự Tổng Công đoàn Việt Nam; đồng chí Lê Duẩn, Bí thư thứ nhất Ban Chấp hành Trung ương Đảng; đồng chí Trường Chinh, Uỷ viên Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Chủ tịch Uỷ ban Thường vụ Quốc hội; Thủ tướng Phạm Văn Đồng, cùng nhiều đại diện các bộ, các uỷ ban, các tổng cục của Chính phủ, đại diện Uỷ ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, đại diện các chính đảng, các đoàn thể thành viên của Mặt trận.

Đại diện Chính phủ Cách mạng lâm thời Cộng hoà miền Nam Việt Nam và Đoàn đại biểu Liên hiệp Công đoàn giải phóng miền Nam Việt Nam cũng ra dự Đại hội.

Các đoàn đại biểu công đoàn quốc tế có Liên hiệp Công đoàn thế giới, Lào, Cam-pu-chia, Liên Xô, Cu Ba, Triều Tiên, Cộng hoà dân chủ Đức, Hung-ga-ri, Mông Cổ, Tiệp Khắc, Ba Lan, Bun-ga-ri, An-ba-ni, Ru-ma-ni, Pháp, Ý, Nhật Bản, Pa-le-xtin, I-rắc, Xy-ri, Ma-rốc, Ai Cập, Ấn Độ (CITU) và (AITUC), An-giê-ri, Chi-le, Ả-Rập, Pê-ru.

Sau diễn văn khai mạc của đồng chí Hoàng Quốc Việt, Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam, Bác Tôn đã nói chuyện thân mật với Đại hội. Bác căn dặn cần: "Phát huy vai trò làm chủ đất nước của giai cấp công nhân; công nhân, viên chức, các tổ chức công đoàn ta hãy đẩy mạnh phong trào thi đua sản xuất và thực hành tiết tiệm, làm ra thật nhiều của cải vật chất cho xã hội, hoàn thành toàn diện và vượt mức kế hoạch Nhà nước; ra sức đấu tranh đòi Mỹ và chính quyền Sài Gòn thi hành đúng đắn Hiệp định Pa-ri về Việt Nam; hết sức giúp đỡ đồng bào và chiến sĩ miền Nam trong sự nghiệp cách mạng dân tộc, dân chủ, tiến tới hoà bình thống nhất nước nhà, góp phần vào sự nghiệp cách mạng của các nước trên thế giới".

Tiếp đó, đồng chí Lê Duẩn, Bí thư thứ nhất Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã đọc một bài diễn văn quan trọng, đề cập đến giai đoạn mới của cách mạng và nhiệm vụ của công đoàn.

Đồng chí Lê Duẩn nói: "... *Nhiệm vụ chung của miền Bắc trong giai đoạn mới* là: đoàn kết toàn dân, đấu tranh giữ vững hoà bình, ra sức tiến hành công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, đẩy mạnh ba cuộc cách mạng, xây dựng miền Bắc tiến nhanh, tiến mạnh, tiến vững chắc lên chủ nghĩa xã hội; kết hợp chặt chẽ kinh tế với quốc phòng, nâng cao cảnh giác, sẵn sàng đánh bại mọi âm mưu của đế quốc Mỹ và bọn tay sai; ra sức làm tròn nghĩa vụ của mình trong cuộc đấu tranh cách mạng nhằm hoàn thành độc lập, dân chủ ở miền Nam, tiến tới hoà bình thống nhất Tổ quốc; làm tròn nghĩa vụ quốc tế đối với cách mạng Lào và cách mạng Campuchia".

Đồng chí Lê Duẩn chỉ ra rằng:

"Sự nghiệp xây dựng xã hội mới càng được đẩy mạnh thì vai trò giai cấp công nhân càng tăng lên và nhiệm vụ của công đoàn càng nặng nề hơn. Điều đó đòi hỏi *trước hết phải nhận rõ chúng ta đang ở giai đoạn nào trên con đường tiến lên chủ nghĩa xã hội; phải phân biệt thật rõ cái chúng ta đã làm được, với cái chưa làm được và còn phải làm trước mắt và trong tương lai.*

Thành tựu to lớn nhất của cách mạng xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc là đã xoá bỏ chế độ áp bức, bóc lột; các giai cấp bóc lột đã bị thủ tiêu về mặt giai cấp, nền sản xuất nhỏ, manh mún, đã được hợp tác hoá. Thay cho giai cấp nông dân cá thể nghìn đời nay sống trong cảnh cơ cực và tối tăm, một giai cấp mới - giai cấp nông dân tập thể - đã xuất hiện tuy chất lượng còn cần phải được nâng cao. Tầng lớp trí thức xã hội chủ nghĩa mà tuyệt đại bộ phận là con em công nông được đào tạo dưới chế độ mới, đã hình thành và đang lớn lên nhanh chóng. Còn giai cấp công nhân, đầu tàu của lịch sử dân tộc ta từ nửa thế kỷ nay, thì ngày càng lớn mạnh lên cả về số lượng lẫn chất lượng. Dưới sự lãnh đạo của giai cấp công nhân mà đại biểu là Đảng ta,

nhân dân lao động miền Bắc đã làm chủ xã hội, làm chủ Nhà nước, làm chủ vận mệnh của mình. Đó là bước nhảy vọt lớn nhất trong lịch sử dân tộc, là nguồn sức mạnh vô tận của hậu phương lớn, thành trì của cách mạng cả nước, là động lực to lớn nhất thúc đẩy quá trình xoá bỏ nghèo nàn, lạc hậu, xây dựng Tổ quốc xã hội chủ nghĩa hùng cường và phồn vinh".

Đồng chí Lê Duẩn căn dặn rằng:

"Cần phải nhận rõ chủ nghĩa xã hội của chúng ta đang ở giai đoạn nào và hiện nay vấn đề mấu chốt phải giải quyết để có chủ nghĩa xã hội là gì? Hơn ai hết, người cán bộ công đoàn, tất cả những người lao động giác ngộ cần tự đặt cho mình những câu hỏi đó; cần suy nghĩ nhiều về những câu hỏi đó. Phải có đầy đủ ý thức rằng *giai cấp công nhân đã là giai cấp nắm chính quyền, giai cấp lãnh đạo Nhà nước, là giai cấp đi tiên phong trong sự nghiệp cải tạo xã hội cũ, xây dựng xã hội mới*. Những điều kiện hoạt động của công đoàn do đó căn bản khác trước. Nếu nói một trong những chức năng chủ yếu của công đoàn là bảo vệ quyền lợi của giai cấp công nhân thì phải hiểu *quyền lợi tối cao và cơ bản nhất của giai cấp công nhân khi đã nắm chính quyền là xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội*. Công đoàn phải làm cho đoàn viên, cho tất cả những người lao động hiểu đầy đủ và sâu sắc điều đó để có ý thức trách nhiệm của người làm chủ tập thể đối với tất cả những gì xảy ra trong xã hội chúng ta, có sự quan tâm thiết thân và thói quen suy nghĩ đến mỗi một vấn đề trọng đại và nóng hổi được đặt ra trong tiến trình xây dựng xã hội mới".

Nhắc đến khó khăn, đồng chí Lê Duẩn nói: "Đứng trên quan điểm tiến lên mà nhìn, nền kinh tế miền Bắc hiện nay đang đứng trước những khó khăn, những vấn đề lớn đòi hỏi phải giải quyết một cách cơ bản.

...

Chúng ta không hề ngại nói ra các khó khăn. Trái lại, để tiến lên, phải thấy hết khó khăn để khắc phục; phải thấy hết các vấn đề, các nhiệm vụ cần giải quyết. Thật ra, xây dựng chủ nghĩa xã hội có bao giờ và có ở đâu dễ dàng? Ngay trong trường hợp bình thường mà nói, nghĩa là xuất phát từ những tiền đề vật chất được chuẩn bị bởi chủ nghĩa tư bản đã phát triển cao và không gặp phải chiến tranh, không bị nạn xâm lược, ngay trong trường hợp đó, xây dựng chủ nghĩa xã hội đã không ít khó khăn. Huống hồ chúng ta đi lên chủ nghĩa xã hội trong một hoàn cảnh thật là đặc biệt: bỏ qua giai đoạn phát triển tư bản chủ nghĩa, lại bị chiến tranh xâm lược và phá hoại nặng nề nên khó khăn càng lớn".

Đề cập đến những nguyên nhân của tình hình khó khăn, đồng chí Lê Duẩn phân tích trong đó: "... có các khuyết điểm, thiếu sót và sự non kém của chúng ta trong lãnh đạo, chỉ đạo, và quản lý kinh tế. Chỗ này, chỗ khác trong khâu lãnh đạo và quản lý từng mắc những khuyết điểm phải nói là nghiêm trọng, chúng ta cần nghiêm khắc kiểm điểm để kiên quyết sửa chữa".

Trả lời câu hỏi mấu chốt tình hình hiện nay là gì? Đồng chí Lê Duẩn giải thích: "Là ở chỗ chúng ta đang ở một tình trạng chưa bình thường, chưa tự nhiên trong bước đường đi lên. Gọi là xã hội chủ nghĩa mà thực chất vẫn là sản xuất nhỏ, cơ bản vẫn là nông nghiệp. Đã có quan hệ sản xuất mới nhưng chưa thể nói đã có phương thức sản

xuất xã hội chủ nghĩa. Có thể nói chúng ta vừa có vừa chưa có đầy đủ chủ nghĩa xã hội. Đây là *mâu thuẫn của sự trưởng thành. Xét cho cùng, mấu chốt vấn đề là do chỗ chúng ta chưa tạo ra được cơ sở vật chất và kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội.* Chưa có cơ sở đó thì mọi cái khác chưa thể tồn tại và phát triển một cách bình thường, tự nhiên. Chưa có cái đó thì nhiều khó khăn là không tránh khỏi".

Đồng chí Lê Duẩn vạch ra rằng:

"Tình hình trên đặt ra trước chúng ta vấn đề gay gắt: hoặc nhanh chóng tạo cho được "cái cốt vật chất" của chủ nghĩa xã hội; hoặc để cho những cái, những mặt mà chủ nghĩa xã hội mới tạo ra được ở mãi tình trạng non yếu, bấp bênh. Hoặc tiến nhanh lên phía trước, hoặc lùi lại đằng sau, trở về lối làm ăn riêng lẻ để lại rơi vào cảnh bị phá sản, bần cùng.

Kết luận chỉ có thể là: *phải đẩy mạnh công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, phải tiến nhanh lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa*".

Theo sự phân tích của đồng chí Lê Duẩn, để thúc đẩy phát triển lực lượng sản xuất, chúng ta phải dựa vào quan hệ sản xuất mới, phải ra sức chấn chỉnh, củng cố quan hệ sản xuất mới và phát huy tính ưu việt của nó. Chúng ta cần phải có cả một loạt biện pháp được đồng thời thực hiện. Song xét cho cùng, biện pháp có tính chất quyết định để củng cố và hoàn thiện quan hệ sản xuất mới là phải ra sức phát triển lực lượng sản xuất. Muốn vậy, phải đẩy mạnh công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, phải chuyển toàn bộ nền kinh tế lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa.

Đồng chí Lê Duẩn xác định rằng: "Sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa là một hệ thống sản xuất xã hội xây dựng trên cơ sở chế độ sở hữu xã hội chủ nghĩa về tư liệu sản xuất tồn tại dưới hai hình thức toàn dân và tập thể, lấy đại công nghiệp làm nền tảng; đó là một nền sản xuất bao gồm rất nhiều ngành, nhiều khu vực, nhiều đơn vị kinh tế khác nhau kinh doanh theo lối chuyên môn hoá và hiệp tác hoá, giữa các bộ phận có sự phát triển cân đối, nhịp nhàng, hình thành một chỉnh thể hữu cơ của nền kinh tế quốc dân dưới sự lãnh đạo tập trung và thống nhất của Nhà nước chuyên chính vô sản. Trong nền sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, từ sản xuất, lưu thông đến phân phối, dù là phân phối cho từng người, dù là kinh doanh của một cơ sở thủ công nghiệp, thậm chí dù là kinh tế phụ gia đình, tất cả đều nằm trong guồng máy chung của sự phân công xã hội, tất cả đều làm việc cho nền kinh tế quốc dân. Trong toàn bộ hoạt động kinh tế, lao động của mỗi người không còn là lao động tư nhân tách rời và đối lập với lao động xã hội, mà là lao động có tính chất xã hội trực tiếp nhằm đáp ứng *trước hết* những nhu cầu chung của xã hội; trên cơ sở đáp ứng đầy đủ những nhu cầu xã hội mà thoả mãn những nhu cầu từng người từng gia đình, từng tập thể nhỏ".

"... Bỏ qua giai đoạn phát triển tư bản chủ nghĩa để tiến thẳng lên chủ nghĩa xã hội có nghĩa là ở ta không phải chủ nghĩa tư bản mà chính là chủ nghĩa xã hội phải đảm nhiệm quá trình đưa sản xuất nhỏ lên sản xuất lớn. Và, đương nhiên cái mà chúng ta tạo ra phải là sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, nghĩa là một nền sản xuất lớn cao hơn sản xuất lớn tư bản chủ nghĩa không những về mặt bản chất xã hội - kinh tế mà cả về quy mô và trình độ phát triển. *Gánh nặng lịch sử đặt lên vai giai cấp công nhân nước ta do đó nặng nề gấp đôi*".

Đồng chí Lê Duẩn xác định rằng: "Muốn cải biến tình trạng nông nghiệp lạc hậu, đưa nước ta từ chế độ sản xuất nhỏ là chủ yếu lên chế độ sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, chúng ta không có con đường nào khác ngoài con đường *công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa*. Vì vậy, Đại hội lần thứ III của Đảng ta đã vạch rõ công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa là nhiệm vụ trung tâm trong suốt thời kỳ quá độ ở nước ta. Quá trình xây dựng nền sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa ở nước ta là quá trình cải biến quan hệ sản xuất đi đôi với tiến hành cách mạng kỹ thuật, biến lao động thủ công thành lao động cơ giới; là quá trình phân công lại lao động xã hội, phát triển các ngành nghề mới với quy mô lớn, vừa đi sâu vào chuyên môn hoá, vừa tăng cường hiệp tác hoá; là quá trình xây dựng một nền kinh tế dân tộc, tự chủ, đồng thời mở rộng quan hệ kinh tế với nước ngoài, trước hết với các nước trong hệ thống xã hội chủ nghĩa. Con đường đi lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, con đường nhanh nhất dẫn ta tới chủ nghĩa xã hội là nắm vững chuyên chính vô sản, tiến hành đồng thời ba cuộc cách mạng: cách mạng quan hệ sản xuất, cách mạng kỹ thuật, cách mạng tư tưởng và văn hoá; ba cuộc cách mạng đó là ba mặt của cùng một quá trình thống nhất gắn bó mật thiết với nhau và tác động qua lại lẫn nhau, và trong sự tác động qua lại đó, cách mạng kỹ thuật giữ vị trí then chốt.

Muốn đi lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, không thể một chiều phát triển công nghiệp, một chiều xây dựng công nghiệp nặng. Công nghiệp không thể nào phát triển được nếu thiếu những điều kiện tiên quyết do nông nghiệp tạo ra như lương thực, thực phẩm, nguyên liệu, sức lao động, thị trường. Điều đó đòi hỏi nhất thiết phải có sự phát triển cân đối ban đầu giữa nông nghiệp và công nghiệp.

Không thể một chiều xây dựng công nghiệp nặng, phát triển công nghiệp mà không có sự phát triển cân đối của nông nghiệp; nhưng, nếu nói rằng chỉ dựa vào nông nghiệp để tiến lên sản xuất lớn càng sai lầm, là không hiểu hay phủ nhận vai trò của công nghiệp, do đó phủ nhận trong thực tế vai trò lịch sử của giai cấp công nhân. Thật ra, nông nghiệp tự bản thân nó không thể nào lên sản xuất lớn được. Chúng ta nói nông nghiệp là cơ sở cho sự phát triển của công nghiệp, một nền nông nghiệp như thế phải là một nền công nghiệp bắt đầu có năng suất cao và có tỷ suất hàng hoá lớn. Mà muốn có năng suất cao, tỷ suất hàng hoá lớn thì *ngay từ đầu* nông nghiệp đã đòi hỏi sự viện trợ của công nghiệp, ngay từ đầu công nghiệp đã phải tác động tích cực vào nông nghiệp.

Như vậy là không chờ có công nghiệp hiện đại phát triển rồi mới bắt đầu đưa nông nghiệp lên sản xuất lớn, cũng không phải đi lên sản xuất lớn chỉ dựa vào nông nghiệp. Con đường đi lên sản xuất lớn ở nước ta phải là: ưu tiên phát triển công nghiệp nặng một cách hợp lý trên cơ sở phát triển nông nghiệp và công nghiệp nhẹ, xây dựng kinh tế trung ương đồng thời phát triển kinh tế địa phương; kết hợp kinh tế với quốc phòng. Đó là đường lối duy nhất phù hợp với điều kiện cụ thể của nước ta".

"... Với đường lối nói trên, chúng ta khắc phục có hiệu quả hai mâu thuẫn gay gắt sau đây trong sự nghiệp công nghiệp hoá nước ta: *một là*, mâu thuẫn giữa yêu cầu phải tích luỹ nhanh, nhiều với tình trạng kinh tế nghèo nàn và lạc hậu, một nền sản

xuất nhỏ với năng suất rất thấp; *hai là*, vừa tích luỹ lại vừa phải cải thiện đời sống nhân dân, bởi vì chúng ta tiến hành không phải là công nghiệp hoá tư bản chủ nghĩa mà là công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, chúng ta đi lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, chứ không phải sản xuất lớn tư bản chủ nghĩa, chúng ta tiến lên với khí thế cách mạng của quần chúng lao động làm chủ tập thể, không ngừng cải thiện đời sống của mình chứ không phải với phương thức bóc lột của chế độ tư bản. Hai mâu thuẫn nói trên càng gay gắt thêm do chỗ trước đây cả nước có chiến tranh khiến ta phải dành một lực lượng lớn lao động và một khối lớn vật tư cho nhu cầu quân sự; hiện nay, tuy miền Bắc đã có hoà bình, song sự nghiệp củng cố quốc phòng, bảo vệ miền Bắc, chi viện cách mạng miền Nam vẫn chưa thể giảm nhẹ.

Kết hợp hữu cơ công nghiệp với nông nghiệp dưới tiền đề ưu tiên phát triển công nghiệp nặng một cách hợp lý, sự kết hợp được thực hiện ngay từ đầu và trong suốt quá trình công nghiệp hoá, con đường đi lên sản xuất lớn của chúng ta như vậy thực sự là con đường của *liên minh công nông dưới sự lãnh đạo của giai cấp công nhân*. Đó là con đường giai cấp công nhân đưa giai cấp nông dân cùng mình đi lên chủ nghĩa xã hội một cách nhanh nhất, con đường khiến nhân dân ta tránh được những đau khổ của sự phát triển tư bản chủ nghĩa, con đường cho phép đất nước chỉ trong khoảng mấy chục năm xoá được tình trạng lạc hậu và trì trệ hàng trăm năm".

"... Nếu trong thời kỳ cách mạng dân tộc dân chủ, cơ sở liên minh công nông là việc thực hiện khẩu hiệu "dân tộc độc lập và người cày có ruộng", thì trong cách mạng xã hội chủ nghĩa, cơ sở đó chính là việc hợp tác hoá nông nghiệp và công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa. Không hợp tác hoá nông nghiệp thì không thể có liên minh công nông. Và một nền nông nghiệp hợp tác hoá có thể tồn tại vững chắc trên cơ sở sản xuất đại công nghiệp".

"... Đưa sản xuất nhỏ lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa là một cuộc cách mạng to lớn nhất, sâu sắc nhất, triệt để nhất. Đây cũng là cuộc cách mạng khó khăn và phức tạp nhất, một cuộc cách mạng mà thắng lợi của nó quyết định thắng lợi của toàn bộ sự nghiệp xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc nước ta. *Cách mạng xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc nước ta về căn bản là cuộc cách mạng đưa sản xuất nhỏ lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa*. Cuộc cách mạng này làm thay đổi tận gốc nền tảng kinh tế của đời sống xã hội, không những về quan hệ sản xuất, mà cả về lực lượng sản xuất, không những trong lĩnh vực sản xuất mà cả trong lĩnh vực phân phối. Đây là cuộc cách mạng chuyển toàn bộ đời sống kinh tế và hoạt động kinh tế của miền Bắc nước ta lên một cơ sở hiện đại, xã hội chủ nghĩa.

Trong quá trình đó, *giai cấp công nhân* ngày càng lớn mạnh cùng với sự lớn mạnh không ngừng của công nghiệp. Vị trí kinh tế, xã hội, chính trị và vai trò lãnh đạo của giai cấp công nhân do đó ngày càng được nâng cao. *Khối liên minh công nông* ngày càng được củng cố và tăng cường trong quá trình đưa nông nghiệp lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, quá trình lớn mạnh và trưởng thành của quan hệ sản xuất tập thể và của giai cấp nông dân tập thể. Như vậy là nền tảng của chuyên chính vô sản ngày thêm vững chắc. Cùng với sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng kỹ thuật, của văn hoá và khoa học, tầng lớp trí thức xã hội chủ nghĩa tăng rất nhanh về số lượng. Là

một động lực cực kỳ quan trọng của cuộc cách mạng đưa sản xuất nhỏ lên sản xuất lớn, *khối liên minh giữa giai cấp công nhân, giai cấp nông dân tập thể và tầng lớp trí thức xã hội chủ nghĩa* ngày càng được tăng cường. Đó là cơ sở xã hội vững chắc của chế độ Nhà nước ta, là cơ sở của sự thống nhất về chính trị và tinh thần của xã hội chúng ta. Cuộc cách mạng đưa sản xuất nhỏ lên sản xuất lớn không những là quá trình hình thành phương thức sản xuất xã hội chủ nghĩa, quá trình củng cố và phát triển cơ sở kinh tế của đời sống chính trị - xã hội, nó còn là quá trình xoá bỏ những thói quen bảo thủ, tản mạn, tuỳ tiện, vô tổ chức, vốn gắn liền với nền sản xuất nhỏ từ nghìn đời nay. Tóm lại, đưa sản xuất nhỏ lên sản xuất lớn là một cuộc cách mạng toàn diện.

Động lực thúc đẩy quá trình ra đời của sản xuất lớn tư bản chủ nghĩa là lòng tham lợi nhuận vô đáy của bọn tư bản, là bóc lột và bóc lột. Động lực ra đời của sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa khác hẳn. Đó là cách mạng, cách mạng và cách mạng không ngừng; tức là sự giải phóng lao động, là quyền làm chủ tập thể của những người lao động; là nền chuyên chính vô sản với ba cuộc cách mạng; cách mạng quan hệ sản xuất, cách mạng kỹ thuật, cách mạng tư tưởng và văn hoá, trong đó cách mạng kỹ thuật giữ vị trí then chốt; là lao động tự giác, quên mình, anh dũng và đầy sáng tạo của giai cấp công nhân, của giai cấp nông dân tập thể, của tầng lớp trí thức xã hội chủ nghĩa, của tất cả những người lao động chân tay và trí óc dưới sự lãnh đạo của Đảng của giai cấp công nhân dựa trên những quy luật khách quan của sự phát triển xã hội. Triệt để tiến hành từng bước ba cuộc cách mạng trong từng cơ sở sản xuất, trong từng ngành, từng địa phương cũng như trên phạm vi toàn quốc, chúng ta sẽ tạo ra những động lực để thúc đẩy nhanh chóng sự hình thành nền sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa".

Đề cập đến giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn, đồng chí Lê Duẩn nói:

"Giai cấp công nhân nước ta, trên miền Bắc, đã là giai cấp làm chủ. Còn công đoàn không còn là công cụ đấu tranh chống áp bức, bóc lột nữa mà đóng vai trò là một khâu cực kỳ trọng yếu trong hệ thống chuyên chính vô sản. Người ta không thể hình dung chế độ làm chủ tập thể của nhân dân lao động, mà không có công đoàn với những quyền hạn rộng rãi được luật pháp Nhà nước bảo đảm".

...

"Công đoàn tham gia tích cực vào đời sống chính trị của đất nước, vào sự phát triển toàn diện xã hội chúng ta, đặc biệt là phải lôi cuốn toàn thể công nhân, viên chức vào sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế. Thể hiện ý thức làm chủ của giai cấp công nhân nắm chính quyền, công đoàn phải có tầm mắt bao quát toàn bộ hoạt động công nghiệp, hoạt động kinh tế biểu hiện tập trung ở kế hoạch Nhà nước. Phải làm cho mỗi người công nhân và lao động hiểu rõ những mục tiêu cơ bản của kế hoạch Nhà nước, thấy được nghĩa vụ cũng như lợi ích thực tế của mình trong việc thực hiện thắng lợi các kế hoạch Nhà nước.

Để thực hiện nhiệm vụ của mình, công đoàn có những quyền hạn to lớn. Chúng ta đã có Luật Công đoàn và gần đây trong Điều lệ tổ chức và hoạt động của Hội đồng Chính phủ, có nêu những nguyên tắc lớn về mối quan hệ giữa Nhà nước với công đoàn. Từ những nguyên tắc đó, cần sớm có những văn bản có giá trị luật pháp quy định cụ thể trách nhiệm và quyền hạn công đoàn tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước.

Công đoàn có quyền tham gia soạn thảo các văn kiện này cũng như đối với tất cả các luật lệ khác của Nhà nước liên quan đến năng suất lao động, điều kiện lao động và đời sống của công nhân, viên chức.

Cơ sở của hoạt động công đoàn là các công đoàn xí nghiệp. Vì vậy, *tăng cường vai trò của công đoàn tại các xí nghiệp* là phương hướng quan trọng nhất trong việc cải tiến hoạt động của công đoàn. Phải làm thế nào cho công đoàn xí nghiệp hoạt động với đầy đủ tư cách là người đại diện quyền lợi cho công nhân, viên chức của xí nghiệp đó về tất cả những gì thuộc về các lĩnh vực sản xuất, lao động, đời sống vật chất và văn hoá. Cần tìm tòi và sử dụng nhiều hình thức thích hợp nhằm bảo đảm cho công nhân, viên chức tham gia quản lý xí nghiệp, tham gia bàn bạc và quyết định các kế hoạch sản xuất, kế hoạch áp dụng kỹ thuật mới, kế hoạch lao động, tiền lương và tiền thưởng, kế hoạch xây dựng nhà ở và các công trình thuộc về phúc lợi xã hội và văn hoá của tập thể xí nghiệp. Cần quy định và bảo đảm cho công đoàn có quyền tổ chức việc kiểm tra của quần chúng công nhân, viên chức về các mặt thực hiện kế hoạch sản xuất, thi hành các chế độ quản lý, bảo vệ tài sản xã hội chủ nghĩa và thực hiện các chế độ, chính sách lao động. Trong các thành phố và khu công nghiệp, công đoàn cũng có thể tổ chức kiểm tra việc thi hành các chính sách phân phối lương thực, thực phẩm, kiểm tra giá cả các mặt hàng thiết yếu. Những hoạt động kiểm tra nói trên cốt nhằm phát hiện cho Đảng và Nhà nước các việc làm sai chính sách, giúp đỡ các cơ quan quản lý khắc phục thiếu sót, góp phần củng cố quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa, củng cố chế độ Nhà nước xã hội chủ nghĩa.

Về bản chất, mối quan hệ giữa công đoàn với Nhà nước nói chung, giữa công đoàn xí nghiệp với giám đốc xí nghiệp nói riêng là *nhất trí*. Bởi vì, cả hai đều là tổ chức của giai cấp công nhân đang nắm chính quyền. Cả hai đều có mục đích chung: phát triển xã hội và kinh tế, không ngừng nâng cao đời sống và mở rộng quyền làm chủ tập thể của những người lao động. Trên cơ sở đó, giám đốc xí nghiệp - với tư cách là người thay mặt Nhà nước, với những quyền hạn và trách nhiệm to lớn đối với toàn bộ sự phát triển của xí nghiệp - vì lợi ích làm tròn nhiệm vụ của mình, cần tranh thủ sự cộng tác chặt chẽ của công đoàn, tôn trọng quyền hạn của công đoàn, những quyền này rồi đây cần được quy định thật cụ thể trong Điều lệ về quyền hạn và trách nhiệm của công đoàn xí nghiệp do công đoàn tham gia khởi thảo, được Nhà nước chuẩn y. Về phần mình, nhiệm vụ của các cơ quan lãnh đạo công đoàn xí nghiệp là phải sử dụng quyền hạn của công đoàn trước hết chính là để làm sao đạt được mục đích Nhà nước đề ra cho xí nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất và kinh tế, thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu kế hoạch của xí nghiệp.

Tổ chức công đoàn tại xí nghiệp phải *ưu tiên chú ý tới những vấn đề sản xuất*, phải cùng với giám đốc xí nghiệp phát hiện và động viên mọi nguồn dự trữ, mọi khả năng tiềm tàng về các mặt, nhất là về mặt tổ chức lao động nhằm phát triển sản xuất, bảo đảm hoàn thành kế hoạch xí nghiệp. Cần thực hiện một cách phổ biến việc ký kết *hợp đồng tập thể* giữa giám đốc xí nghiệp là người đại diện cho Nhà nước, một bên, với một bên là công đoàn đại diện cho công nhân, viên chức, để cùng nhau phấn đấu bảo đảm thực hiện kế hoạch. Hợp đồng tập thể cần quy định rõ các nhiệm vụ và mục tiêu sản xuất phải đạt, các biện pháp lớn bảo đảm thực hiện mục tiêu, các công việc phải

làm để cải thiện đời sống công nhân, viên chức và mở rộng phúc lợi tập thể trong xí nghiệp. Hợp đồng tập thể phải trở thành chương trình hành động cụ thể hằng ngày của xí nghiệp mà mọi người, từ giám đốc trở xuống đều phải nghiêm khắc tuân thủ và triệt để thi hành.

Cần lấy việc ký kết và thực hiện hợp đồng tập thể làm nội dung giáo dục và phát động quần chúng *gắn liền lợi ích của từng người với lợi ích của xí nghiệp và lợi ích của Nhà nước*. Phải làm sao cho việc thực hiện triệt để và đầy đủ hợp đồng tập thể trở thành trung tâm chú ý và mối quan tâm lớn nhất của các cơ quan lãnh đạo xí nghiệp, của tất cả các tổ chức quần chúng và của toàn thể cán bộ, công nhân, viên chức trong xí nghiệp. Việc ký kết hợp đồng tập thể, việc thực hiện hợp đồng và sự kiểm tra có tính chất quần chúng do công đoàn tổ chức đối với việc thực hiện hợp đồng là phương thức quan trọng và có hiệu lực nhất để tăng cường ý thức trách nhiệm của giám đốc xí nghiệp cũng như từng người công nhân, để giáo dục tư tưởng làm chủ tập thể, để thống nhất quyền hạn và nghĩa vụ của công đoàn tại xí nghiệp, để thực hiện một cách cụ thể trong phạm vi xí nghiệp mối quan hệ cộng tác giữa Nhà nước với công đoàn.

*Nhiệm vụ hàng đầu của công đoàn hiện nay là phát động một phong trào cách mạng sôi nổi của công nhân, viên chức "thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội".*

"... Nói công đoàn là "trường học chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản" trước hết có nghĩa là công đoàn phải tiến hành giáo dục cho những người lao động tư tưởng lao động xã hội chủ nghĩa và cộng sản chủ nghĩa. Nhưng đây không phải là một trường học thông thường. Việc giáo dục nói đây chỉ có thể tiến hành có kết quả trong quá trình và trên cơ sở một phong trào lao động, sản xuất có tính chất quần chúng, tính chất cách mạng, nhằm xây dựng thắng lợi chủ nghĩa xã hội. Trung tâm của việc giáo dục đó phải là tạo ra ở tất cả mọi người lao động một thái độ mới, thật sự đúng đắn đối với lao động. Một thái độ như thế đã bắt đầu có trong quần chúng công nhân đưa đến những thành tích của phong trào thi đua trong những năm qua.

Tuy nhiên, thái độ lao động xã hội chủ nghĩa chưa phải đã có trong tất cả mọi người công nhân và lao động. Nhiều anh chị em vẫn chưa có đầy đủ ý thức rằng mình đã là giai cấp nắm chính quyền, làm chủ xã hội. Công đoàn có nhiệm vụ thức tỉnh những người đó. Phải đấu tranh để xoá bỏ tận gốc ý thức làm thuê, đấu tranh chống cái thói chỉ biết lo làm sao trút bớt gánh nặng cho mình được chừng nào hay chừng nấy, làm sao lấy được của xã hội, của Nhà nước nhiều chừng nào hay chừng nấy".

Đồng chí Lê Duẩn khẳng định rằng: "Lao động bao giờ cũng là nguồn sống của xã hội. Xã hội nô lệ tồn tại trên lao động thặng dư của những người nô lệ; xã hội phong kiến tồn tại trên địa bàn tô do nông dân tạo ra; xã hội tư bản, trên giá trị thặng dư do vô sản tạo ra. Chủ nghĩa xã hội là sự thay thế lao động làm thuê bằng lao động của mình, cho xã hội do mình làm chủ. Đó là sự thay đổi vĩ đại nhất trong lịch sử loài người". Đồng chí Lê Duẩn cho rằng: "Chủ nghĩa xã hội là xã hội của những người lao động tự do trong đó lợi ích cá nhân với lợi ích xã hội là nhất trí, lợi ích của mọi người lao động cùng gia đình mình, với lợi ích của tập thể sản xuất và lợi ích của Nhà nước là nhất trí. Xã hội giàu có, từng người mới sung túc.

Lợi cho xã hội tức là lợi cho mình. Thiệt cho xã hội là thiệt cho chính mình. Xã hội chăm lo đời sống từng người, từng người làm việc hết sức mình cho xã hội. Làm việc cho xã hội tức là làm việc cho chính mình. Lao động trong tập thể là quyền lợi và nghĩa vụ cao quý nhất, là nền tảng của đạo đức mới và những tình cảm mới, là cơ sở tạo ra xã hội mới và con người mới, là nguồn gốc cuộc sống phong phú về vật chất và tinh thần, động lực phát triển của chủ nghĩa xã hội". Đồng chí Lê Duẩn xác định: "Công đoàn có trách nhiệm làm cho mọi người công nhân, lao động trí óc, nhân viên Nhà nước có đầy đủ ý thức về lao động để đem hết nhiệt tình ra lao động". Theo đồng chí Lê Duẩn, cần động viên dư luận xã hội lên án mạnh mẽ bọn ăn bám và thói lười biếng. Chính quyền các cấp cần tìm cách để tạo công ăn việc làm cho tất cả mọi người có sức lao động. Đồng thời cần đề cao nghĩa vụ lao động đã được Nhà nước ban bố. Mọi người đến tuổi lao động mà chưa có việc làm chính đáng phải chịu sự điều động của Nhà nước. Đối với những phần tử vô công rồi nghề chuyên làm những việc càn quấy, phải thi hành cưỡng bức lao động, hoặc nghiêm trị. Phải triệt để thực hiện nguyên tắc "làm nhiều ăn nhiều, làm ít ăn ít, có sức lao động mà không làm thì không ăn" - điều luật cơ bản của chủ nghĩa xã hội.

Theo quan điểm của đồng chí Lê Duẩn, nói lao động là phải nói năng suất lao động. Công nghiệp hoá là con đường cơ bản tạo nên cơ sở vật chất cho việc tăng mạnh mẽ năng suất lao động xã hội. Nhưng, để công nghiệp hoá lại nhất thiết phải nâng cao tối đa năng suất lao động ngay trên những điều kiện vật chất, kỹ thuật hiện nay. Chưa nói đến sự cần thiết phải có những cố gắng lớn hơn, chỉ cần sử dụng hết công suất máy móc hiện có, chỉ cần tổ chức lại lao động thật tốt, sử dụng hợp lý nhất với ý thức tiết kiệm nghiêm ngặt nhất nguồn vật tư hiện có, chỉ cần mọi người lao động thực hiện đúng ngày công và giờ công quy định, chúng ta đã có thể nâng cao năng suất lao động, làm thêm cho xã hội nhiều của cải.

Đồng chí Lê Duẩn cho rằng: "*Kỷ luật lao động* là một biểu hiện chủ yếu của thái độ mới đối với lao động. Công đoàn phải đặc biệt quan tâm giáo dục công nhân, viên chức về mặt này. Phải tiến hành một cuộc đấu tranh kiên quyết và triệt để nhằm thanh toán những hiện tượng vô kỷ luật, vô tổ chức, tản mạn, tuỳ tiện trong lao động. Song, giáo dục tư tưởng phải gắn liền với tổ chức, phải đi kèm ngay với tổ chức. Toàn bộ hoạt động sản xuất phải được tiến hành theo đúng chế độ, quy phạm, quy trình đã định. Mọi việc nhất thiết phải đi vào tiêu chuẩn, định mức. Những việc trước đây đã có định mức, hồi chiến tranh bỏ đi, nay phải khôi phục lại ngay. Những định mức cũ đã lạc hậu thì sửa đổi lại. Những việc chưa có định mức thì cơ quan quản lý cùng với công đoàn tiến hành xây dựng định mức. Trên cơ sở có định mức mà áp dụng rộng rãi việc trả lương theo sản phẩm. Công đoàn cần góp sức với cơ quan quản lý làm tốt công tác định mức để góp phần thiết thực vào việc củng cố kỷ luật lao động, khuyến khích người lao động làm việc tích cực, có năng suất cao".

Theo ý kiến của đồng chí Lê Duẩn, nâng cao trình độ nghề nghiệp của người lao động có ý nghĩa lớn đối với việc tăng năng suất lao động.

Công đoàn cùng với các cơ quan quản lý kinh tế chăm lo việc học tập kỹ thuật và văn hoá cho anh chị em công nhân, phát triển mạnh các hình thức kèm cặp học nghề trong các tổ sản xuất, các lớp học kỹ thuật ngoài giờ sản xuất, các trường dạy nghề, các

lớp bổ túc văn hoá tại chức và hàm thụ. Chú trọng đào tạo công nhân lành nghề bậc cao như thợ cả, tổ trưởng sản xuất, đốc công. Cần hết sức coi trọng việc phổ biến và áp dụng những kinh nghiệm sản xuất tiên tiến, những sáng kiến hợp lý hoá sản xuất và cải tiến kỹ thuật.

Đồng chí Lê Duẩn khẳng định rằng: "Đi vào sản xuất lớn nhất thiết phải có văn hoá, kiến thức để nắm lấy khoa học, kỹ thuật hiện đại, thiếu cái này thì không thể xây dựng được chủ nghĩa xã hội. Văn hoá, kiến thức còn cần thiết cho công nhân để phát triển tính chủ động và khả năng sáng tạo của mình về mặt tổ chức. Muốn làm chủ được, *một là*, phải có tư tưởng đúng, xã hội chủ nghĩa; *hai là*, phải có văn hoá, kiến thức, nắm vững khoa học, kỹ thuật, am hiểu quá trình sản xuất hiện đại về mặt kỹ thuật, cũng như về mặt tổ chức. Con người mới không chỉ là con người có tư tưởng đúng, nhiệt tình cách mạng sôi nổi, có thái độ lao động xã hội chủ nghĩa, mà còn là con người có văn hoá cao, trước hết là văn hoá sản xuất, văn hoá quản lý".

Chúng ta đang cần và ngày càng cần rất nhiều cán bộ có tài xuất thân từ công nhân. Là "trường học quản lý", công đoàn phải thật sự trở thành nguồn to lớn nhất cung cấp cán bộ quản lý cho các ngành công nghiệp, cho nền kinh tế quốc dân nói chung, cho cả bộ máy Nhà nước. Hồ Chủ tịch dạy: "Muốn đạt mục đích đẩy mạnh tăng gia sản xuất, thực hành tiết kiệm thì cán bộ công đoàn cần phải nắm vững chính sách của Đảng, đi đúng đường lối quần chúng, lãnh đạo phải dân chủ, phải cùng công nhân đồng cam cộng khổ, phải hoà bình với công nhân thành một khối, phải gương mẫu. Nếu không cùng công nhân hoà thành một khối là quan liêu. Công nhân sản xuất tốt hay xấu, có đoàn kết hăng hái sản xuất hay không, đó là những tiêu chuẩn để biết cán bộ công đoàn tốt hay không"[13]. Các cán bộ công đoàn phải là những chiến sĩ cách mạng sống sâu trong đời sống công nhân, biết tường tận đời sống công nhân, hiểu rõ tâm tư, nguyện vọng, những nhu cầu và ý nghĩ của quần chúng, được quần chúng hết lòng tin cậy. Đồng thời, cán bộ công đoàn phải là những nhà tổ chức giỏi có tầm hiểu biết sâu rộng về kinh tế, về kỹ thuật và về quá trình sản xuất. Chỉ có như thế công đoàn mới đủ sức thay mặt công nhân tham gia quản lý.

Một nhiệm vụ hết sức quan trọng của công đoàn hiện nay là góp phần cùng Nhà nước *chăm lo ổn định và từng bước cải thiện đời sống công nhân, viên chức*. Sau những năm chiến tranh ác liệt, nhiệm vụ này được đặt ra một cách cấp bách nhằm giảm bớt khó khăn, duy trì và bồi dưỡng sức lao động, tạo điều kiện bảo đảm yêu cầu làm việc khẩn trương trong sản xuất và xây dựng, đồng thời giải quyết tốt những vấn đề xã hội do chiến tranh để lại. Hiện nay, khả năng kinh tế, tài chính của Nhà nước rất có hạn, không thể vay và xin viện trợ cho tiêu dùng, nên hướng phấn đấu chung là Nhà nước và nhân dân phải cùng lo toan khắc phục khó khăn về đời sống. Trách nhiệm của công đoàn về mặt này do đó càng nặng nề.

Khi chưa có điều kiện để có những bước cải thiện đáng kể, việc giải quyết những khó khăn về đời sống phải có trọng điểm, tập trung vào những yêu cầu bức thiết nhất

[13] Huấn thị của Hồ Chủ tịch tại Hội nghị cán bộ công đoàn ngày 14-3-1959. Những lời kêu gọi của Hồ Chủ tịch, Nhà xuất bản Sự Thật, Hà Nội, 1960, Tập 5, trang 199.

về ăn, ở, học hành, chữa bệnh và giúp đỡ những gia đình có khó khăn do chiến tranh, đặc biệt phải quan tâm giải quyết những khó khăn của nữ công nhân, viên chức. Chẳng hạn về ăn, phải cố gắng bảo đảm cung cấp lương thực, thực phẩm theo tiêu chuẩn định lượng hiện nay, đặc biệt ưu tiên đối với người trực tiếp sản xuất. Cần phải nghiêm cấm việc tuỳ tiện cắt xén tiêu chuẩn của người sản xuất. Trong điều kiện hiện nay, chỉ một việc bảo đảm cung cấp ổn định, phân phối công bằng tổ chức tốt các nhà ăn tập thể, triệt để xoá bỏ được nạn tham ô, lãng phí trong khâu lưu thông phân phối, đã có thể làm cho đời sống người lao động bớt nhiều khó khăn. Giám đốc và công đoàn, cấp uỷ Đảng và chính quyền địa phương phải tìm mọi cách để cải thiện bữa ăn cho công nhân, viên chức. Ở những nơi có điều kiện, cần động viên phong trào tăng gia sản xuất một phần thực phẩm để tự cải thiện đời sống. Phải cố gắng giải quyết thật tốt các khâu nhân lực, vật liệu để đẩy nhanh tốc độ xây dựng nhà ở, trường học cho con em nhân dân lao động. Cần hết sức quan tâm chăm sóc các gia đình thương binh, liệt sĩ, quân nhân xuất ngũ và những người bị thương tật do chiến tranh.

Trong điều kiện kinh tế miền Bắc hiện nay, công đoàn phải làm cho quần chúng công nhân, viên chức nhận thức thông suốt mối quan hệ giữa tiêu dùng với yêu cầu tích luỹ. Rõ ràng là chúng ta đang ở bước đầu, rất thấp, của quá trình đi lên chủ nghĩa xã hội từ một nền kinh tế cực kỳ nghèo nàn, lạc hậu, lại bị chiến tranh tàn phá nặng nề. Nhiều khó khăn trong đời sống hiện nay là điều không tránh khỏi. Muốn cải thiện căn bản bộ mặt nghèo khổ của nước ta, chúng ta không có cách nào khác là phải ra sức cần kiệm xây dựng nước nhà, bảo đảm tích luỹ vốn để công nghiệp hoá, tiến nhanh lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa".

Đồng chí Lê Duẩn nhấn mạnh rằng: "... Nhất thiết phải có sự hi sinh, sự chịu đựng những thiếu thốn trước mắt vì cuộc sống ngày mai tươi đẹp. Công đoàn cần làm cho đoàn viên và tất cả công nhân, viên chức có đầy đủ ý thức tự giác về điều đó. Phải làm cho tất cả mọi người hiểu một cách sâu sắc rằng chỉ có lao động, ra sức lao động với năng suất cao, là con đường vừa bảo đảm không ngừng mở rộng tích luỹ, vừa bảo đảm không ngừng cải thiện đời sống, là biện pháp duy nhất tạo ra khả năng thực tế để kết hợp lợi ích trước mắt với lợi ích lâu dài".

Trong phần kết thúc bài phát biểu, đồng chí Lê Duẩn nói: "Gắn liền làm một lợi ích giai cấp với lợi ích dân tộc, lợi ích dân tộc với lợi ích quốc tế, giai cấp công nhân Việt Nam không ngừng giương cao ngọn cờ chủ nghĩa xã hội và độc lập, dân chủ, kiên quyết lãnh đạo toàn dân tiến lên hoàn thành sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn mới...".

Ngày 13 tháng 2 năm 1974, Thủ tướng Phạm Văn Đồng đã nói chuyện với Đại hội.

Mở đầu, đồng chí Thủ tướng đã nhận định rằng: "Đại hội lần này cực kỳ quan trọng, nó đánh dấu một bước phát triển, một bước trưởng thành của giai cấp công nhân nước ta và tổ chức của nó".

Đề cập đến sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân nói chung và sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân ở nước Việt Nam ta, Thủ tướng nhận xét rằng: "Chúng ta chưa có nhận thức sâu sắc, đầy đủ, cơ bản và toàn diện, không những là trong đội ngũ những người công nhân, mà trong Đảng, trong cơ quan Nhà nước cũng vậy. Cho nên

tôi nghĩ là phải nói lại và nói lại nhiều lần để cho mọi người chúng ta ở đây là tổ chức công đoàn và đội ngũ giai cấp công nhân chúng ta có nhận thức sâu sắc, cơ bản và toàn diện. Có như vậy chúng ta mới vũ trang cho mình những tư tưởng lớn và tình cảm lớn, từ đó mới làm được sứ mệnh lịch sử của mình".

Nói về phong trào thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội, Thủ tướng Phạm Văn Đồng chỉ ra rằng: "... Từ nhận thức sâu sắc, toàn diện, cơ bản về sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân trong sự nghiệp cách mạng chung của nhân dân cả nước ta và trong sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc, phải động viên những tư tưởng và tình cảm lớn, động viên ý chí đấu tranh kiên cường của giai cấp công nhân và tổ chức của nó là công đoàn trong việc thực hiện kế hoạch Nhà nước.

"Phải động viên cho được phong trào lao động, sản xuất, cố gắng hết sức giữ vững nó, từng bước đưa lên với khí thế ngày càng mạnh, với kết quả ngày càng lớn. Chúng ta dứt khoát phải làm cho bằng được, vì trước sau chúng ta tin tưởng sâu sắc vào quan điểm: Cách mạng là của quần chúng. Muốn có thắng lợi trong sự nghiệp cách mạng, điều quyết định cuối cùng, điều quyết định thiết thực là cuộc đấu tranh của quần chúng. Sự lãnh đạo của Đảng, đường lối của Đảng, các biện pháp quản lý của Nhà nước, cuối cùng là để đem lại kết quả, phát huy sức mạnh vô cùng tận, sức lao động sáng tạo vĩ đại của giai cấp công nhân và nhân dân lao động, từ đó làm nên sự nghiệp..."

Nói đến mối quan hệ giữa Nhà nước với công đoàn, Thủ tướng Phạm Văn Đồng xác định: "Chúng ta - Nhà nước và công đoàn, dưới sự lãnh đạo của Đảng ta, phải nhất trí, đứng về nguồn gốc là nhất trí, đứng về đường lối, chủ trương là nhất trí, đứng về mục tiêu phấn đấu là nhất trí. Sự nhất trí này là sức mạnh. Từ đó, Nhà nước và công đoàn phải phối hợp chặt chẽ trong mọi lĩnh vực, trên cơ sở tự phân công được quy định rành mạch, mỗi bên ra sức làm tròn, làm hết nghĩa vụ của mình, để bảo đảm cho được việc thực hiện chỉ tiêu kế hoạch, từ đó duy trì và phát triển phong trào".

"...Đứng về Nhà nước, cần nhắc một điều Bác Hồ đã nói: Nhà nước ta là người đầy tớ của nhân dân. Đúng như vậy. Nhân dân giao cho ta việc quản lý Nhà nước, tức là phục vụ nhân dân, ở đây là phục vụ giai cấp công nhân, phục vụ phong trào thi đua của quần chúng công nhân, từ đó mà có kết quả trong việc thực hiện kế hoạch Nhà nước".

Đại hội đã nghe 20 bản tham luận và lời chào mừng của đại biểu trong nước và 24 bản phát biểu của đại biểu quốc tế.

Dưới ánh sáng của Nghị quyết Hội nghị lần thứ 22 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, phương hướng nhiệm vụ chung đã được Đại hội đề cập tới là: "Nâng cao giác ngộ xã hội chủ nghĩa, chủ yếu là tư tưởng làm chủ tập thể, ý thức làm chủ xã hội, làm chủ Nhà nước, phát huy vai trò làm chủ tập thể của công nhân, viên chức, động viên phong trào sôi nổi trong công nhân, viên chức thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội, tham gia quản lý xí nghiệp, quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, thực hiện ba cuộc cách mạng; thường xuyên nâng cao cảnh giác, sẵn sàng đập tan mọi âm mưu của đế quốc Mỹ và bọn tay sai làm tròn nghĩa vụ đối với miền Nam ruột thịt; ra sức tăng cường đoàn kết chiến đấu với lao động và nhân

dân Lào và Cam-pu-chia anh em; tiếp tục phấn đấu cho sự đoàn kết, thống nhất của lao động và phong trào công đoàn thế giới trong cuộc đấu tranh chống chủ nghĩa đế quốc, cầm đầu là đế quốc Mỹ, chống bọn tư bản lũng đoạn, vì hoà bình, độc lập dân tộc, dân chủ và chủ nghĩa xã hội".

Nhiệm vụ tập trung nhất của công đoàn trong hai năm trước mắt 1974 - 1975 là phối hợp với Nhà nước phát động phong trào thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội sôi nổi, rộng khắp nhằm đạt năng suất lao động, hiệu suất công tác và hiệu quả kinh tế cao, hoàn thành toàn diện và vượt mức kế hoạch Nhà nước, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ khôi phục và phát triển kinh tế, đóng góp tích cực vào việc ổn định dần từng bước đời sống công nhân, viên chức.

Đại hội nêu lên ba vấn đề cấp thiết để công đoàn vận động công nhân, viên chức phấn đấu thực hiện nhằm bảo đảm hoàn thành kế hoạch:

*Một là:* Lao động với tinh thần làm chủ tập thể, có kỷ luật, có kỹ thuật, có năng suất cao.

*Hai là:* Tôn trọng và bảo vệ tài sản xã hội chủ nghĩa.

*Ba là:* Đề cao trách nhiệm trong việc khắc phục những khó khăn...

Đại hội xác định công đoàn phải làm cho công nhân viên chức nhận rõ tình hình và nhiệm vụ của giai đoạn cách mạng mới. Giai đoạn này gồm bốn điểm: giữ vững hoà bình lâu dài; xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc; hoàn thành cánh mạng dân tộc, dân chủ ở miền Nam; tiến tới thống nhất nước nhà, xây dựng một nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Công đoàn phải giáo dục cho công nhân, viên chức nhận rõ mối quan hệ giữa nhiệm vụ khôi phục, phát triển kinh tế, xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc với cuộc đấu tranh của đồng bào miền Nam chống đế quốc Mỹ và tập đoàn tư sản mại bản, quan liêu, quân phiệt, phát-xít thống trị vùng chúng kiểm soát. Trên cơ sở đó, làm cho công nhân, viên chức nhận thức sâu sắc trách nhiệm thiêng liêng đối với lao động và đồng bào miền Nam, thấy rõ sự cần thiết phải tăng cường đoàn kết, thống nhất giai cấp, tiếp tục nâng cao cảnh giác, củng cố quốc phòng, sẵn sàng chiến đấu, đập tan mọi hành động điên cuồng của đế quốc Mỹ và bè lũ tay sai.

Công đoàn ra sức xây dựng, bồi dưỡng cho công nhân, viên chức lập trường giai cấp công nhân, chủ yếu là tư tưởng làm chủ tập thể, ý thức làm chủ xã hội, làm chủ Nhà nước, phát huy vai trò tiền phong cách mạng của giai cấp công nhân trong lao động, sản xuất, trong đấu tranh khắc phục những hiện tượng tiêu cực trong đời sống kinh tế và xã hội, không ngừng củng cố quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa.

Đại hội nhất trí cho rằng xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc là sự nghiệp của hàng triệu người lao động chân tay và trí óc, chỉ có lao động cần kiệm, nhẫn nại, sáng tạo của hàng triệu người lao động mới có chủ nghĩa xã hội. Tất cả mọi người có sức lao động phải lao động, lao động có kỷ luật, có kỹ thuật, có năng suất cao, đó là biện pháp quan trọng nhất để mau chóng khôi phục và phát triển kinh tế.

Mặt khác, lao động phải đi đôi với thực hành tiết kiệm trong sản xuất và trong tiêu dùng. Vừa phải bảo đảm mau chóng khôi phục, phát triển kinh tế, vừa phải bảo

đảm tiêu dùng xã hội, giảm bớt khó khăn và ổn định đời sống, đồng thời chi viện cho miền Nam đạt tới mức cao nhất. Vì vậy, vấn đề lao động, sản xuất, thực hành tiết kiệm phải được đặt ra hết sức gắt gao với tất cả tầm quan trọng và tính chất cấp bách của nó.

Đại hội đã đề cập đến trách nhiệm to lớn của công đoàn là động viên, tổ chức công nhân, viên chức dấy lên phong trào thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội sôi nổi, mạnh mẽ, đều khắp...

Một vấn đề mới, đặc biệt quan trọng, cũng đã được Đại hội nêu lên, đó là trách nhiệm công đoàn với ba cuộc cách mạng. Công đoàn làm cho công nhân, viên chức hiểu rõ trong chế độ xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc, nhân dân làm chủ xã hội dưới sự lãnh đạo của Đảng, thông qua Nhà nước do mình lập ra. Nhà nước là thể hiện tập trung sự lãnh đạo của Đảng và quyền làm chủ của nhân dân; phải ra sức xây dựng và bảo vệ Nhà nước của mình bằng hành động tích cực chấp hành nghiêm chỉnh chính sách, pháp luật của Nhà nước và thường xuyên giám sát công việc của Nhà nước, không ngừng củng cố và hoàn thiện quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa.

Công đoàn động viên, tổ chức công nhân, viên chức tham gia xây dựng và thực hiện các kế hoạch kinh tế, kế hoạch sản xuất và phân phối, các chỉ tiêu kinh tế - kỹ thuật, các chế độ, thể lệ về quản lý; vận động công nhân, viên chức học tập nâng cao tay nghề, nâng cao trình độ kỹ thuật và nghiệp vụ, thực hiện hợp lý hoá sản xuất, cải tiến kỹ thuật, ứng dụng khoa học, kỹ thuật, sáng chế phát minh, không ngừng nâng cao năng suất lao động; xây dựng người công nhân, viên chức có giác ngộ giai cấp, chủ yếu là tư tưởng làm chủ tập thể, có ý thức làm chủ xã hội, làm chủ Nhà nước, có năng lực làm chủ, có ý chí cách mạng tiến công, có phẩm chất tốt đẹp của giai cấp công nhân, sinh hoạt giản dị, lành mạnh, có văn hoá.

Muốn thực hiện những nhiệm vụ quan trọng nêu trên, phải kiện toàn tổ chức, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, làm cho công đoàn thật sự là lực lượng lớn mạnh của giai cấp công nhân, là tổ chức có hiệu lực...

Đại hội đã nhất trí thông qua điều lệ sửa đổi trong đó xác định vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của công đoàn như sau:

Vị trí của công đoàn nằm trong hệ thống chuyên chính vô sản; trung tâm tập hợp, giáo dục, đoàn kết công nhân, viên chức đấu tranh cách mạng. Vai trò của công đoàn là trường học đấu tranh giai cấp, trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước; trường học chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản của giai cấp công nhân. Thực hiện vị trí, vai trò của mình, công đoàn phát huy tác dụng là dây chuyền nối liền Đảng với quần chúng công nhân, viên chức, là chỗ dựa vững chắc của Nhà nước chuyên chính vô sản; nòng cốt cho khối đoàn kết của Mặt trận dân tộc thống nhất trên cơ sở công nông liên minh. Công đoàn hoạt động theo chức năng: vận động, tổ chức, giáo dục, rèn luyện công nhân, viên chức về mọi mặt; vận động công nhân, viên chức tham gia quản lý và thay mặt công nhân, viên chức tham gia quản lý xí nghiệp, quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước; bảo vệ lợi ích của công nhân, viên chức.

Trong việc kiện toàn tổ chức thì củng cố công đoàn cơ sở là khâu trọng yếu để tăng cường hoạt động của cả hệ thống công đoàn. Đặc biệt chú trọng củng cố tổ công đoàn, làm cho mọi đoàn viên đều hoạt động.

Tổ chức quản lý kinh tế ngày càng đi sâu vào chuyên môn hoá, do đó, công đoàn ngành ngày càng có vị trí quan trọng. Tăng cường hoạt động của công đoàn ngành, lấy công đoàn ngành làm chỗ dựa cho cả hệ thống công đoàn đi sâu vào kinh tế, kỹ thuật.

Liên hiệp công đoàn là tổ chức thống nhất lực lượng công nhân, viên chức trong địa phương. Do đó, liên hiệp công đoàn địa phương phải được kiện toàn về tổ chức và năng lực chỉ đạo.

Tổng Công đoàn phải được kiện toàn nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu, tổng kết và tổ chức chỉ đạo thực hiện trong cả hệ thống công đoàn.

Đi đôi với việc kiện toàn tổ chức, phải tăng cường đào tạo, bồi dưỡng và quản lý cán bộ công đoàn. Tiêu chuẩn cán bộ công đoàn cũng đã được Đại hội quy định thống nhất.

Nói về nhiệm vụ quốc tế, Đại hội nêu rõ Công đoàn Việt Nam tiếp tục ra sức phấn đấu cho sự đoàn kết, thống nhất của lao động và phong trào công đoàn thế giới, tập trung mũi nhọn đấu tranh chống chủ nghĩa đế quốc, bọn tư bản lũng đoạn quốc tế, cầm đầu là đế quốc Mỹ, đánh lui từng bước, đánh đổ từng bộ phận, tiến lên đánh đổ hoàn toàn chủ nghĩa đế quốc, xoá bỏ áp bức, bóc lột, vì hoà bình, độc lập dân tộc, dân chủ và chủ nghĩa xã hội. Đặc biệt tăng cường đoàn kết chiến đấu với giai cấp công nhân và nhân dân Lào và Cam-pu-chia, ra sức củng cố và phát triển tình đoàn kết, sự hợp tác toàn diện với giai cấp công nhân và các công đoàn Liên Xô, với giai cấp công nhân và công đoàn các nước xã hội chủ nghĩa.

Tại buổi lễ bế mạc Đại hội, chiều ngày 14 tháng 02 năm 1974, trong không khí dạt dào phấn khởi, Đại hội đã đón Huân chương Hồ Chí Minh hạng nhì của Chủ tịch nước tặng thưởng phong trào công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam đã lập được những thành tích to lớn trong sản xuất và chiến đấu, góp phần xứng đáng vào sự nghiệp kháng chiến chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Đồng chí Trường Chinh, uỷ viên Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Chủ tịch Uỷ ban Thường vụ Quốc hội, sau khi đọc lệnh của Chủ tịch Tôn Đức Thắng về việc tặng thưởng, đã gắn tấm Huân chương lên lá cờ Tổng Công đoàn và ôm hôn thắm thiết đồng chí Hoàng Quốc Việt, Chủ tịch Tổng Công đoàn.

Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ ba có sự kiện thay đổi Huy hiệu Công đoàn. Huy hiệu mới được in trang trọng ở trang đầu Văn kiện Đại hội.

Đại hội đã bầu Ban Chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam gồm 71 đồng chí, Bác Tôn được bầu là Chủ tịch danh dự Tổng Công đoàn Việt Nam. Đoàn Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam gồm 19 đồng chí, Chủ tịch là đồng chí Hoàng Quốc Việt, và ba Phó Chủ tịch là các đồng chí Nguyễn Đức Thuận, Nguyên Công Hoà, Trương Thị Mỹ; Ban Thư ký gồm 9 đồng chí, Tổng thư ký là đồng chí Nguyễn Đức Thuận, và Ban Kiểm tra gồm 5 đồng chí, Trưởng ban là đồng chí Trương Thị Mỹ.

# ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM LẦN THỨ TƯ
## (8 đến 11-5-1978)

Đại hội lần này được triệu tập sớm hơn một năm vì Cách mạng Việt Nam đã chuyển sang giai đoạn mới, đất nước ta đã thống nhất, cả nước cùng đi lên chủ nghĩa xã hội.

### I. BỐI CẢNH LỊCH SỬ

**a. Trên thế giới:**

Với thắng lợi của cách mạng Việt Nam, Lào và Cam-pu-chia, hệ thống thế giới của chủ nghĩa xã hội được mở rộng thêm ở một vùng xung yếu của thế giới. Sức mạnh của cả hệ thống xã hội chủ nghĩa về mọi mặt chính trị, quân sự, kinh tế tăng lên không ngừng. Tỷ trọng công nghiệp của các nước xã hội chủ nghĩa trong sản xuất công nghiệp thế giới đã tăng từ 20% năm 1950 lên hơn 40% năm 1975. Trong những năm 70 khi sản xuất của hệ thống tư bản chủ nghĩa bị giảm sút hoặc dẫm chân tại chỗ thì nền sản xuất của hệ thống xã hội chủ nghĩa vẫn phát triển vững chắc, công nghiệp trong những năm này tăng lên gấp bốn lần so với công nghiệp các nước tư bản phát triển.

Mặc dầu có sự phản bội trắng trợn của giới cầm quyền Trung Quốc đi ngược lại chủ nghĩa Mác - Lênin, câu kết với đế quốc Mỹ, Nhật và các thế lực phản động quốc tế khác, tiến công Liên Xô, Việt Nam, chia rẽ các nước xã hội chủ nghĩa, phong trào cộng sản và công nhân quốc tế, phong trào cách mạng thế giới, nhưng cộng đồng các nước xã hội chủ nghĩa vẫn vững vàng ở thế tiến công, vẫn là lực lượng tiền phong của ba dòng thác cách mạng, tiếp tục tác động sâu sắc đến mọi chuyển biến trên trường quốc tế.

Bão táp cách mạng của phong trào giải phóng dân tộc tiếp tục giáng những đòn chí mạng vào chủ nghĩa đế quốc đứng đầu là đế quốc Mỹ, đã làm tan rã thêm hậu phương của chủ nghĩa đế quốc làm cho chủ nghĩa đế quốc bị suy yếu nghiêm trọng thêm. Sự so sánh lực lượng trên thế giới tiếp tục thay đổi ngày càng có lợi cho lực lượng cách mạng.

Phong trào đấu tranh của giai cấp công nhân ở các nước tư bản chủ nghĩa phát triển đã có những bước phát triển mới, với quy mô sâu rộng và có cơ sở vững chắc hơn.

Đầu thế kỷ XX, giai cấp công nhân thế giới mới có khoảng 30 triệu người thì ngày nay chỉ riêng các nước tư bản chủ nghĩa phát triển, đội ngũ công nhân đã lên tới mấy trăm triệu người.

Do chủ nghĩa tư bản lũng đoạn nhà nước ngày càng đối lập về lợi ích căn bản với toàn dân tộc nên giai cấp công nhân, với tinh thần chiến đấu và năng lực cách mạng tiềm tàng to lớn của mình, ngày càng có khả năng tập hợp đông đảo quần chúng lao động bị áp bức, bóc lột và các tầng lớp dân chủ, tiến bộ, vùng lên đấu tranh.

Truyền thống đoàn kết quốc tế, sự ủng hộ lẫn nhau của phong trào công nhân và công đoàn thế giới, trong những năm 70 càng được phát huy mạnh mẽ. Các phong trào

đoàn kết quốc tế của giai cấp công nhân và công đoàn thế giới đối với cuộc đấu tranh giải phóng của nhân dân các nước Châu Á, Châu Phi, Châu Mỹ La-tinh, cuộc đấu tranh của nhân dân Pa-le-xtin, cuộc đấu tranh của nhân dân Nam Phi chống phân biệt chủng tộc, cuộc đấu tranh của giai cấp công nhân và nhân dân Chi-lê, của công nhân Bồ Đào Nha, Tây Ban Nha..., và đặc biệt là phong trào quốc tế rộng lớn đoàn kết với cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước và công cuộc xây dựng lại đất nước của giai cấp công nhân và nhân dân Việt Nam là những bằng chứng vô cùng sinh động.

Trong những năm lịch sử này, Liên hiệp Công đoàn thế giới phải đối phó với chính sách trở mặt, chống đối và chia rẽ của những người lãnh đạo Trung Quốc.

Mặc dầu vậy, Liên hiệp Công đoàn thế giới vẫn đẩy mạnh mọi mặt hoạt động của mình, và ngày càng tỏ rõ là một tổ chức quốc tế tập hợp được lực lượng công nhân đông đảo nhất, chiến đấu cho mục tiêu cao cả của thời đại là độc lập dân tộc, dân chủ, hoà bình và chủ nghĩa xã hội. Đồng thời, Liên hiệp Công đoàn thế giới với sự đóng góp tích cực của công đoàn các nước xã hội chủ nghĩa đã đấu tranh thắng lợi chống lại những quan điểm sai trái nảy sinh trong quá trình chuẩn bị và tiến hành Đại hội Công đoàn thế giới lần thứ chín (1978) như cho công nhân, lao động có quyền bãi công phản đối chính phủ ở cả các nước xã hội chủ nghĩa, công đoàn độc lập đối với Đảng và Nhà nước chuyên chính vô sản.

**b. Ở trong nước:**

Mùa xuân năm 1975, giai cấp công nhân và nhân dân Việt Nam ta đã giành được thắng lợi vĩ đại trong cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước, bằng cuộc tổng tiến công và nổi dậy long trời lở đất, giải phóng hoàn toàn miền Nam Tổ quốc ta.

Ở miền Bắc, diện tích cấy lúa năm 1975 vượt kế hoạch, sản lượng thóc đạt khá. Giá trị tổng sản lượng công nghiệp tăng 17% so với năm 1974. Sản lượng điện, than, máy cắt gọt kim loại, máy phát lực đi-ê-den, máy biến thế điện, phân bón, xe đạp và xăm lốp xe đạp, vải, sợi, xà phòng... tăng khá so với năm trước. Một số công trình đã hoàn thành như Lăng Hồ Chủ tịch, Nhà máy cán thép Gia Sàng, Nhà máy phân đạm Hà Bắc, Điện Uông Bí, Lò cao số 3 khu Gang thép Thái Nguyên, Khách sạn Thắng Lợi, v.v... Hầu hết các cơ sở công nghiệp bị địch đánh phá, đã được khôi phục. Các tuyến đường bộ, đường sắt được nhanh chóng thông xe. Tuyến đường sắt Hà Nội - Sài Gòn khánh thành đúng vào dịp Đại hội toàn quốc lần thứ tư của Đảng. Toàn bộ mìn do địch thả đã được tháo gỡ sớm, các cảng biển, cảng sông được phục hồi.

Đến cuối năm 1975, hầu hết các sản phẩm quan trọng về công nghiệp và nông nghiệp đều đã đạt và vượt mức trước chiến tranh. Việc củng cố quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa ở cả hai khu vực kinh tế quốc doanh và tập thể đều đạt được những bước tiến bộ quan trọng. Công tác quản lý kinh tế được tăng cường thêm một bước. Một số chủ trương, chính sách về quản lý kinh tế đã được ban hành.

Ở miền Nam giải phóng, chủ nghĩa thực dân mới và chiến tranh xâm lược của đế quốc Mỹ đã để lại những hậu quả và di hại rất nghiêm trọng. Riêng Thành phố Hồ Chí Minh, hơn nửa triệu ngụy quân và ngụy quyền tan rã tại chỗ. Bọn ác ôn ngoan cố lẩn trốn không chịu trình diện; các tổ chức tình báo của địch còn nhiều. Nền kinh tế bị

tàn phá, nông nghiệp suy đồi, công nghiệp đình đốn, tiền tệ mất giá, nửa triệu người thất nghiệp. Những tư tưởng chính trị phản động của địch cùng nền văn hoá đồi truỵ thối nát còn nọc độc trong nhân dân. Chế độ cũ để lại 100.000 gái mãi dâm, 200.000 lưu manh, hàng chục vạn gia đình binh sĩ ngụy không có công ăn việc làm...

Chính quyền cách mạng đã cứu đói cho hàng chục vạn người, đã đưa hàng triệu dân ở các thành phố và dân bị cưỡng ép "di tản" trở về quê cũ, đi xây dựng khu kinh tế mới. Phong trào phục hoá, làm thuỷ lợi đã tiến hành tích cực, một số vùng được mùa. Về sản xuất công nghiệp, những khó khăn về nhiên liệu, nguyên liệu, vật tư, kỹ thuật, cán bộ... đã được kịp thời giải quyết một bước, nhiều cơ sở sản xuất dần dần hoạt động trở lại. Chính quyền cách mạng đã nắm trong tay toàn bộ các ngành tài chính, ngân hàng. Công tác đổi tiền thắng lợi. Cuộc đấu tranh nhằm xoá bỏ giai cấp tư sản mại bản căn bản hoàn thành. Các nhà công, thương yêu nước được giúp đỡ để duy trì và ổn định sản xuất. Thủ công nghiệp được khuyến khích phát triển. Một số ngành nghề truyền thống, sản xuất bằng vật liệu trong nước, được khôi phục. Ở nông thôn, việc tổ chức nông dân lao động vào các tổ vần công, đổi công, tập đoàn sản xuất... được xúc tiến...

Sự giao lưu kinh tế giữa hai miền Nam - Bắc được thực hiện, góp phần phát huy khả năng to lớn của nền kinh tế cả nước.

Cuộc tổng tuyển cử trong cả nước ngày 25 tháng 4 năm 1976 đã bầu ra Quốc hội; việc thống nhất nước nhà về mặt Nhà nước đã được hoàn thành, thể hiện ý chí và nguyện vọng của nhân dân ta từ Bắc chí Nam. Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã ra đời.

Đại hội toàn quốc lần thứ tư của Đảng họp vào trung tuần tháng 12 năm 1976 đổi tên Đảng Lao động Việt Nam thành Đảng Cộng sản Việt Nam; quyết định đường lối cách mạng xã hội chủ nghĩa và đường lối kinh tế xã hội chủ nghĩa ở nước ta trong giai đoạn mới; phương hướng, nhiệm vụ, mục tiêu chủ yếu của kế hoạch 5 năm lần thứ hai (1976 - 1980); nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong giai đoạn mới; thông qua điều lệ sửa đổi của Đảng Cộng sản Việt Nam; bầu cơ quan lãnh đạo cao nhất của Đảng.

Tiếp theo việc hoàn thành thống nhất nước nhà về mặt Nhà nước, việc thống nhất tổ chức công đoàn, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cũng đã hoàn thành.

Hội nghị thống nhất Công đoàn toàn quốc đã họp trong những ngày 6, 7, 8 tháng 6 năm 1976 tại Thành phố Hồ Chí Minh. Hội nghị đã nhất trí quyết định những vấn đề quan trọng:

*Một là*, hợp nhất Tổng Công đoàn Việt Nam và Liên hiệp Công đoàn giải phóng miền Nam. Tên tổ chức công đoàn toàn quốc là Tổng Công đoàn Việt Nam.

*Hai là*, hợp nhất Ban Chấp hành và các cơ cấu lãnh đạo khác của công đoàn hai miền vào cơ quan lãnh đạo thống nhất là Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch, Ban Thư ký, Ban Kiểm tra tài chính Tổng Công đoàn Việt Nam.

Ban Chấp hành có 102 uỷ viên. Đoàn Chủ tịch Tổng Công đoàn gồm 28 uỷ viên, Chủ tịch là đồng chí Hoàng Quốc Việt, Uỷ viên Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, và 4 phó chủ tịch.

Ban Thư ký gồm 12 đồng chí, Tổng thư ký là đồng chí Nguyễn Đức Thuận.

Ban Kiểm tra tài chính có 7 đồng chí, Trưởng ban là đồng chí Trương Thị Mỹ.

*Ba là*, lấy Điều lệ công đoàn do Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ ba thông qua làm cơ sở để xây dựng hệ thống công đoàn trong cả nước.

*Bốn là*, lấy huy hiệu do Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ ba thông qua làm huy hiệu chung của công đoàn cả nước.

Hội nghị thống nhất Công đoàn toàn quốc cũng đã quyết định những nhiệm vụ công tác sau khi thống nhất đến Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ tư. Từ đây, tổ chức và chỉ đạo của hệ thống công đoàn đã thống nhất trên phạm vi cả nước. Tổng số đoàn viên tăng lên cùng với sự phát triển của đội ngũ giai cấp công nhân. Đến cuối năm 1977, toàn quốc có 2.106.257 đoàn viên trong tổng số 2.679.866 công nhân, viên chức, nữ đoàn viên chiếm 41%... có 11.167 công đoàn cơ sở. 350 công đoàn ngành địa phương, huyện, thị xã, 143 công đoàn cục, công ty, 39 liên hiệp công đoàn tỉnh, thành phố và 18 công đoàn ngành trung ương.

Một số công đoàn ngành được thành lập thêm và ngày càng đi vào nội dung kinh tế - kỹ thuật. Các liên hiệp công đoàn địa phương và công đoàn ngành từng bước được kiện toàn tổ chức, cải tiến công tác chỉ đạo, ngày càng phát huy tác dụng làm chỗ dựa của Đảng và cơ quan Nhà nước trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, kinh tế của ngành và của địa phương.

Trong thời gian này, việc phát triển và củng cố tổ chức công đoàn các tỉnh miền Nam được tiến hành khẩn trương. Việc tiếp tục hợp nhất các liên hiệp công đoàn một số tỉnh miền Bắc được tiến hành nhanh gọn; việc thống nhất công đoàn toàn quốc làm kịp thời càng tăng thêm sức đoàn kết chiến đấu của giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn trong cả nước.

Đội ngũ cán bộ chuyên trách tăng lên để đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức công đoàn. Đội ngũ cán bộ không chuyên trách có thêm nhiều lực lượng cán bộ khoa học, kỹ thuật, công nhân giỏi nghề, công nhân trẻ, nữ công nhân và công nhân, viên chức thuộc nhiều dân tộc ít người.

Chỉ riêng ở cơ sở, số cán bộ không chuyên trách đã có trên 40 vạn anh chị em tham gia ban chấp hành công đoàn cơ sở, ban chấp hành công đoàn bộ phận, tổ trưởng, tổ phó công đoàn. Hàng chục vạn đoàn viên tham gia trong các ban quần chúng và màng lưới những người tích cực hoạt động trên các mặt công tác công đoàn ở cơ sở.

Số đông cán bộ công đoàn chuyên trách và không chuyên trách đều tận tuỵ công tác, sinh hoạt giản dị, liêm khiết, thường xuyên chăm lo đến quyền lợi, đời sống công nhân, viên chức, được quần chúng tin yêu. Có trên 1.000 đồng chí hoạt động không chuyên trách liên tục 10 năm trở lên; 25.211 đồng chí hoạt động không chuyên trách liên tục từ 5 năm đến 10 năm.

Qua hai cuộc chiến tranh phá hoại ở miền Bắc và chống Mỹ, nguỵ ở miền Nam, hầu hết cán bộ công đoàn vững vàng, kiên trì bám trụ, sống giữa lòng quần chúng, chủ động, sáng tạo thực hiện đường lối công tác vận động công nhân của Đảng, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ trong nhiều tình huống khó khăn, gian khổ. Nhiều đồng chí đã

được Đảng, Chính phủ và Tổng Công đoàn khen thưởng. Có những đồng chí đã hi sinh anh dũng vì sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Năm 1974, Tổng Công đoàn Việt Nam đã cùng Hội đồng Chính phủ ra Nghị quyết liên tịch số 46, thực hiện việc ký kết giữa thủ trưởng cơ quan Nhà nước với ban chấp hành công đoàn các cấp về việc thực hiện kế hoạch.

Trong thời gian này, Tổng Công đoàn, với sự nhất trí của Hội đồng Chính phủ, đã ban hành điều lệ về nhiệm vụ và quyền hạn của ban chấp hành công đoàn xí nghiệp quốc doanh.

Vấn đề phối hợp giữa công đoàn với đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh và hội liên hiệp phụ nữ, đã được đặt ra trong thời kỳ mới.

Nghị quyết ngày 20 tháng 3 năm 1975 tăng cường trách nhiệm và sự phối hợp của công đoàn và đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh đối với công tác vận động thanh niên công nhân trong xí nghiệp, cơ quan (thanh niên công nhân chiếm trên 60% tổng số công nhân viên chức).

Ngày 14 tháng 1 năm 1975, Đảng đoàn Tổng Công đoàn Việt Nam và Đảng đoàn Phụ nữ trung ương ra nghị quyết liên tịch về tăng cường công tác vận động nữ công nhân, viên chức.

Công đoàn và hội Liên hiệp phụ nữ đều có trách nhiệm đối với công tác vận động nữ công nhân, viên chức.

## II. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN TOÀN QUỐC LẦN THỨ TƯ

Từ đầu năm 1977, việc chuẩn bị Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ tư đã được tiến hành theo kế hoạch chỉ đạo thống nhất. Ba triệu đoàn viên công đoàn và công nhân, viên chức trong cả nước tập hợp trong hơn 11.167 công đoàn cơ sở, đã hăng hái tham gia thảo luận các văn kiện dự thảo của Đại hội. Rất nhiều ý kiến đề xuất về trách nhiệm và quyền làm chủ tập thể của công nhân, viên chức, về phong trào thi đua lao động, sản xuất, tiết kiệm, và thực hiện chế độ, chính sách lao động, chăm lo đời sống và hoạt động công đoàn. Nhiều sáng kiến của công nhân, viên chức đã được phát huy, làm lợi hàng chục triệu đồng, làm hàng ngàn công trình và nhiều sản phẩm mới, mặt hàng mới chào mừng Đại hội, góp phần rất lớn vào việc thực hiện kế hoạch Nhà nước.

Trong lời khai mạc Đại hội, đồng chí Hoàng Quốc Việt, Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam đã nói: "Đại hội của chúng ta là Đại hội phát huy quyền làm chủ tập thể và ý chí tự lực tự cường của những người lao động chân tay và trí óc đang hăng say lao động, tiến công nhằm xóa bỏ nghèo nàn và lạc hậu, xây dựng Tổ Quốc Việt Nam xã hội động chủ nghĩa giàu mạnh, có đời sống văn minh và hạnh phúc".

Tổng số đại biểu Đại hội là 826 đồng chí, 73,5% là nam, 26,4% là nữ, 7% là đoàn viên thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, 13,5% là đảng viên, 6,7% là đại biểu người dân tộc, 53,7% là công nhân, cán bộ quản lý và cán bộ khoa học, kỹ thuật. Đại biểu ít tuổi nhất trong Đại hội là 18 và đại biểu cao tuổi nhất là 73.

Lần đầu tiên, đông đủ đại biểu công đoàn các ngành, các cấp, các địa phương trong cả nước về dự Đại hội. Bác Tôn Đức Thắng, Chủ tịch nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Chủ tịch danh dự Tổng công đoàn Việt Nam đã nói: "Hồi trước, khi còn mất nước, chúng tôi họp năm ba người đã bị khép vào tội "lập hội kín". Ngày nay, anh chị em ta họp hàng nghìn người một cách tự do, đàng hoàng để bàn về nhiệm vụ công đoàn nước ta, lòng tôi vô cùng phấn khởi".

"Đặc biệt Đại hội lần này lại có mặt đông đủ đại biểu của công đoàn khắp các miền, các vùng của đất nước từ Cao Lạng đến Minh Hải. Đại hội là hình ảnh đẹp đẽ của khối đại đoàn kết, thống nhất của giai cấp công nhân, đã làm chủ hoàn toàn nhà máy, hầm mỏ, tài nguyên và đất nước yêu dấu của mình".

26 đoàn đại biểu công đoàn các nước đã được mời đến dự Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ tư, trong đó có Đoàn đại biểu Liên hiệp Công đoàn thế giới, Đoàn đại biểu Công đoàn Liên Xô, Lào, Công đoàn tự do Đức, Hung-ga-ri, Tiệp Khắc, Pháp, Ba Lan, Bun-ga-ri, Cu Ba, Mông Cổ, Ru-ma-ni, Triều Tiên, An-bi-ni, Nam Tư, An-gô-la, Pa-le-xtin, An-giê-ri, Nam Phi, Trung tâm Công đoàn Ấn Độ (C.I.T.U.), Công đoàn Thuỷ thủ Úc, Công đoàn Luyện kim Úc, Đại hội Công đoàn Ấn Độ (A.I.T.U.C), Công đoàn Nhật Bản (SOHYO), I-ta-li-a, I-rắc.

Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ tư đã được sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ, cụ thể của Bộ Chính trị, của Ban Bí thư Trung ương Đảng, suốt cả quá trình chuẩn bị từ cơ sở lên. Hầu hết các đồng chí Trung ương, các đồng chí Bộ trưởng thành viên Hội đồng Chính phủ và đại diện các cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ đã đến dự và theo dõi Đại hội từ khi khai mạc đến ngày kết thúc.

Tại buổi khai mạc Đại hội, đồng chí Lê Duẩn, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng nhận định rằng: "Đại hội công đoàn chúng ta là hình ảnh đẹp đẽ của đội ngũ giai cấp công nhân thống nhất, của tổ chức công đoàn thống nhất, trong nước Việt Nam thống nhất, thành quả của ngót nửa thế kỷ đấu tranh cách mạng của giai cấp công nhân và nhân dân ta".

Nói đến giai cấp công nhân, đồng chí Lê Duẩn xác định: "Nhìn lại chặng đường đã đi qua, chúng ta vô cùng tự hào về giai cấp công nhân nước ta, một giai cấp luôn luôn đứng ở mũi nhọn của cuộc chiến đấu trong tất cả các thời kỳ, một giai cấp mà bản chất cách mạng càng tỏ rõ hơn bao giờ hết khi con thuyền cách mạng gặp bước hiểm nghèo, hoặc khi đất nước đương đầu với những thử thách nghiêm trọng, phải vật lộn với những khó khăn chưa từng thấy.

"Chúng ta tự hào về giai cấp công nhân Việt Nam, một đội ngũ tương đối nhỏ bé buổi đầu, đã lớn lên cùng với sự nghiệp giải phóng dân tộc, giải phóng xã hội, trước sau vẫn đứng ở trung tâm các sự kiện lịch sử của đất nước, và có vinh dự lớn lãnh đạo nhân dân ta đánh thắng hai đế quốc to, cả đế quốc thực dân cũ và đế quốc thực dân mới".

Đồng chí nói:

"Điều quan trọng nhất trong đường lối của Đảng, sợi chỉ đỏ xuyên suốt quá trình cách mạng xã hội chủ nghĩa là xây dựng và phát huy chế độ làm chủ tập thể, thực hiện bước nhảy vọt vĩ đại nhất của lịch sử dân tộc, sự đổi mới sâu sắc nhất của chế độ xã hội, của nền kinh tế xã hội, và sự vươn lên cao đẹp nhất của mỗi con người".

"Làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa là bản chất chung nhất quán của chế độ mới, nằm trong cơ chế của xã hội mới. Trong chế độ làm chủ tập thể, mọi người lao động không thụ động tiếp nhận và hưởng thụ các quyền dân chủ từ một quyền lực bên ngoài nào mang đến, mà tự giác và chủ động đóng vai trò người làm chủ thật sự về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội".

...

"Làm chủ tập thể là bản chất và bản lĩnh của giai cấp công nhân, người tiêu biểu cho phương thức sản xuất tiên tiến và chế độ xã hội mới".

... "Quyền làm chủ tập thể của nhân dân thực hiện chủ yếu bằng Nhà nước, đồng thời bằng các đoàn thể quần chúng. *Làm chủ bằng Nhà nước, giai cấp công nhân cũng như nhân dân lao động nói chung có trong tay mình toàn bộ lực lượng lao động xã hội*, tất cả tài nguyên của đất nước, các công cụ lao động, vật tư, tiền vốn... và có một cơ quan quyền lực đầy đủ nhất để tổ chức sản xuất, quản lý nền kinh tế quốc dân, phân phối của cải vật chất và văn hoá. Làm chủ bằng Nhà nước thì quyền lợi, nghĩa cụ của công dân, phương thức và trách nhiệm quản lý xã hội đều được pháp luật hoá. Giai cấp công nhân phải ra sức xây dựng Nhà nước xã hội chủ nghĩa, một Nhà nước vừa thể hiện sự lãnh đạo của Đảng, vừa thể hiện quyền làm chủ tập thể của nhân dân, là công cụ làm chủ tập thể của người lao động. Chỉ có bằng một Nhà nước do chính nhân dân tổ chức nên, thì ý chí của nhân dân mới hoá thành sức mạnh có tổ chức và có hiệu lực trên quy mô toàn xã hội".

"Giai cấp công nhân làm chủ bằng Nhà nước, đồng thời làm chủ bằng công đoàn. Nhà nước và công đoàn đều là tổ chức của giai cấp công nhân, đều nhằm mục đích chung là xây dựng chế độ làm chủ tập thể của nhân dân lao động; nhưng mỗi tổ chức thực hiện mục đích theo chức năng riêng của mình".

Đồng chí Tổng Bí thư Lê Duẩn nhấn mạnh rằng: "Muốn cho giai cấp công nhân làm tròn sứ mệnh đội quân tiên phong trong công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội, xây dựng chế độ làm chủ tập thể thì công đoàn phải thực hiện chức năng là *trường học về chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản, trường học làm chủ tập thể của giai cấp công nhân*".

Để làm cho công đoàn thật sự trở thành trường học làm chủ tập thể của công nhân, viên chức, nhiệm vụ đặt lên hàng đầu và thường xuyên của công đoàn là giáo dục nâng cao ý thức, nâng cao năng lực và trách nhiệm làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa cho công nhân, viên chức, làm cho tư tưởng làm chủ trở thành động lực thúc đẩy phong trào cách mạng của giai cấp công nhân và anh chị em lao động.

Công đoàn tổ chức, động viên công nhân, viên chức ra sức thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội nhằm mục tiêu nâng cao năng suất lao động, bảo đảm chất lượng sản phẩm, thực hành tiết kiệm, nhất là tiết kiệm nguyên, vật liệu, hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước, góp phần thúc đẩy việc cải tiến quản lý, Công đoàn giương cao ngọn cờ thi đua xã hội chủ nghĩa, coi thi đua là nhiệm vụ thường xuyên của mình, lấy thi đua làm thước đo trình độ giác ngộ, năng lực, trách nhiệm làm chủ tập thể của mỗi người.

Nói đến hoạt động công đoàn, đồng chí Lê Duẩn đặc biệt nhắc nhở: "Công đoàn phải kiên quyết bài trừ chủ nghĩa quan liêu, phản đối cách làm việc theo lối công chức".

Điều này rất phù hợp với ý kiến của V.I.Lê-nin đã nói cách đây trên sáu mươi năm, khi Người đề cập đến phương pháp công tác của công đoàn. V.I Lê-nin nói: "Tôi chưa bao giờ nghi ngờ rằng trong các bộ dân uỷ của chúng ta, trong tất cả các bộ, chủ nghĩa quan liêu còn rất nhiều".

"Nhưng tôi không ngờ rằng trong công đoàn, chủ nghĩa quan liêu cũng không kém".

"Đó là một điều hết sức nhục nhã".[1]

Ngày 11 tháng 5 năm 1978, ngày làm việc thứ tư của Đại hội, Thủ tướng Phạm Văn Đồng đã phát biểu ý kiến. Đồng chí nói:

"... Tôi chỉ nói một số điểm có liên quan mật thiết với sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân Việt Nam trong giai đoạn mới".

"Điều quan trọng bậc nhất là đường lối cách mạng của Đảng vạch rõ con đường từ sản xuất nhỏ tiến lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, con đường thực hiện công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa - nhiệm vụ trung tâm của cả thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội..."

"... Một điều quan trọng nữa cần nhấn thật mạnh ở đây là: đường lối cách mạng của Đảng làm nổi bật quyền làm chủ tập thể của giai cấp công nhân và nhân dân lao động. Một điều quan tâm hàng đầu của pháp quyền xã hội chủ nghĩa và pháp chế xã hội chủ nghĩa của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là từng bước xây dựng, từng bước thể chế hoá quyền làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa đó".

Khi đề cập đến điều kiện bảo đảm thực hiện chế độ làm chủ của công nhân, viên chức, Thủ tướng Phạm Văn Đồng thay mặt Hội đồng Chính phủ, đã xác định rằng: "Chúng tôi sẽ làm hết sức mình với tất cả nhiệt tình cách mạng và ý thức trách nhiệm của mình, để cùng cơ quan có thẩm quyền của Đảng và Nhà nước tiến tới xác định bằng pháp chế xã hội chủ nghĩa quyền làm chủ tập thể của giai cấp công nhân và nhân dân lao động cũng như quyền của công đoàn tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế, quản lý đời sống".

Hiến pháp mới của Nhà nước cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, từ lời nói đầu đến tất cả các chương, đã thể chế hoá chế độ làm chủ tập thể trên các mặt của đời sống xã hội, từ lực lượng sản xuất đến quan hệ sản xuất, từ cơ sở đến thượng tầng kiến trúc, từ sự nghiệp xây dựng đến sứ mệnh bảo vệ Tổ quốc, từ quan hệ của mỗi công dân đối với Nhà nước, đối với tập thể, từ vị trí của gia đình đến cộng đồng xã hội, đến cơ chế Đảng lãnh đạo, nhân dân làm chủ, Nhà nước quản lý... đều thể hiện quyền làm chủ tập thể của nhân dân lao động.

Nhiều điều khoản của Hiến pháp đã xác định rõ vị trí, vai trò, trách nhiệm của công đoàn trong tổ chức và hoạt động của bộ máy Nhà nước.

---

[1] V.I. Lênin: Nhiệm vụ giai cấp công nhân và công đoàn trong thời kỳ quá độ. Trang 328, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội, 1983.

Trước khi kết thúc bài nói chuyện, Thủ tướng Phạm Văn Đồng nói rằng: "Ở Đại hội này, mọi người chúng ta đã nghe không biết bao nhiêu lần một ý rất đúng: giai cấp công nhân Việt Nam là một giai cấp anh hùng, một giai cấp vĩ đại. Vậy giai cấp công nhân Việt Nam anh hùng và vĩ đại ở chỗ nào? Ở toàn bộ quá trình đấu tranh cách mạng vô cùng oanh liệt của nó, tất nhiên. Và chính vì vậy mà trong tình hình hiện nay, giai cấp công nhân Việt Nam và tổ chức công đoàn, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, nhất định phải phát động một phong trào cách mạng có sức lôi cuốn và cổ vũ, giáo dục và tổ chức hàng triệu, hàng triệu nhân dân lao động phát huy đến mức cao quyền làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa, tận dụng mọi khả năng về sức lao động và thiết bị, vật tư, về tài nguyên thiên nhiên phong phú của đất nước, quyết phấn đấu thực hiện tốt các chỉ tiêu của kế hoạch Nhà nước..."

Những ý kiến quý báu của đồng chí Tổng Bí thư Lê Duẩn và đồng chí Thủ tướng Phạm Văn Đồng đã giúp Đại hội nhận thức sâu sắc thêm về tình hình và nhiệm vụ của nước ta trong giai đoạn cách mạng mới, đặc biệt là nhiệm vụ của giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn nước ta đi đầu trong việc phát huy quyền làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa, trước nhất là đi đầu trong việc thực hiện ba cuộc cách mạng, tiến hành công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, tích cực hoàn thiện quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc, đưa cả nước cùng tiến lên chủ nghĩa xã hội.

Đại hội toàn quốc lần thứ tư của Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định trong giai đoạn cách mạng mới: "Công đoàn là tổ chức quần chúng rộng lớn nhất của giai cấp công nhân, là trường học của chủ nghĩa cộng sản, trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước. Công đoàn có nhiệm vụ tham gia công việc của Nhà nước và kiểm tra hoạt động của Nhà nước, tham gia quản lý xí nghiệp; Công đoàn phải coi trọng việc giáo dục công nhân về thái độ lao động xã hội chủ nghĩa, nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, kỹ thuật, nghiệp vụ, rèn luyện tư tưởng, tác phong đại công nghiệp; đào tạo từ trong công nhân những cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý giỏi; tổ chức phong trào thi đua lao động, sản xuất. Công đoàn cùng với cơ quan Nhà nước chăm lo giải quyết các vấn đề thiết thực về đời sống, về phúc lợi tập thể, về điều kiện lao động, học tập, nghỉ ngơi... bảo đảm quyền lợi chính đáng của công nhân, viên chức, đặc biệt chú trọng làm tốt công tác bảo hộ lao động, đề phòng và khắc phục tai nạn lao động; thi hành tốt Luật Công đoàn. Ở miền Nam, công đoàn có nhiệm vụ giáo dục những công nhân trước đây làm việc trong chế độ cũ thành người công nhân xã hội chủ nghĩa, cần thu hút đông đảo công nhân vào tổ chức công đoàn. Trong xí nghiệp tư nhân và các xí nghiệp công ty hợp doanh, công đoàn còn có nhiệm vụ bảo đảm vai trò và quyền lợi của công nhân, hướng các xí nghiệp ấy sản xuất và kinh doanh theo đúng chính sách và pháp luật của Nhà nước".

Dưới ánh sáng của Nghị quyết Đại hội toàn quốc lần thứ tư của Đảng, Đại hội Công đoàn đã xác định nhiệm vụ của Công đoàn trong nhiệm kỳ mới là:

"Bồi dưỡng năng lực và phát huy quyền làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa của nhân dân, viên chức, dấy lên phong trào cách mạng rộng lớn thực hiện thắng lợi đường lối cách mạng xã hội chủ nghĩa ở nước ta, kết hợp xây dựng kinh tế với củng cố quốc phòng, thường xuyên nâng cao tinh thần cảnh giác cách mạng, sẵn sàng làm tròn

nghĩa vụ bảo vệ Tổ quốc; thực hiện đồng thời ba cuộc cách mạng; cách mạng về quan hệ sản xuất, cách mạng khoa học - kỹ thuật, cách mạng tư tưởng và văn hoá, trong đó cách mạng khoa học - kỹ thuật là then chốt; tích cực hoàn thiện quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc và hoàn thành cải tạo xã hội chủ nghĩa ở miền Nam; thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội, thi đua phục vụ nông nghiệp, thực hiện công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa nước nhà; trước mắt là hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch 5 năm lần thứ hai (1976 - 1980); chăm lo đời sống và bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân, viên chức; ra sức đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công đoàn, cải tiến tổ chức và phương pháp công tác, nâng cao năng lực hoạt động, năng lực tham gia quản lý kinh tế, tham gia vào công việc của Nhà nước và kiểm tra hoạt động của Nhà nước; góp phần tăng cường đoàn kết và thống nhất của phong trào công đoàn và của lao động thế giới trong cuộc đấu tranh chống chủ nghĩa đế quốc, chủ nghĩa thực dân cũ và mới và các thế lực phản động khác, vì quyền lợi của người lao động, vì hoà bình, độc lập dân tộc, dân chủ và chủ nghĩa xã hội".

Đại hội quyết định trong những năm trước mắt, Công đoàn ra sức phấn đấu thực hiện chín nhiệm vụ cụ thể sau đây:

*Nhiệm vụ thứ nhất:* Phát động phong trào công nhân, viên chức thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội nhằm tăng năng suất lao động, hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước.

Công đoàn tiến hành giáo dục, động viên công nhân, viên chức nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật lao động một cách tự giác, phấn đấu nâng cao ngày công, giờ công thực tế sản xuất, thực hành nghiêm chỉnh các định mức lao động, định mức vật tư, các quy trình công nghệ, quy phạm kỹ thuật và các chế độ, nội quy quản lý xí nghiệp, đấu tranh chống những hiện tượng vi phạm kỷ luật lao động. Công đoàn cùng với cơ quan Nhà nước tạo ra một sự chuyển biến mạnh mẽ trong việc chấp hành kỷ luật lao động, trong công tác quản lý xí nghiệp nhằm khai thác, sử dụng tốt các khả năng tiềm tàng về lao động, vật tư, máy móc hiện có.

Thi đua là phải thực hiện vượt mức nghĩa vụ lao động. Mục tiêu thi đua xã hội chủ nghĩa trong công nhân, viên chức là năng suất lao động cao, chất lượng tốt, tiết kiệm nhiều, hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất, công tác. Nội dung thi đua xã hội chủ nghĩa trong công nhân, viên chức là hợp lý hoá sản xuất, hợp lý hoá tổ chức lao động, cải tiến kỹ thuật, cải tiến quản lý.

Công đoàn có vai trò quan trọng không thể thiếu được trong việc phối hợp với cơ quan Nhà nước tổ chức lại sản xuất, tổ chức lại lao động trong mỗi xí nghiệp, cơ quan, từng bước áp dụng tổ chức lao động khoa học, giảm một cách rõ rệt số người chờ việc, số thời gian ngừng việc; Công đoàn cùng với cơ quan Nhà nước xây dựng và thực hiện các định mức lao động tiên tiến, xoá bỏ các định mức lạc hậu; giảm bớt tỷ lệ người làm công việc hành chính, tăng thêm số người trực tiếp lao động, sản xuất và phục vụ sản xuất; tăng thêm số ca làm việc.

Công đoàn vận động công nhân nâng cao chất lượng sản phẩm, đấu tranh chống tệ làm dối, làm ẩu, tăng cường quản lý kỹ thuật, phấn đấu nâng cao chất lượng sản phẩm.

"Tiết kiệm toàn diện, tiết kiệm triệt để" phải thành nếp suy nghĩ và hành động tự giác của mỗi người lao động. Công đoàn giáo dục, vận động công nhân, viên chức phấn đấu giảm mức tiêu hao vật tư trên một đơn vị sản phẩm, thu hồi và sử dụng dư liệu, phế liệu, phục hồi các máy móc, phụ tùng, dùng vật liệu trong nước thay thế nguyên liệu, vật liệu phải nhập khẩu, cải tiến thiết kế công trình, sản phẩm để tiết kiệm vật tư. Công đoàn phối hợp với các cơ quan quản lý xây dựng và thực hiện các định mức vật tư tiên tiến.

Đại hội đã đề cập đến một loạt công tác cần thiết để công đoàn tập trung sức thực hiện nhằm dấy lên phong trào thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội sôi nổi, đều khắp và liên tục trong công nhân, viên chức:

1. Công đoàn tăng cường giáo dục tinh thần yêu nước xã hội chủ nghĩa, giáo dục về bản chất và truyền thống cách mạng của giai cấp công nhân Việt Nam. Công đoàn kịp thời tuyên truyền, phổ biến cho công nhân, viên chức nắm vững tình hình, nhiệm vụ mới, trên cơ sở đó, nâng cao giác ngộ và ý thức trách nhiệm của người làm chủ tập thể, ra sức hăng hái thi đua.

2. Công đoàn phối hợp với cơ quan chính quyền tổ chức đều đặn các hội nghị công nhân, viên chức để xây dựng và bàn biện pháp thực hiện kế hoạch Nhà nước, thực hiện các chế độ, chính sách lao động, cải thiện đời sống và mở rộng phúc lợi tập thể của công nhân, viên chức. Công đoàn cùng với cơ quan chính quyền tổ chức các hội nghị chuyên đề về kinh tế - kỹ thuật, động viên công nhân, viên chức phát huy sáng kiến, vượt mọi khó khăn trong quá trình sản xuất. Công đoàn cùng với cơ quan chính quyền đẩy mạnh việc ký kết hợp đồng tập thể, trong đó thể hiện sự gắn bó giữa nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi, kết hợp giữa lợi ích cá nhân với lợi ích tập thể và lợi ích của Nhà nước, làm cho việc thực hiện hợp đồng tập thể trở thành trung tâm chú ý và mối quan tâm lớn nhất của các cơ quan lãnh đạo ở xí nghiệp, của tất cả các tổ chức quần chúng và hết thảy cán bộ, công nhân, viên chức trong xí nghiệp...

3. Công đoàn chủ động cùng với cơ quan Nhà nước tổ chức các phong trào cách mạng của quần chúng, tập trung nhất, chủ yếu nhất là phong trào thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội. Các phong trào cách mạng của quần chúng đã được Đại hội đề ra như phong trào ghi tên thi đua hoàn thành vượt mức kế hoạch; phong trào sáng kiến với khẩu hiệu: "Mỗi công nhân một sáng kiến hoặc áp dụng sáng kiến, mỗi cán bộ kỹ thuật một đề tài nghiên cứu"; phong trào tiết kiệm, phong trào tổ, đội lao động xã hội chủ nghĩa; phong trào liên kết thi đua phục vụ nông nghiệp; phong trào thi đua của từng đối tượng công nhân, viên chức, từng ngành nghề, từng địa phương, v.v...

4. Công đoàn cùng với cơ quan chính quyền chú trọng tăng cường công tác quản lý và khuyến khích bằng lợi ích vật chất trong thi đua. Thực hiện đầy đủ, kịp thời và đúng đắn các chính sách khen thưởng thi đua. Sử dụng đúng các quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi tập thể, phát huy được đòn bẩy của tiền lương, tiền thưởng.

5. Công đoàn cùng với cơ quan chính quyền chăm lo đời sống của công nhân, viên chức, coi đó là điều kiện để bảo đảm sản xuất. Đẩy mạnh công tác bảo hộ lao động, cải

thiện điều kiện lao động, quán triệt phương châm "sản xuất phải an toàn". Tăng cường kiểm tra về an toàn kỹ thuật và vệ sinh công nghiệp, chống làm ô nhiễm môi trường.

6. Phong trào thi đua của công nhân, viên chức luôn luôn kết hợp, gắn bó mật thiết với các phong trào cách mạng khác của quần chúng như phong trào làm chủ trong việc tổ chức đời sống, phong trào xây dựng và thực hiện nếp sống văn minh, gia đình có văn hoá, phong trào tham gia cải tạo xã hội chủ nghĩa đối với công, thương nghiệp tư bản tư doanh, phong trào đấu tranh chống tiêu cực... Tạo ra phong trào cách mạng rộng lớn, sôi nổi, liên tục của giai cấp công nhân thực hiện quyền làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa về chính trị, về kinh tế, về văn hoá và xã hội.

7. Công đoàn vận động công nhân, viên chức thi đua đi đôi với vận động công nhân, viên chức và thay mặt công nhân, viên chức tham gia quản lý xí nghiệp; thực hiện các chủ trương cải tiến quản lý xí nghiệp để tạo điều kiện thuận lợi cho phong trào thi đua phát triển.

8. Công đoàn cùng với cơ quan Nhà nước chú trọng cải tiến công tác tổ chức, chỉ đạo thi đua, kết hợp các biện pháp chính trị và kinh tế, giáo dục và hành chính, tư tưởng và tổ chức, có sự phối hợp hoạt động của Công đoàn và Đoàn thanh niên cộng sản dưới sự lãnh đạo của Đảng. Kịp thời phát hiện nhân tố mới của phong trào, bồi dưỡng các điển hình tiên tiến và tổ chức phong trào thi đua với điển hình.

Quán triệt các nguyên tắc thi đua là công khai, so sánh, áp dụng rộng rãi những kinh nghiệm tiên tiến, kết hợp giáo dục tư tưởng làm chủ tập thể với khuyến khích bằng lợi ích vật chất một cách thích đáng.

*Nhiệm vụ thứ hai:* đẩy mạnh phong trào công nhân, viên chức thi đua phục vụ nông nghiệp.

Phát triển sản xuất nông nghiệp là nhiệm vụ trọng đại của cả giai cấp công nhân và giai cấp nông dân tập thể. Công nhân và nông dân lao động cùng có trách nhiệm thực hiện đường lối của Đảng, phấn đấu đưa nông nghiệp nước ta tiến lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa.

Đại hội đề ra những nhiệm vụ của công đoàn trong việc phục vụ nông nghiệp gồm những vấn đề lớn:

1. Giáo dục làm cho công nhân, viên chức nhận thức sâu sắc rằng phát triển nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, để bảo đảm lương thực, thực phẩm cho toàn xã hội, cung ứng nguyên liệu cho công nghiệp, tăng nhanh hàng xuất khẩu là nhiệm vụ hàng đầu trên mặt trận kinh tế của giai cấp công nhân và nhân dân ta.

2. Vận động tổ chức phong trào thi đua phục vụ nông nghiệp của công nhân, viên chức trong tất cả các ngành kinh tế quốc dân, nhằm cung cấp được nhiều và kịp thời các loại nông cụ, máy móc, phân bón, thuốc trừ sâu, vật tư nông rghiệp; đẩy mạnh cơ giới hoá khâu làm đất, làm thuỷ lợi, khai hoang, vận chuyển, chế biến lương thực, thực phẩm và các loại nông sản khác, tạo điều kiện cho việc xây dựng tốt các vùng kinh tế mới; nghiên cứu ứng dụng các tiến bộ khoa học - kỹ thuật trong nông nghiệp.

Đại hội xác định trách nhiệm của các liên hiệp công đoàn địa phương là tổ chức liên kết các ngành trong địa phương thành phong trào phục vụ nông nghiệp; của công đoàn huyện là tổ chức kết hợp phong trào thi đua phục vụ nông nghiệp của công nhân, viên chức trên địa bàn huyện; công đoàn ngành nông nghiệp có trách nhiệm vận động, tổ chức công nhân, viên chức các nông trường thi đua lao động, sản xuất, thực hành tiết kiệm, xứng đáng là lực lượng tiên phong và là vai trò nòng cốt trên mặt trận nông nghiệp.

*Nhiệm vụ thứ ba:* ra sức xây dựng và bảo vệ Nhà nước chuyên chính vô sản, củng cố quốc phòng.

Nhiệm vụ của công đoàn trên lĩnh vực này là giáo dục, động viên công nhân, viên chức gương mẫu chấp hành mọi chủ trương, chính sách, luật pháp của Nhà nước, thi đua lao động, sản xuất, đồng thời tích cực bảo vệ sản xuất; tham gia phong trào bảo vệ an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Công đoàn giáo dục công nhân, viên chức nâng cao cảnh giác, đánh bại âm mưu, hành động của bọn gián điệp, đế quốc và các thế lực phản động quốc tế; đập tan âm mưu ngóc đầu dậy của giai cấp bóc lột và của bọn phản động, đấu tranh bài trừ các tệ nạn xã hội, các hiện tượng tiêu cực trong sản xuất, trong đời sống và ngoài xã hội. Công đoàn đặc biệt coi trọng công tác xây dựng lực lượng tự vệ công nhân, công tác huấn luyện quân sự, tham gia xây dựng quốc phòng toàn dân, động viên công nhân, viên chức thực hiện nghĩa vụ quân sự, tham gia công tác hậu phương quân đội...

*Nhiệm vụ thứ tư:* Tổ chức và từng bước cải thiện đời sống, phát triển phúc lợi, bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân, viên chức.

Chăm lo đời sống công nhân, viên chức là một mặt rất quan trọng của việc xây dựng giai cấp công nhân, phát huy quyền làm chủ tập thể của công nhân, viên chức. Công đoàn làm cho công nhân, viên chức hiểu rõ những khó khăn chung của đất nước, đời sống chỉ có thể được cải thiện từng bước trên cơ sở sản xuất phát triển. Vì vậy, công nhân, viên chức phải ra sức lao động, sản xuất, làm ra nhiều của cải vật chất và thực hành tiết kiệm. Công đoàn giáo dục công nhân, viên chức nâng cao ý thức tự mình làm chủ cuộc sống của mình.

Về những công tác chủ yếu trên lĩnh vực chăm lo đời sống công nhân, viên chức, Đại hội nhấn mạnh xúc tiến việc cải tiến chế độ tiền lương theo hướng quán triệt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động; thực hiện thống nhất các chế độ lao động, tiền lương trong cả nước; thực hiện chế độ lương sản phẩm; xem xét quy định lại tiêu chuẩn và phương thức cung cấp, phân phối lương thực, thực phẩm, hàng tiêu dùng, xây dựng các nhà ăn tập thể "ba tốt"; động viên phong trào công nhân, viên chức tăng gia, chăn nuôi; quan tâm đầy đủ đến việc thực hiện kế hoạch xây dựng nhà ở và phát động công nhân, viên chức tự xây dựng lấy nhà ở...

*Nhiệm vụ thứ năm:* Vận động công nhân, viên chức tích cực thực hiện cải tạo quan hệ sản xuất ở miền Nam.

Nhiệm vụ của công đoàn trong cuộc cải tạo công thương nghiệp tư bản tư doanh là phát động, tổ chức công nhân làm chỗ dựa của Đảng và Nhà nước để tiến hành cải tạo tư sản. Thông qua quá trình cải tạo công thương nghiệp tư bản tư doanh, công đoàn ra sức xây dựng và củng cố tổ chức của mình.

Công đoàn còn có trách nhiệm tập hợp, giáo dục những người lao động tiểu thủ công đi vào con đường làm ăn tập thể, đồng thời tổ chức công nhân, viên chức tham gia cải tạo quan hệ sản xuất trong nông nghiệp thực hiện hợp tác hoá nông nghiệp.

*Nhiệm vụ thứ sáu:* Tích cực tham gia cải tiến quản lý xí nghiệp, quản lý Nhà nước nhằm củng cố và hoàn thiện quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa.

Mục tiêu của công đoàn tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước là nhằm tăng năng suất lao động, tăng nhanh sản phẩm xã hội, xây dựng cơ chế làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa: Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ.

Vai trò quan trọng của liên hiệp công đoàn địa phương là tham gia xây dựng và quản lý kinh tế địa phương, tổ chức đời sống vật chất và văn hoá, mở rộng phúc lợi tập thể và phúc lợi xã hội trong phạm vi địa phương. Vai trò quan trọng của công đoàn ngành trung ương là đi sâu vào việc tham gia quản lý kinh tế - kỹ thuật trong ngành.

Đại hội cũng nhấn mạnh nâng cao năng lực tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước của Tổng Công đoàn Việt Nam.

*Nhiệm vụ thứ bảy:* đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị, văn hoá, kỹ thuật và nghiệp vụ cho công nhân, viên chức.

Đại hội đề cập đến một cách cụ thể nội dung cần bồi dưỡng đối với công nhân, viên chức trong những năm sắp tới, những đối tượng cần quan tâm và nhấn mạnh trong công tác giáo dục, coi trọng cả hai mặt xây và chống, xây là mặt chủ yếu. Công đoàn sử dụng linh hoạt các hình thức, biện pháp giáo dục, nhằm bảo đảm cho đông đảo công nhân, viên chức đều được học các vấn đề chính trị cơ bản, kỹ thuật, nghiệp vụ...

Đại hội đặc biệt quan tâm đến việc đẩy mạnh các hoạt động câu lạc bộ, thư viện, tủ sách; phòng truyền thống ở các xí nghiệp, cơ quan; hoạt động của các cơ quan tuyên truyền, báo chí, xuất bản của công đoàn; hoạt động văn hoá, văn nghệ quần chúng, thể dục, thể thao quần chúng.

Công tác giáo dục ở tổ công đoàn, tổ sản xuất, tổ công tác cần được coi trọng, vì chỉ có thông qua các hoạt động hằng ngày ở tổ, công đoàn mới có thể kịp thời biểu dương, cổ vũ gương tốt và uốn nắn những việc làm sai trái của công nhân, viên chức.

*Nhiệm vụ thứ tám:* Tích cực góp phần tăng cường đoàn kết lao động và phong trào công đoàn thế giới đấu tranh vì quyền lợi của những người lao động, vì hoà bình, độc lập dân tộc, dân chủ và chủ nghĩa xã hội.

Trách nhiệm của công đoàn là thực hiện đường lối, chính sách đối ngoại đúng đắn của Đảng cộng sản Việt Nam, tiếp tục góp phần tích cực nhất của lao động và Công đoàn Việt Nam vào việc tăng cường đoàn kết, thống nhất của lao động và phong trào công đoàn thế giới, vào cuộc đấu tranh chung của giai cấp công nhân quốc tế nhằm chấm dứt ách thống trị của bọn tư bản lũng đoạn, xây dựng một trật tự xã hội mới, đưa sự nghiệp đấu tranh của giai cấp công nhân quốc tế tiến lên giành những thắng lợi ngày càng to lớn hơn.

Nhiệm vụ hàng đầu trong hoạt động đối ngoại của công đoàn là tăng cường đoàn kết, chiến đấu, hợp tác trên tất cả các mặt với lao động và công đoàn các nước xã hội chủ nghĩa.

Đại hội tỏ thái độ hết sức căm phẫn và kịch liệt lên án bọn Pôn Pốt- Iêng Xa-ry ở Cam-pu-chia tay sai của lực lượng phản động quốc tế, đang thực hành âm mưu diệt chủng và tiến hành các cuộc đánh phá, xâm phạm biên giới phía Tây Nam nước ta.

Đại hội tỏ rõ thái độ ủng hộ phong trào đấu tranh cách mạng của lao động và nhân dân các nước Á, Phi, Mỹ La-tinh, của công nhân, lao động các nước tư bản.

Đại hội nêu rõ nghĩa vụ hội viên của Công đoàn Việt Nam là làm hết sức mình để góp phần tăng cường và mở rộng hơn nữa hoạt động, ảnh hưởng của Liên hiệp Công đoàn thế giới.

*Nhiệm vụ thứ chín:* cải tiến phương pháp công tác, xây dựng công đoàn vững mạnh.

Về xây dựng tổ chức, phải làm tốt công tác đoàn viên trên ba mặt: phát triển mạnh về số lượng; củng cố sinh hoạt, nâng cao chất lượng; quản lý chặt chẽ đoàn viên. Trong việc xây dựng công đoàn vững mạnh, khâu quan trọng nhất là xây dựng và củng cố công đoàn cơ sở. Chế độ trách nhiệm, tổ chức bộ máy các cấp đều đòi hỏi được xây dựng cho phù hợp với chức năng của mỗi cấp, phù hợp với sự phân cấp quản lý kinh tế của Nhà nước, phù hợp với mối quan hệ chỉ đạo hai chiều ngang, dọc, phát huy được sức mạnh tổng hợp, nhằm đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh hoạt động của công đoàn cơ sở.

Về cải tiến phương pháp công tác của công đoàn, Đại hội nhấn mạnh phương pháp công tác của công đoàn là quần chúng hoạt động, là tập hợp quần chúng vào các hình thức thích hợp. Các cấp công đoàn đều hướng tập trung vào đối tượng vận động của mình là công nhân, viên chức.

Đại hội xác định phương pháp chỉ đạo của các cấp công đoàn là nắm cơ sở, hiểu sản xuất, kinh doanh, hiểu đời sống, tâm tư, nguyện vọng của quần chúng, chú trọng tổng kết kinh nghiệm. Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ. Kiểm tra thực hiện phương pháp chỉ đạo điểm.

Về công tác cán bộ, Đại hội đề cập một cách toàn diện đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn với những điều kiện và tiêu chuẩn cụ thể; coi trọng việc đào tạo cán bộ kế cận, đào tạo cán bộ từ trong công nhân trực tiếp sản xuất, đề bạt cán bộ trẻ, cán bộ phụ nữ, cán bộ người dân tộc, v.v...

Đại hội xác định trước hết kiện toàn đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách. Cải tiến cơ cấu đội ngũ cán bộ chuyên trách, nâng tỷ lệ cán bộ xuất thân từ công nhân sản xuất, cán bộ trẻ, cán bộ có trình độ khoa học, kỹ thuật có hiểu biết về quản lý kinh tế, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc ít người. Thực hiện chuyên môn hoá cán bộ, bồi dưỡng cán bộ một cách toàn diện và có hệ thống.

Đại hội đặc biệt quan tâm đến việc phát triển đội ngũ cán bộ công đoàn không chuyên trách, coi đó là phương hướng chủ yếu để tăng cường sức mạnh của đội ngũ cán bộ công đoàn.

Công tác quản lý cán bộ đòi hỏi có sự cải tiến việc nâng cấp trong hệ thống công đoàn, cải tiến chế độ tiền lương và thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với cán bộ công đoàn.

Đại hội đã bầu Ban Chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam khoá IV gồm 155 uỷ viên chính thức, trong đó 25 người là công nhân sản xuất, anh hùng lao động, chiến sĩ thi đua, 26 người là cán bộ khoa học, kỹ thuật, cán bộ quản lý, 90 người là cán bộ chuyên trách công tác công đoàn, 95 người thành phần bản thân là công nhân, 34 người là phụ nữ, 18 người là ngoài Đảng, 8 người là dân tộc ít người, 61 người có trình độ Đại học và trên đại học. Tuổi bình quân tính đến thời gian Đại hội (1978) là 46.

Đồng chí Nguyễn Văn Linh, uỷ viên Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, được bầu làm Chủ tịch Công đoàn Việt Nam.

Phó Chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam khoá này gồm 2 đồng chí Nguyễn Đức Thuận và Nguyễn Hộ. Tổng Thư ký Tổng công đoàn Việt Nam là đồng chí Nguyễn Đức Thuận.

Ban Thư ký gồm 12 người, trong đó, một đồng chí là phụ nữ.

Ban Kiểm tra tài chính gồm 7 uỷ viên, do đồng chí Nguyễn Văn Ưng (tức Tấn) làm Trưởng ban.

# ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM LẦN THỨ NĂM
## (16 đến 18-11-1983)

### I. BỐI CẢNH LỊCH SỬ

**a. Trên thế giới:**

Thế giới tư bản đã trải qua một quá trình kinh tế khủng hoảng và suy thoái. Vị trí kinh tế và vai trò sen đầm của Mỹ trong thế giới tư bản đã bị giảm sút không ngừng. Để cứu vãn tình thế nguy khốn này, và hòng thống trị thế giới, từ cuối năm 1978, đế quốc Mỹ đã phát động một đợt chạy đua vũ trang mới với quy mô lớn chưa từng có trong lịch sử, phục hồi chiến tranh lạnh chống Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa; quan hệ Xô - Mỹ trở nên căng thẳng. Chúng tăng cường các cuộc phản kích chống phong trào độc lập dân tộc và giải phóng dân tộc. Chưa bao giờ vấn đề chiến tranh và hoà bình lại trở thành vấn đề nóng bỏng như thời gian này.

Đế quốc Mỹ ráo riết tập hợp lực lượng từ các thế lực đế quốc phương Tây đến bọn quân phiệt Nhật Bản và bọn bành trướng, bá quyền Trung Quốc, thúc đẩy cuộc chạy đua vũ trang, công khai hô hào một cuộc đụng đầu có tính toàn cầu chống lại phong trào hoà bình thế giới, chống lại ba dòng thác cách mạng, chống Liên Xô, chống khối Cộng đồng xã hội chủ nghĩa đồng thời gây ra nhiều cuộc chiến tranh nhỏ, tuyên bố hay không tuyên bố, trực tiếp hay mượn tay người khác ở nhiều khu vực khác nhau.

Cuộc chạy đua vũ trang đã không đem lại cho Mỹ ưu thế quân sự, trái lại càng trút gánh nặng lên nền kinh tế Mỹ. Mỹ càng chạy đua vũ trang thì nền kinh tế Mỹ càng suy thoái, mâu thuẫn kinh tế - xã hội Mỹ sâu sắc thêm, khả năng cạnh tranh kinh tế của Mỹ với các nước tư bản khác trở nên tồi tệ hơn.

Mỹ và đồng minh đều chống Liên Xô và ngăn chặn phong trào cách mạng thế giới, nhưng lợi ích của chúng không đồng nhất. Do đó, tuy Mỹ đã ép và lôi kéo được đồng minh trên một số vấn đề nhất định, nhưng mâu thuẫn giữa Mỹ và đồng minh lại càng sâu sắc.

Mỹ tiếp tục chính sách sử dụng con bài Trung Quốc để chống lại Liên Xô và cách mạng thế giới. Chính sách hiếu chiến, chạy đua vũ trang của Mỹ làm nẩy sinh nhiều điểm nóng bỏng trên thế giới. Tập trận và diễu võ dương oai diễn ra ở khắp nơi, đi đôi với can thiệp và đe doạ xâm lược, tuy có làm cho cuộc đấu tranh của các dân tộc thêm khó khăn, phức tạp, nhưng lại dấy lên một phong trào chống Mỹ ở tất cả các lục địa. Chưa bao giờ Mỹ bị lên án và bị cô lập như thời gian này.

Trong khi đó, ở các nước Tây Âu, Nhật Bản cũng có tình trạng suy thoái về kinh tế. Tình hình chính trị, xã hội ở các nước này luôn luôn không ổn định. Nạn thất nghiệp tăng cao không sức nào chặn nổi, trở thành vấn đề xã hội rất trầm trọng. Quần chúng lao động bất mãn.

Sự kiện đáng chú ý trong tình hình Trung Quốc là sự câu kết với Mỹ và các nước phương Tây nhằm thực hiện bốn hiện đại hoá. Quan hệ câu kết Trung - Mỹ đã bộc lộ những hạn chế và khó khăn trên một loạt vấn đề

Trung Quốc cấu kết với Mỹ chống Liên Xô và cách mạng thế giới, nhưng đã không ngăn được cách mạng giành thắng lợi ở ngay những khu vực sát sườn Trung Quốc và là nơi có sự câu kết Trung - Mỹ chặt chẽ nhất. Do đi với Mỹ chống Việt Nam và chống Liên Xô, bộ mặt giả nhân giả nghĩa của Trung Quốc trong thế giới thứ ba bị vạch trần.

Cuộc đấu tranh nội bộ của Trung Quốc tiếp tục diễn ra gay gắt. Cuộc đấu tranh của nhân dân Trung Quốc ngày càng đẩy chủ nghĩa bành trướng và bá quyền nước lớn Trung Quốc đi từ thất bại này đến thất bại khác.

Tình hình Đông Nam Á trong những năm qua phát triển thuận lợi. Mặc dù kẻ địch chống phá điên cuồng, cách mạng ba nước Đông Dương không ngừng phát triển. Nhân dân ba nước Đông Dương tiếp tục giành được những thắng lợi mới trong công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước. Mặc dù còn khó khăn về nhiều mặt, tình hình ba nước Đông Dương phát triển theo chiều hướng ổn định và vững chắc. Khối liên minh chiến đấu và quan hệ đặc biệt giữa Việt Nam - Lào - Cam-pu-chia, tình đoàn kết và quan hệ hợp tác toàn diện giữa ba nước Đông Dương và Liên Xô ngày càng củng cố và tăng cường.

Những năm qua, chính sách của Trung Quốc xúi giục các nước ASEAN chống ba nước Đông Dương bị thất bại. Mâu thuẫn giữa các nước ASEAN và Trung Quốc bộc lộ rõ, nhất là chung quanh vấn đề hoà bình, ổn định ở khu vực.

Tuy vậy, bọn phản động trong giới cầm quyền Bắc Kinh chưa chịu từ bỏ chính sách thù địch chống ba nước Đông Dương. Chúng tiếp tục câu kết với Mỹ và các nước ASEAN tiến hành cuộc chiến tranh phá hoại nhiều mặt chống nhân dân Việt Nam, Lào và Cam-pu-chia với những thủ đoạn xảo quyệt hơn. Chúng tiếp tục các hoạt động khiêu khích vũ trang ở biên giới hai nước và đẩy mạnh chiến tranh tâm lý.

Những năm qua, trong khi nền kinh tế tư bản chủ nghĩa khủng hoảng và suy thoái, thì nền kinh tế xã hội chủ nghĩa tiếp tục phát triển theo chiều hướng ổn định, vững chắc, mặc dù tốc độ có phần chậm lại.

Các nước xã hội chủ nghĩa tiếp tục hoàn thiện cơ cấu kinh tế quốc dân và cơ chế quản lý kinh tế, cải tiến công tác kế hoạch hoá, đưa nền kinh tế sang một giai đoạn phát triển mới, từng bước khắc phục những khó khăn và nhược điểm, hạn chế đến mức thấp nhất tác động tiêu cực của cuộc khủng hoảng kinh tế tư bản chủ nghĩa.

Sức mạnh tổng hợp của cộng đồng xã hội chủ nghĩa là một nhân tố cổ vũ nhân dân và Chính phủ Ba Lan bằng những nỗ lực của bản thân mình, đánh bại âm mưu của bọn phản động trong nước với sự giúp đỡ của bọn đế quốc bên ngoài hòng thực hiện diễn biến hoà bình ở Ba Lan. Ba Lan đã đi dần vào thế ổn định, giai cấp công nhân và nhân dân Ba Lan đã bảo vệ được những thành quả cách mạng và đưa đất nước vào quá trình khôi phục kinh tế, củng cố an ninh chính trị và trật tự xã hội, tiếp tục con đường phát triển chủ nghĩa xã hội.

Cuộc phản kích của các thế lực đế quốc, phản động và chính sách của chúng trút gánh nặng khủng hoảng kinh tế lên đầu nhân dân các nước đang phát triển đã gây ra không ít những khó khăn cho cuộc đấu tranh của nhân dân các nước Châu Á, Châu Phi, Châu Mỹ la tinh. Có nơi phong trào tạm thời thất bại. Nhưng nhìn chung cuộc đấu tranh ở khu vực này đã diễn ra rất sôi động và đều khắp, với khí thế chống Mỹ lên cao.

Nước Cu Ba xã hội chủ nghĩa vẫn vững vàng và kiên quyết giáng trả mọi hành động khiêu khích, đe doạ của Mỹ. Ni-ca-ra-goa vẫn đứng vững trước khó khăn thử thách....

Ở Trung Đông, cuộc đấu tranh của nhân dân các nước Ả Rập và nhân dân Ả Rập Pa-le-xtin trải qua một giai đoạn gay go phức tạp. Cuộc xâm lược của I-xra- en vào Li-băng bị nhân dân toàn thế giới lên án và đã làm sâu sắc thêm mâu thuẫn giữa các dân tộc Ả Rập với Mỹ và I-xra-en, thúc đẩy phong trào chống Mỹ trong nhân dân Ả Rập tiến lên mức cao hơn.

Ở miền Nam Châu Phi, cuộc đấu tranh của nhân dân Nam-mi-bi-a dưới sự lãnh đạo của SWAPO và cuộc đấu tranh của nhân dân Nam Phi dưới sự lãnh đạo của ANC, được sự đoàn kết và giúp đỡ trực tiếp của các nước tiền tuyến, tiếp tục giữ vững và phát triển, mặc dù có sự đàn áp và phản kích của chế độ phân biệt chủng tộc Nam Phi với sự giúp đỡ và khuyến khích của Mỹ. Âm mưu của đế quốc Mỹ gắn việc trao trả độc lập cho Na-mi-bi-a với việc rút quân đội Cu Ba khỏi An-gô-la đã bị dư luận tiến bộ ở Châu Phi và trên thế giới cực lực lên án. Chưa bao giờ sự ủng hộ của thế giới đối với cuộc đấu tranh đòi xoá bỏ chủ nghĩa A-pác-thai và xoá bỏ dinh luỹ cuối cùng của chủ nghĩa thực dân cũ ở miền Nam Châu Phi lại mạnh mẽ và rộng lớn như những năm qua.

Vượt qua những thử thách gay go nhất trong những năm qua, phong trào không liên kết tiếp tục phát triển và biểu thị mạnh mẽ tinh thần đoàn kết chống đế quốc, thông qua nhiều nghị quyết chống Mỹ rất mạnh. Do đó, các thế lực đế quốc nhất là Mỹ câu kết với Trung Quốc ra sức chống lại.

Cuộc đấu tranh của giai cấp công nhân và nhân dân lao động ở các nước tư bản chủ nghĩa trong 5 năm qua cũng có bước phát triển mới. Những năm 1981, 1982, chứng kiến sự phát triển mạnh mẽ chưa từng có của phong trào bãi công, đình công ở nhiều nước tư bản chủ nghĩa. Các cuộc đình công, bãi công đã phát triển từ những xí nghiệp riêng rẽ thành những cuộc đấu tranh của cả một ngành sản xuất, một khu vực của nền kinh tế và ở một số nước, lan rộng ra toàn quốc.

Phong trào rộng lớn đấu tranh chống nguy cơ chiến tranh hạt nhân và bảo vệ hoà bình đang sôi nổi ở khắp các nước Tây Âu, Bắc Mỹ, Nhật Bản và hiện nay, giai cấp công nhân và các dân tộc khắp nơi trên trái đất đang đứng trước nhiệm vụ cấp bách của cuộc đấu tranh nóng bỏng là chặn đứng những âm mưu xâm lược, chuẩn bị chiến tranh hạt nhân của đế quốc Mỹ cùng các thế lực đế quốc, phản động hiếu chiến, quân phiệt khác, đòi chấm dứt chạy đua vũ trang, đòi giải trừ quân bị, bảo vệ hoà bình và cuộc sống.

"Giai cấp công nhân Việt Nam, là đội ngũ kiên cường của phong trào công nhân quốc tế. Công đoàn Việt Nam là thành viên tích cực của Liên hiệp Công đoàn thế giới. Chúng ta nhất định cùng với anh em, bầu bạn khắp năm châu, đấu tranh giành thắng lợi cho hoà bình, độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội". Đó là lời phát biểu của đồng chí Lê Duẩn, Tổng bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, tại Đại hội lần thứ V của Công đoàn Việt Nam.

Thực hiện đường lối đối ngoại của Đảng và Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, các tổ chức công đoàn nước ta đã xây dựng và phát triển quan hệ với 90 tổ chức công đoàn thành viên của Liên hiệp Công đoàn thế giới và thiết lập quan hệ hữu

nghị với nhiều tổ chức công đoàn thành viên của Tổng Liên đoàn lao công thế giới và Nghiệp đoàn quốc tế các công đoàn tự do.

Tổng Công đoàn Việt Nam chú trọng tăng cường quan hệ với Liên hiệp Công đoàn thế giới, tổ chức công đoàn quốc tế mạnh nhất hiện nay, với các công đoàn ngành quốc tế có chân trong Liên hiệp Công đoàn thế giới và đặc biệt với công đoàn các nước xã hội chủ nghĩa nhằm vận động các công đoàn này ủng hộ giai cấp công nhân và công đoàn nước ta trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Trong những năm qua, Tổng Công đoàn Việt Nam, các công đoàn ngành trung ương đã tham gia đầy đủ những cuộc sinh hoạt theo điều lệ của Liên hiệp Công đoàn thế giới và công đoàn ngành quốc tế, thông qua đó, giới thiệu tình hình đất nước ta làm cơ sở vận động Liên hiệp Công đoàn thế giới và các công đoàn ngành quốc tế kêu gọi lao động thế giới đấu tranh ủng hộ lao động và các công đoàn nước ta về tinh thần và vật chất. Công đoàn giáo dục quốc tế đã có sáng kiến vận động viện trợ "Một nhà trẻ mồ côi cho Việt Nam", Công đoàn xây dựng quốc tế đã có sáng kiến vận động phong trào "Một bao xi măng cho Việt Nam". Đó là những biểu hiện đẹp đẽ của mối quan hệ giữa Công đoàn Việt Nam với các tổ chức công đoàn quốc tế.

Hằng năm, Tổng Công đoàn Việt Nam cử nhiều đoàn đi thăm các nước xã hội chủ nghĩa anh em nhằm tăng cường hữu nghị, học hỏi kinh nghiệm và cũng mời nhiều đoàn đại biểu công đoàn các nước anh em sang thăm Việt Nam, tạo điều kiện để các đoàn trực tiếp động viên công nhân, lao động nước ta đẩy mạnh sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa và dành cho nhân dân ta sự ủng hộ kịp thời, thiết thực. Cung văn hoá công nhân Hà Nội, công trình tặng phẩm của Hội đồng Trung ương các Công đoàn Liên Xô xây dựng trên khu vực Nhà hát Nhân dân, đường Trần Hưng Đạo, đang khẩn trương thi công. Cung văn hoá công nhân Hải Phòng, công trình tặng phẩm của Hội đồng Trung ương các công đoàn Tiệp Khắc, sắp khởi công xây dựng. Đó là hình ảnh cụ thể của mối quan hệ anh em trên tinh thần của chủ nghĩa quốc tế vô sản cao đẹp.

Trên thực tế, trong những năm qua, công đoàn các nước xã hội chủ nghĩa xứng đáng giữ vai trò nòng cốt trong phong trào công nhân và công đoàn quốc tế đoàn kết với công nhân, lao động và Công đoàn Việt Nam ta, trong chiến đấu cũng như trong xây dựng đất nước.

Đặc biệt đối với công đoàn hai nước láng giềng anh em Lào và Cam-pu-chia, mối quan hệ được thể hiện bằng sự phối hợp trong hoạt động quốc tế để tranh thủ sự ủng hộ của lao động và các công đoàn trên thế giới đối với cuộc đấu tranh chính nghĩa của nhân dân ba nước Đông Dương. Hằng năm, Tổng Công đoàn Lào và Tổng Công đoàn cứu nước Cam-pu-chia đều cử các đoàn cán bộ sang nghiên cứu kinh nghiệm hoạt động công đoàn ở Việt Nam.

Từ nhiều năm nay, các công đoàn nước ta đã mời mỗi năm hàng chục đoàn đại biểu công đoàn các nước thuộc Châu Phi và Trung Cận Đông, Châu Mỹ La-tinh sang thăm Việt Nam và cử hàng chục đoàn đi thăm các nước những khu vực này. Chỉ tính trong những tháng đầu năm 1983, các công đoàn Việt Nam đã cử 38 đoàn đi và đón tiếp 13 đoàn vào.

Việc gửi tài liệu, thư từ, Tạp chí Công đoàn Việt Nam (đối ngoại) được Tổng Công đoàn Việt Nam duy trì thường xuyên với 39 tổ chức công đoàn quốc gia và các công đoàn khu vực Châu Phi, Châu Mỹ la tinh, hầu hết các công đoàn ở Châu Á, trong đó có công đoàn các nước thuộc khối ASEAN vừa được thiết lập quan hệ từ năm 1978.

Sự hợp tác với Công đoàn Liên Xô, Cộng hoà dân chủ Đức, Tiệp Khắc, Hung-ga-ri, Bun-ga-ri, Mông Cổ, ngày càng mở rộng trên nhiều lĩnh vực, kể cả báo chí, xuất bản, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn...

Trong những năm qua, Tổng Công đoàn Việt Nam đã có quan hệ tốt đẹp với tổ chức công đoàn các nước Bắc Âu, Anh, Pháp, Ý, Tây Ban Nha, Bồ Đào Nha, Ô-xtơ-rây-li-a, Nhật, Mỹ. Nhà Văn hoá công nhân Quảng Ninh do Công đoàn SOHYO (Nhật Bản) xây dựng để làm quà tặng Tổng Công đoàn Việt Nam, được đưa vào sử dụng, là một biểu tượng đẹp đẽ của tình hữu nghị giữa giai cấp công nhân và các công đoàn hai nước Việt Nam - Nhật Bản.

Thực tế cho thấy, phong trào đoàn kết với Việt Nam đã thu hút nhiều tầng lớp lao động tham gia dưới nhiều hình thức phong phú để ủng hộ Việt Nam, đồng thời cũng để đẩy mạnh phong trào đấu tranh giành độc lập dân tộc, dân chủ, hoà bình và tiến bộ xã hội.

**b. Ở trong nước:**

Năm năm qua, giai cấp công nhân và nhân dân ta, dưới sự lãnh đạo của Đảng, vừa tiến hành cách mạng xã hội chủ nghĩa và xây dựng chủ nghĩa xã hội trên phạm vi cả nước, vừa huy động lực lượng đánh thắng hai cuộc chiến tranh xâm lược của bọn phản động bành trướng, bá quyền Trung Quốc, bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Giai cấp công nhân và nhân dân ta không chỉ làm nhiệm vụ dân tộc, mà còn làm nghĩa vụ quốc tế giúp nhân dân Cam-pu-chia thoát khỏi hoạ diệt chủng, bảo vệ và xây dựng đất nước.

Tình đoàn kết chiến đấu Việt Nam - Lào - Cam-pu-chia bước sang một giai đoạn phát triển mới, đem lại những thay đổi chưa từng có, hình thành thế chiến lược liên hoàn của cách mạng ba nước Đông Dương, mở rộng và tăng cường hệ thống xã hội chủ nghĩa.

Những cơ sở kinh tế bị phá hoại trong chiến tranh đã được khôi phục. Nhiều cơ sở kinh tế mới với trang bị kỹ thuật hiện đại, những công trình lớn như Nhà máy xi-măng Bỉm Sơn, Nhà máy điện Phả Lại, Giấy Bãi Bằng, Cầu Thăng Long, Thuỷ điện Sông Đà, Dầu khí vũng tàu... đã và đang được xây dựng.

Hệ thống đường sá, cầu cống bị phá hoại trong chiến tranh, nay đã được khôi phục suốt từ Bắc vào Nam.

Công tác khai hoang, các khu kinh tế mới được xây dựng ở nhiều vùng trong nước. Đã có tới 1,5 triệu người, trong đó có 75 vạn lao động đến làm ăn sinh sống, khai hoang 60 vạn héc-ta, đưa vào sản xuất 80%, làm ra được 90 vạn tấn lương thực, 1,2 vạn tấn chè búp tươi, 6 vạn tấn dứa, 1,1 vạn tấn cói...

Sản xuất nông nghiệp có những bước phát triển. Năm 1975 cả nước chỉ sản xuất được 11,5 triệu tấn lương thực, năm 1976 lên 13,5 triệu tấn, năm 1981, 15 triệu tấn, năm 1983 đạt trên 16 triệu tấn, mặc dầu thiên tai bão lũ gây thiệt hại ở một số địa phương.

Sự nghiệp giáo dục tiếp tục phát triển, một phần ba số dân đi học. Trong vùng mới giải phóng, nạn mù chữ căn bản đã được xoá bỏ. Công cuộc xây dựng nền văn hoá mới được triển khai trong cả nước. Các tỉnh miền Nam đã tiến hành những biện pháp để loại trừ văn hoá phản động, đồi truỵ do chế độ cũ để lại. Các hoạt động văn hoá, nghệ thuật, công tác y tế, thể dục, thể thao... đều phát triển theo chiều hướng tiến bộ. Trong lao động cũng như trong chiến đấu, xuất hiện nhiều tấm gương tập thể và cá nhân tiêu biểu cho phong cách và đạo đức của con người mới xã hội chủ nghĩa.

Hiệp ước hữu nghị và hợp tác Việt - Xô, việc nước ta tham gia Hội đồng tương trợ kinh tế, sự hợp tác toàn diện giữa nước ta với cộng đồng xã hội chủ nghĩa, đặc biệt là sự hợp tác toàn diện với Liên Xô đã tạo cho nước ta những nhân tố quốc tế thuận lợi để nhân dân ta làm tròn nhiệm vụ dân tộc và nghĩa vụ quốc tế của mình.

Trong năm năm qua, có thêm hàng chục nước mới đặt quan hệ ngoại giao với Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Tiếng nói của Việt Nam trên các diễn đàn quốc tế được bè bạn tôn trọng, vai trò, vị trí của Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam không ngừng được nâng cao trên trường quốc tế.

Đại hội toàn quốc lần thứ V của Đảng ta đã khẳng định: "Đó là những năm sôi động và phức tạp trong quá trình phát triển không ngừng đi lên của cách mạng Việt Nam, là thời kỳ nhân dân ta giành được những thắng lợi rất to lớn trong sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc và những thành tựu bước đầu trong công cuộc xây dựng lại đất nước theo Di chúc thiêng liêng của Chủ tịch Hồ Chí Minh vĩ đại" [14].

"Năm năm qua được ghi vào lịch sử dân tộc như một đoạn đường thắng lợi rất vẻ vang của cách mạng Việt Nam. Vượt khó khăn chồng chất, nhân dân ta đã đưa cách mạng Việt Nam phát triển lên một thế chiến lược mới, vững chắc hơn so với trước đây, tạo ra khả năng to lớn hơn để bảo vệ Tổ quốc và xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội" ([15]).

Là giai cấp lãnh đạo cách mạng xã hội chủ nghĩa và là lực lượng quyết định trong sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, giai cấp công nhân ta đã góp phần xứng đáng vào những biến chuyển to lớn của đất nước. Cùng với sự phát triển của công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế, giai cấp công nhân nước ta đã lớn mạnh hơn nhiều. Đội ngũ công nhân tăng thêm 24%, trong đó công nhân kỹ thuật đã đạt tới 1,7 triệu người. Công nhân trẻ chiếm khoảng 60% tổng số công nhân, viên chức. Nữ công nhân, viên chức chiếm khoảng 46%. Chúng ta có một đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật ngày càng đông đảo với trên 60 vạn người có trình độ trung học chuyên nghiệp, trên 30 vạn người có trình độ đại học, trên 4.000 tiến sỹ và phó tiến sỹ, trên 400 giáo sư và phó giáo sư.

Trình độ chính trị, văn hoá, nghề nghiệp, ý thức và năng lực làm chủ tập thể của công nhân, viên chức đã có những tiến bộ đáng kể. Vai trò tiên phong của giai cấp công nhân thể hiện rất rõ trong lao động, sản xuất, trong xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội và xây dựng quốc phòng.

---

([14]) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ V, tập I. Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội, 1982, trang 21, 22.

([15]) Sách đã dẫn, trang 32.

Số lượng công nhân, viên chức chiếm khoảng 6% dân số cả nước, khoảng 16% lực lượng lao động trong xã hội, nhưng đã tạo ra được một khối lượng sản phẩm công nghiệp chiếm 37,5% tổng sản phẩm xã hội, bảo đảm 65,15% ngân sách Nhà nước và góp phần quan trọng vào việc phát triển sản xuất nông nghiệp.

Công nhân, viên chức đã hăng hái tham gia xây dựng và thực hiện kế hoạch Nhà nước, thi đua hoàn thành vượt mức kế hoạch.

Một mặt, công đoàn ra sức động viên công nhân, viên chức thực hiện kế hoạch; mặt khác, tập hợp, nghiên cứu, phản ánh với Nhà nước những kiến nghị của công nhân, viên chức. Công đoàn đã chú trọng kết hợp ba biện pháp giáo dục, kinh tế, hành chính trong thi đua; kết hợp lợi ích Nhà nước, lợi ích tập thể, lợi ích cá nhân người lao động...

Nhờ đó, sản xuất công nghiệp đã được giữ vững, trong nhiều ngành, nhiều địa phương, nhiều cơ sở sản xuất, những năm gần đây, kế hoạch đã được hoàn thành năm sau thường cao hơn năm trước. Trong nhiều ngành kinh tế đã dấy lên phong trào thi đua về trước kế hoạch, thi đua giành năng suất cao, chất lượng tốt, giá thành hạ, thi đua theo các điển hình tiên tiến, thi đua luyện tay nghề thành thợ giỏi.

Trong ngành giáo dục có phong trào thi đua hai tốt theo gương điển hình tiên tiến, phong trào rèn luyện "mỗi thầy giáo, cô giáo là một tấm gương sáng cho học sinh noi theo". Ngành y tế tiếp tục và nâng cao thêm một mức phong trào "Thầy thuốc như mẹ hiền". Ngành đại học có phong trào dạy tốt, học tốt, nghiên cứu khoa học và đưa nhanh tiến bộ khoa học - kỹ thuật vào thực tiễn, triệt để thực hành tiết kiệm. Ngành Bưu điện có phong trào thi đua xây dựng nhân viên bưu điện có tinh thần trách nhiệm cao, có ý thức phục vụ tốt và kỷ luật nghiêm.

Năm năm qua, công đoàn đã chỉ đạo phong trào sáng kiến của công nhân, viên chức hướng vào hợp lý hoá tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, cải tiến và áp dụng các thao tác, các phương pháp công nghệ tiên tiến, các cải tiến thiết bị và công cụ. Phong trào sáng kiến đã hướng vào tìm tòi nguyên liệu trong nước thay thế nguyên liệu phải nhập khẩu. Số công nhân, viên chức tham gia phát huy sáng kiến đã tăng từ 3% trong thời kỳ 1974 - 1975 lên 13% trong thời kỳ 1976 - 1980 so với tổng số công nhân, viên chức. Những sáng kiến của công nhân, viên chức đã làm lợi cho Nhà nước trên 400 triệu đồng.

Phong trào tiết kiệm tập trung phấn đấu giảm định mức tiêu hao nguyên liệu, nhiên liệu, vật tư trên mỗi đơn vị sản phẩm; thu hồi, tái sinh, tận dụng phế liệu, phế phẩm để làm thêm nhiều sản phẩm mới. Nhờ phong trào tiết kiệm. Nhà nước được lợi khoảng 500 triệu đồng trong thời gian 1978 - 1982.

Phong trào thi đua phấn đấu xây dựng tổ, đội lao động xã hội chủ nghĩa đã được công đoàn coi trọng, phát triển cả về bề rộng và chiều sâu. Năm 1978 có 44.694 tổ ghi tên phấn đấu, 14.526 tổ được công nhận. Đến năm 1982, số tổ ghi tên phấn đấu đã tăng lên 46.252, trong đó hơn 18.000 tổ được công nhận. 426 tổ đạt danh hiệu tổ lao động xã hội chủ nghĩa 10 năm trở lên, đặc biệt có 10 tổ giữ vững danh hiệu cao quý này lên tục 22 năm liền, như Tổ Đá nhỏ ca A, Nhà máy xi-măng và Tổ bán hàng công nghệ phẩm Hồng Bàng (Hải phòng). Tổ máy 3, Xí nghiệp may 10 (Hà Nội)...

Một sự kiện mới nảy sinh trong phong trào thi đua là sự hình thành và phát triển phong trào thi đua quốc tế xã hội chủ nghĩa giữa công nhân, cán bộ Việt Nam với công nhân, cán bộ kỹ thuật Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa anh em khác đang lao động trên các công trường xây dựng, các cơ sở kinh tế có quan hệ hợp tác giữa nước ta với các nước anh em. Phong trào thi đua quốc tế xã hội chủ nghĩa đã bước đầu mang lại những hiệu quả kinh tế, đẩy mạnh tiến độ thi công trên các công trình, đồng thời góp phần thắt chặt tình hữu nghị giữa Việt Nam với các nước anh em.

Phong trào công nhân, viên chức phục vụ sản xuất nông nghiệp trong 5 năm qua diễn ra sôi nổi, rộng khắp. Năm 1979, Ban Chấp hành Tổng Công đoàn đã ra nghị quyết riêng về phong trào công nhân, viên chức phục vụ nông nghiệp. Nhiều đoàn cán bộ của Tổng Công đoàn đã đi chỉ đạo thực hiện nghị quyết trên tại một số tỉnh đồng bằng Bắc Bộ và các tỉnh đồng bằng Nam Bộ.

Tác dụng của công đoàn đối với nhiệm vụ sản xuất nông nghiệp thể hiện rõ bằng những hoạt động cụ thể, thiết thực của công nhân, viên chức. Phong trào thi đua với cụm thuỷ nông tiên tiến Cầu Ghẽ đã thu hút 438/582 cụm thuỷ nông cả nước tham gia và diện tích tưới tiêu đã lên tới 1,2 triệu héc-ta trong một năm. Phong trào thi đua lái máy kéo giỏi hằng năm đã thu hút 3/4 số công nhân lái máy kéo tham gia, đưa diện tích làm đất bằng cơ giới đạt tới trên dưới 20% diện tích gieo trồng trong cả nước. Phong trào thi đua cung ứng vật tư nông nghiệp thẳng cho hợp tác xã đã thu hút công nhân, viên chức trong 327/400 trạm vật tư tham gia, đã chuyển được hàng triệu tấn vật tư đến tận đồng ruộng. Nhiều công trình nghiên cứu về giống cây, giống con, về bảo vệ thực vật, gia súc đã được ứng dụng, góp phần quan trọng vào việc thâm canh tăng vụ, tăng năng suất cây trồng, phát triển chăn nuôi... Phong trào xây dựng cánh đồng công - nông kiểu mẫu, cánh đồng công - nông cao sản đã phát triển ở 120 huyện.

Cuộc đấu tranh chống các hiện tượng tiêu cực trong đời sống kinh tế và xã hội do công đoàn tổ chức, vận động, đã được đông đảo công nhân, viên chức hưởng ứng. Tính đến cuối năm 1982 cả nước đã có 15.680 ban thanh tra công nhân ở cơ sở, chiếm 80% đơn vị sản xuất, kinh doanh, sự nghiệp với trên 160.000 công nhân, viên chức tham gia. Trong ba năm 1980, 1981, 1982, ở 12 địa phương, ngành, các ban thanh tra, các đội kiểm tra công nhân đã kiểm tra được 22.828 vụ, việc, và đã có những kiến nghị chính xác giúp các cơ quan hữu quan sửa chữa những thiếu sót, khuyết điểm, xử lý các cán bộ, nhân viên làm sai chính sách, chế độ, thu lại cho Nhà nước nhiều vật tư, hàng hoá trị giá hàng trăm triệu đồng.

Công đoàn đã cùng với cơ quan Nhà nước bàn và thực hiện một số chủ trương, chính sách nhằm ổn định đời sống công nhân, viên chức.

Tổng Công đoàn đã góp phần cải tiến công tác lưu thông, phân phối, xây dựng chính sách tiền lương, tiền thưởng, giá cả; bảo đảm các mặt hàng cung cấp; đã kiên trì đấu tranh với quan điểm và việc làm lệch lạc chạy theo cơ chế thị trường, nâng giá bán lẻ một cách tuỳ tiện; chống khuynh hướng làm teo dần chế độ cung cấp những mặt hàng tiêu dùng thiết yếu cho công nhân, viên chức và người ăn theo. Công đoàn đã tích cực phối hợp với cơ quan Nhà nước có biện pháp bảo đảm việc trả lương, bán gạo, bù giá đúng thời hạn, đúng chế độ Công đoàn đã tổ chức, vận động công nhân, viên chức tăng gia sản xuất lương thực, thực phẩm.

Phong trào tăng gia sản xuất lương thực, thực phẩm, làm kinh tế phụ gia đình, phát triển rộng rãi khắp nơi, 1.000 trại tăng gia của xí nghiệp góp phần tăng thêm thu nhập, giảm bớt khó khăn, thiếu thốn trong đời sống hằng ngày của công nhân viên chức.

Rất nhiều hình thức phong phú thực hiện theo phương châm "Nhà nước và nhân dân cùng làm" để chăm sóc đời sống công nhân, viên chức, như ở Thị xã Đồng Hới, Bình Trị Thiên có 15 làng công nhân. Làng công nhân của Xí nghiệp Cơ khí 3/2 có 45 gia đình thì 44 là nhà ngói. Đó là những khu vườn, những ngôi nhà xinh xắn, kiểu đẹp, thoáng mát, xây dựng trên nền đất cao, chung quanh là vườn và ao cá. Làng công nhân ở Lâm trường Phú Phương, có hàng trăm gia đình đã xây dựng được nhà riêng, có vườn cây ăn quả, trồng mía ép mật, đào ao thả cá, nuôi lợn, gà, bằng rau, khoai, sắn tự trồng... Ở Mỏ than cọc 6, Quảng Ninh, có cả một khu đồi y tế được xây dựng những ngôi nhà khang trang, thoáng mát, làm nơi dành riêng để khám và chữa bệnh cho công nhân. Khắp vùng đồi, chỗ nào cũng trồng cây thuốc Nam, từ củ sả, sâm đại hành, ích mẫu, cúc hoa, ngải cứu, đến những cây thuốc quý như xuyên quy, tam thất, bạch truật, huyền sâm, sinh địa, bạch chỉ, hoài sơn... Có chăm bón đúng kỹ thuật, có thu hoạch và chế biến. Mùa hè, công nhân được cung cấp loại chè giải nhiệt, mùa đông được cấp thuốc ho, có tinh dầu sả để chống lạnh... Cùng với việc phòng chữa bệnh, việc quan tâm bảo vệ sức khoẻ công nhân được chú trọng giải quyết toàn diện. Ở đâu có công nhân sống và làm việc là ở đó có công trình vệ sinh. Ở đâu có phụ nữ là ở đó có nhà vệ sinh kinh nguyệt...

Công đoàn đã tổ chức cho công nhân, viên chức tích cực tham gia xây dựng cuộc sống văn hoá, vui tươi, lành mạnh. Phong trào văn nghệ quần chúng, thể dục thể thao được duy trì. Cả nước có hơn 1.000 câu lạc bộ xí nghiệp, 14.000 đội thể thao, 20 đội bóng đá, 28 đội bóng chuyền A1, A2 của công nhân, viên chức. Hơn 50 vạn công nhân, viên chức đang tham gia các lớp học ngoài giờ sản xuất. Phong trào thực hiện nếp sống văn minh, xây dựng gia đình văn hoá mới, phong trào vận động sinh đẻ có kế hoạch... tiếp tục phát triển ở nhiều xí nghiệp, khu tập thể công nhân, viên chức.

Trên mặt trận bảo vệ an ninh chính trị, trật tự xã hội, chiến đấu và sẵn sàng chiến đấu bảo vệ Tổ quốc, Tổng Công đoàn đã phát động phong trào công nhân, viên chức chiến đấu, sẵn sàng chiến đấu, đẩy mạnh sản xuất, đánh bại bọn phản động Trung Quốc xâm lược. Ý chí "không có gì quý hơn độc lập tự do" được động viên mạnh mẽ. Tinh thần "cảm tử cho Tổ quốc quyết sinh" được khơi dậy. Khẩu hiệu "Mỗi xí nghiệp, lâm trường, nông trường, cơ quan, trường học, bệnh viện, hầm mỏ, cửa hàng, là một pháo đài thép", "Mỗi công nhân, viên chức là một chiến sỹ kiên cường đánh giặc Trung Quốc xâm lược", được nêu cao. Trong hai cuộc chiến tranh chống quân Trung Quốc xâm lược và bọn tay sai của chúng ở biên giới Tây Nam và biên giới phía Bắc, công nhân, viên chức nhất là ở các tỉnh biên giới đã hăng hái tham gia chiến đấu, phục vụ chiến đấu, bảo vệ xí nghiệp, bảo vệ địa phương, sơ tán người và máy móc. Có những đơn vị tự vệ, có những cán bộ, công nhân ở các xí nghiệp, nông trường, lâm trường, đoàn địa chất, cửa hàng thương nghiệp, trường học... vùng biên giới đã chiến đấu dũng cảm, lập thành tích và nêu những tấm gương hi sinh, bất khuất, vừa tiêu diệt được nhiều sinh lực địch, vừa bảo vệ được tính mạng, tài sản của nhân dân và của Nhà nước. Có những tập thể công nhân, viên chức, chiến đấu ngoan cường và mưu trí như

Mỏ Măng-gan Trà Lĩnh, Cao Bằng, Mỏ than Na Dương, Lạng Sơn, Lâm trường Bình Liêu, Quảng Ninh, Lâm trường Nậm Chảy, Đoàn địa chất 305, Hoàng Liên Sơn, Lâm trường Huổi Luông, Lai Châu và nhiều tấm gương chiến đấu hi sinh như người cán bộ địa chất Nguyễn Bá Lại...

Công nhân, viên chức ở tuyến sau đã hăng hái thi đua sản xuất, vận chuyển hàng hoá, chi viện cho tuyến trước, thực hiện lệnh động viên, tham gia xây dựng phòng tuyến, xây dựng lực lượng tự vệ công nhân, luyện tập quân sự, chấp hành nghiêm túc nghĩa vụ quân sự.

Nâng cao cảnh giác trước kẻ thù độc ác và nham hiểm, công nhân, viên chức đã và đang tích cực tham gia chống chiến tranh phá hoại về nhiều mặt nhất là chống địch phá hoại kinh tế, gieo rắc mọi luận điệu tuyên truyền xuyên tạc.

Để đẩy mạnh phong trào thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội, công đoàn đã đề xướng 5 phong trào. Đó là:

- Phong trào sáng kiến,
- Phong trào tiết kiệm,
- Phong trào phục vụ nông nghiệp,
- Phong trào bảo vệ an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, chiến đấu và sẵn sàng chiến đấu bảo vệ Tổ quốc,
- Phong trào tự tổ chức đời sống.

Trên từng mặt và trong từng thời gian, trong công nhân, viên chức luôn luôn có phong trào quần chúng, góp phần khắc phục hậu quả chiến tranh, chống thiên tai, thi đua lao động, sản xuất, thực hành tiết kiệm, đánh giặc, giữ gìn an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

Một sự kiện quan trọng đối với hoạt động của công đoàn là ngày 18 tháng 12 năm 1980, Quốc hội khoá VI, kỳ họp thứ bảy, đã thông qua Hiến pháp mới của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thể chế hoá vai trò lãnh đạo của giai cấp công nhân Việt Nam đối với toàn dân thông qua Đảng Cộng Sản Việt Nam; thể chế hoá vai trò của công đoàn là tổ chức quần chúng rộng lớn nhất của giai cấp công nhân; là trường học chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản; trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước; trường học làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa của giai cấp công nhân.

Năm năm qua, tổ chức công đoàn có những bước phát triển mới và lớn mạnh hơn bất kỳ thời kỳ nào trước đây. Tỷ lệ công nhân, viên chức vào công đoàn từ 78% (năm 1978) lên 84% (năm 1982). Hệ thống tổ chức được xây dựng ở khắp các ngành, các cấp phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức quản lý. Sự phân công, phân nhiệm, xác định chức năng, đổi mới phương pháp công tác, làm việc có quy chế, từng bước thực hiện và chấn chỉnh ở các cấp, các công đoàn ngành và Tổng Công đoàn Việt Nam. Công đoàn cấp huyện được thành lập, coi trọng việc chỉ đạo liên kết phong trào thi đua phục vụ nông nghiệp trên địa bàn huyện.

Từ năm 1983, Tổng Công đoàn đã cử bốn đoàn cán bộ sang Liên Xô, Tiệp Khắc, Cộng hoà dân chủ Đức và Bun-ga-ri, xúc tiến việc vận động, tổ chức công đoàn trong số công nhân Việt Nam đang làm nhiệm vụ lao động hợp tác quốc tế ở các nước này.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có những tiến bộ mới. Cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn từng bước được đổi mới. Trình độ mọi mặt của cán bộ công đoàn được nâng cao hơn trước. Hầu hết cán bộ chủ chốt của các cấp, đặc biệt là Tổng Công đoàn, công đoàn ngành trung ương, liên hiệp công đoàn địa phương đã lần lượt tham gia các lớp tập huấn những vấn đề cơ bản về công tác công đoàn trong thời kỳ quá độ. Năm năm qua, gần 300 cán bộ đã theo học chương trình đại học công đoàn ở trong và ngoài nước. Gần 1.000 cán bộ được đào tạo theo chương trình trung cấp ở Trường Công đoàn Trung ương và trên 3.300 cán bộ học hết chương trình trung cấp tại trường công đoàn địa phương.

Những năm gần đây, các ngành, các cấp công đoàn đã quan tâm tổng kết, đúc rút kinh nghiệm, phát hiện nhân tố mới, nhân điển hình tiên tiến, tổ chức hội thảo, kết hợp lý luận với thực tiễn nhằm giải quyết những vấn đề trước mắt để phát triển phong trào.

Tổng Công đoàn đã chú trọng tổng kết một số mặt công tác lớn: Công đoàn phục vụ nông nghiệp; 20 năm công đoàn quản lý sự nghiệp bảo hiểm xã hội; nội dung, phương pháp hoạt động công đoàn cơ sở; hoạt động công tác nữ công; phong trào tăng gia lương thực, thực phẩm trong công nhân, viên chức, phong trào sáng kiến.

Những việc làm trên đây đánh dấu một bước trưởng thành của công tác công đoàn góp phần trực tiếp chuẩn bị Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ V.

## II. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN TOÀN QUỐC LẦN THỨ NĂM

Quá trình chuẩn bị Đại hội Công đoàn toàn quốc, từ đại hội công đoàn cơ sở địa phương, ngành... đã thật sự là đợt sinh hoạt chính trị sâu rộng trong công nhân, viên chức, thu hút từ 85% đến 95% đoàn viên công đoàn tham gia. Ở nhiều nơi, đại hội công đoàn các cấp đã trở thành động lực thúc đẩy phong trào thi đua lao động, sản xuất, phấn đấu vượt mức kế hoạch Nhà nước.

Công nhân, viên chức đăng ký làm thêm nhiều công trình, sản phẩm chào mừng Đại hội.

60 đoàn gồm 949 đại biểu ưu tú thay mặt gần 4 triệu đoàn viên công đoàn cả nước đã về dự Đại hội, 28 đoàn đại biểu quốc tế, trong đó có đại biểu của Liên hiệp Công đoàn thế giới, đại biểu Công đoàn Liên Xô, Lào, Cam-pu-chia; công đoàn Cu Ba, công đoàn các nước Châu Âu, Châu Phi, Châu Úc và các nước láng giềng gần Đông Nam Á như Thái Lan, Phi-líp-pin...

Hàng trăm đại biểu công nhân lão thành và là cán bộ công đoàn hoạt động trong những giai đoạn trước đã về dự Đại hội.

Đồng chí Lê Duẩn, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng; đồng chí Trường Chinh, uỷ viên Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Chủ tịch Hội đồng Nhà nước; đồng chí Phạm Văn Đồng, uỷ viên Bộ chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng và nhiều đồng chí khác trong Bộ Chính trị, trong Ban Bí thư Trung ương Đảng đã đến dự Đại hội.

Đồng chí Nguyễn Hữu Thọ, Chủ tịch Quốc hội; nhiều thành viên Hội đồng Bộ trưởng, nhiều đại diện các Ban của Trung ương Đảng, đại diện các cơ quan, đơn vị trực thuộc Hội đồng Bộ trưởng; đại diện các chính đảng, các đoàn thể ở trung ương và thủ đô Hà Nội đã đến dự Đại hội.

Các vị trong Đoàn Ngoại giao, hàng trăm phóng viên báo chí, phát thanh, truyền hình trong nước và nước ngoài, cũng có mặt tại Hội trường và Trung tâm báo chí của Đại hội.

Buổi sáng ngày 16 tháng 11 năm 1983, ngày làm việc đầu tiên của Đại hội, đồng chí Lê Duẩn, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã đọc một bài phát biểu quan trọng.

Mở đầu, đồng chí nói: "Đất nước ta đứng trước một thời kỳ cách mạng hết sức sôi động. Đảng ta, giai cấp công nhân và nhân dân lao động nước ta đang gánh vác một sứ mệnh trọng đại, xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội và bảo vệ vững chắc Tổ quốc xã hội chủ nghĩa".

Nhân tố để thực hiện sứ mệnh trong giai đoạn mới là nắm vững chuyên chính vô sản, phát huy quyền làm chủ tập thể của nhân dân lao động, tiến hành đồng thời ba cuộc cách mạng, lấy công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa làm nhiệm vụ trung tâm. Đó là chìa khoá để mở đường tiến lên, giải quyết mọi vấn đề lớn mà cách mạng nước ta đặt ra.

Nói về vai trò, trách nhiệm của công đoàn, đồng chí Lê Duẩn xác định: "Là trường học của chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản, công đoàn có trách nhiệm rất lớn trong đấu tranh cải tạo và xây dựng kinh tế, văn hoá theo chủ nghĩa xã hội, động viên sức mạnh làm chủ tập thể của công nhân, viên chức trong cả nước, khai thác và sử dụng hợp lý nhất lao động, tài nguyên, cơ sở vật chất, kỹ thuật, để phát triển sản xuất, tổ chức lại phân phối lưu thông, ổn định và từng bước cải thiện đời sống của nhân dân lao động".

...

"Năng suất, chất lượng, hiệu quả, ngay từ bây giờ phải trở thành khẩu hiệu hành động hằng ngày của chúng ta...".

Đồng chí phân tích rằng: "... Muốn có năng suất cao, chất lượng tốt, hiệu quả nhiều, giai cấp công nhân phải nắm lấy khoa học, kỹ thuật, làm chủ khoa học, kỹ thuật. Phải không ngừng nâng cao trình độ văn hoá, trình độ nghề nghiệp, năng lực quản lý. Phải làm cho đội ngũ công nhân có nhiều thợ lành nghề, nhiều cán bộ khoa học, kỹ thuật, cán bộ quản lý giỏi. Chất lượng của sản xuất, của xây dựng, hiệu quả của công nghiệp, của kinh tế được quyết định trước hết bởi đội ngũ này, tức là đội ngũ những người công nhân mới xã hội chủ nghĩa".

Tiêu chuẩn đầu tiên của con người mới xã hội chủ nghĩa, con người làm chủ tập thể là yêu lao động, nêu cao kỷ luật lao động, tiêu biểu cho phong cách lao động mới, làm việc theo đúng các chế độ, đúng quy trình, quy phạm, bảo đảm các tiêu chuẩn, các định mức.

Đồng chí Lê Duẩn nhấn mạnh vấn đề tiết kiệm, nói kinh tế là nói sản xuất và tiết kiệm. Tiết kiệm thời gian, tiết kiệm vốn, vật tư, nguyên liệu. Tiết kiệm trong sản xuất và cả trong tiêu dùng, chịu khó chắt chiu để công nghiệp hoá đất nước.

Về vấn đề đời sống, đồng chí Lê Duẩn nói: "... Sớm ổn định và từng bước cải thiện đời sống vật chất và văn hoá của nhân dân, trước hết là công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang".

Phải giải quyết vấn đề một cách cơ bản, đi từ gốc là đẩy mạnh sản xuất. Phải sắp xếp lại nền kinh tế quốc dân, tổ chức lại sản xuất trong từng ngành, từng địa phương, từng cơ sở. Đồng thời phải tổ chức tốt phân phối lưu thông. Phải giải quyết đồng bộ các vấn đề thương nghiệp, tài chính, giá cả, tiền lương, tiền thưởng, cải tạo và quản lý thị trường, giải quyết đúng mối quan hệ giữa tích luỹ và tiêu dùng, thực hiện đúng nguyên tắc phân phối theo lao động.

Đồng chí Lê Duẩn yêu cầu: "Các tổ chức công đoàn, nhất là công đoàn trong các ngành phân phối, lưu thông phải là người đấu tranh kiên quyết chống tham ô, lãng phí, hối lộ, chống đầu cơ, buôn lậu, phấn đấu giữ vững kỷ luật thị trường và giá cả, tăng cường các hoạt động tài chính và tiền tệ, phục vụ tốt sản xuất và đời sống. Đặc biệt thương nghiệp cần đáp ứng cho được những mặt hàng phải cung cấp theo định lượng và làm tốt chức năng người nội trợ của toàn xã hội".

Chấn chỉnh việc phân phối trong toàn xã hội cũng như trong từng đơn vị sản xuất là một nội dung quan trọng của việc cải tiến quản lý, xây dựng cơ chế quản lý mới, công đoàn và công nhân, viên chức là người đi đầu trong cuộc đấu tranh để thực hiện cơ chế quản lý mới đó.

Đồng chí Lê Duẩn kêu gọi:

"Giai cấp công nhân Việt Nam hãy luôn luôn xứng đáng là giai cấp tiên phong, tiêu biểu cho độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội. Công đoàn Việt Nam hãy hăng hái tiến lên, làm trụ cột vững chắc của chế độ làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa" ... "hãy tiến quân mạnh mẽ vào ba cuộc cách mạng, dấy lên một phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa sôi nổi, hào hứng...".

Đại hội đã nghe 31 bản tham luận của các đoàn đại biểu công đoàn ngành và địa phương, trong đó phản ánh những vấn đề thời sự nóng hổi của tình hình sản xuất, đời sống trên mọi miền đất nước, những thành tích xuất sắc trên những công trình trọng điểm của chủ nghĩa xã hội từ Bắc chí Nam, những tâm tư, nguyện vọng cùng những kiến nghị xây dựng của đoàn viên, công nhân, viên chức đối với mọi mặt đời sống kinh tế - xã hội của đất nước.

Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ 5 quán triệt đường lối chung và đường lối kinh tế, cùng những mục tiêu kinh tế - xã hội do Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ 5 vạch ra, quán triệt nhiệm vụ của công đoàn đã được nêu ra trong Nghị quyết Đại hội lần thứ IV và lần thứ V của Đảng.

Đại hội khẳng định tiếp tục thực hiện nhiệm vụ chung của công đoàn trong cách mạng xã hội chủ nghĩa như Nghị quyết Đại hội lần thứ IV Công đoàn Việt Nam đã đề ra là: "Bồi dưỡng năng lực và phát huy quyền làm chủ tập thể xã hội chủ nghĩa của công nhân, viên chức, dấy lên phong trào cách mạng rộng lớn thực hiện thắng lợi đường lối cách mạng xã hội chủ nghĩa ở nước ta, kết hợp xây dựng kinh tế với quốc phòng, thường xuyên nâng cao tinh thần cảnh giác cách mạng, sẵn sàng làm tròn nghĩa vụ bảo vệ Tổ quốc; thực hiện đồng thời ba cuộc cách mạng: cách mạng về quan hệ sản xuất, cách mạng khoa học - kĩ thuật, cách mạng tư tưởng và văn hoá, trong đó

cách mạng khoa học - kỹ thuật là then chốt; tích cực hoàn thiện quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc và hoàn thành cải tạo xã hội chủ nghĩa ở miền Nam; thi đua lao động, sản xuất, cần kiệm xây dựng chủ nghĩa xã hội, thi đua phục vụ nông nghiệp, thực hiện công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa nước nhà; chăm lo đời sống và bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân, viên chức; ra sức đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công đoàn; cải tiến tổ chức và phương pháp công tác, nâng cao năng lực hoạt động, năng lực tham gia quản lý kinh tế, tham gia vào công việc của Nhà nước và kiểm tra hoạt động của Nhà nước; góp phần tăng cường đoàn kết và thống nhất của phong trào công đoàn và của lao động thế giới trong cuộc đấu tranh chống chủ nghĩa đế quốc, chủ nghĩa thực dân cũ và mới và các thế lực phản động khác, vì quyền lợi của người lao động, vì hoà bình, độc lập dân tộc, dân chủ và chủ nghĩa xã hội".

Nhiệm vụ chung đó sẽ được cụ thể hoá và thực hiện trong suốt cả thời kỳ quá độ. Trong nhiệm kỳ này, hoạt động của công đoàn tập trung vào việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội; vào cuộc đấu tranh giữa hai con đường xã hội chủ nghĩa và tư bản chủ nghĩa, vào việc xây dựng giai cấp công nhân và phát huy mạnh mẽ quyền làm chủ tập thể của công nhân, viên chức.

Đề cập đến nhiệm vụ đẩy mạnh sản xuất công nghiệp, Đại hội khẳng định giai cấp công nhân là đội quân chủ lực, là lực lượng quyết định trên mặt trận sản xuất công nghiệp, thực hiện công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa.

Tổ chức phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa là phương thức chủ yếu để công đoàn vận động công nhân, viên chức thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội, tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước.

Mục tiêu chung của phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa trên mặt trận sản xuất công nghiệp là khai thác mọi khả năng tiềm tàng về lao động, vật tư, máy móc, thiết bị, ứng dụng rộng rãi các tiến bộ khoa học, kỹ thuật để giữ vững và phát triển sản xuất; phấn đấu tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm từ 5 đến 10% vật tư, năng lượng, phấn đấu hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước, đóng góp tích cực vào việc bố trí lại sản xuất và phân bổ lại lao động, cải tiến quản lý kinh tế, quản lý xí nghiệp, đấu tranh chống địch và kẻ xấu phá hoại kinh tế, bảo vệ sản xuất, chống các hiện tượng tiêu cực trong sản xuất, trong quản lý, củng cố quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa, làm cho kinh tế quốc doanh trở thành những tấm gương về năng suất lao động, về chất lượng sản phẩm, về hiệu quả kinh tế, về thi hành chính sách và luật pháp Nhà nước.

Đối với nhiệm vụ phát triển sản xuất nông nghiệp, Đại hội xác định trách nhiệm của công đoàn là tiếp tục giáo dục để công đoàn, viên chức thấu suốt nội dung công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa trong chặng đường đầu của thời kỳ quá độ là tập trung sức phát triển nông nghiệp, coi nông nghiệp là mặt trận hàng đầu, đưa nông nghiệp một bước lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, kết hợp nông nghiệp, công nghiệp hàng tiêu dùng và công nghiệp nặng trong một cơ cấu công - nông nghiệp hợp lý. Trên cơ sở đó, làm cho công nhân, viên chức thấy rõ trách nhiệm to lớn của giai cấp công nhân trong việc phát triển sản xuất nông nghiệp.

Mục tiêu của phong trào công nhân, viên chức phục vụ nông nghiệp là cùng giai cấp nông dân tập thể đẩy mạnh cách mạng khoa học - kỹ thuật trong nông nghiệp;

tích cực xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật, đưa nông nghiệp từng bước lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, nhằm giải quyết vững chắc vấn đề lương thực, thực phẩm cho xã hội, nguyên liệu cho công nghiệp và ngày càng có nhiều nông sản xuất khẩu. Bởi vì, "xuất khẩu là một mũi nhọn quyết định nhịp độ xây dựng chủ nghĩa xã hội, thúc đẩy nâng cao năng suất lao động xã hội ở nước ta. Phải tìm mọi cách, bằng con đường xuất khẩu, nhập khẩu ngày càng nhiều kỹ thuật mới, nhiều vật tư, nguyên liệu, để trang bị lại nền kinh tế quốc dân, thúc đẩy nông nghiệp và các ngành công nghiệp phát triển, tạo ra khả năng xuất khẩu ngày càng lớn hơn, và thông qua xuất khẩu mà nâng cao trình độ sản xuất và chất lượng sản phẩm của ta"[16].

Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ V nhận định phân phối, lưu thông đang là một mặt trận nóng bỏng nơi diễn ra cuộc đấu tranh quyết liệt nhất giữa hai con đường, kết hợp với cuộc đấu tranh chống địch, chống kẻ xấu phá hoại ở nước ta hiện nay.

Mục tiêu chủ yếu của cuộc đấu tranh trên mặt trận phân phối, lưu thông là Nhà nước phải nắm được toàn bộ sản phẩm của các cơ sở sản xuất quốc doanh và tuyệt đại bộ phận sản xuất công nghiệp do các khu vực sản xuất tập thể và tư nhân làm ra, tuyệt đại bộ phận lương thực thừa và nông sản hàng hoá, vật tư, hàng hoá nhập khẩu. Nhà nước thực hiện độc quyền ngoại thương. Nhà nước làm chủ thị trường và giá cả. Tăng cường quản lý chặt chẽ vật tư, hàng hoá của Nhà nước. Mở rộng kinh doanh thương nghiệp xã hội chủ nghĩa để làm chủ thị trường, tích cực cải tạo và quản lý thị trường tự do, loại trừ tư sản thương nghiệp. Do đó, giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn có trách nhiệm, đồng thời có khả năng to lớn góp phần vào đấu tranh lập lại trật tự xã hội chủ nghĩa trên mặt trận phân phối, lưu thông, vì sự nghiệp củng cố Nhà nước xã hội chủ nghĩa, xây dựng nền kinh tế xã hội chủ nghĩa, và vì chính lợi ích bản thân và đời sống hằng ngày của công nhân, viên chức.

Đề cập đến việc thực hiện những nhiệm vụ văn hoá - xã hội, Đại hội nhận định xây dựng nền văn hoá mới, con người mới có nội dung toàn diện, trong đó vấn đề giáo dục, đào tạo thế hệ trẻ có tầm quan trọng hàng đầu. Tập hợp trong tổ chức của mình hơn 50 vạn nam, nữ giáo viên, từ cô nuôi dạy trẻ, giáo viên mẫu giáo, giáo viên các trường phổ thông, trường dạy nghề, đến các trường đại học, công đoàn có trách nhiệm to lớn trong việc phát triển sự nghiệp giáo dục của đất nước.

Công đoàn động viên, tổ chức giáo viên thực hiện tốt nhiệm vụ cải cách giáo dục và phát triển sự nghiệp giáo dục một cách vững chắc, phù hợp với yêu cầu và khả năng của nền kinh tế quốc dân; ra sức phấn đấu nâng cao chất lượng giáo dục, coi trọng giáo dục chính trị, đạo đức và hướng nghiệp cho học sinh phổ thông, nhất là bồi dưỡng lý tưởng cách mạng và đạo đức xã hội chủ nghĩa cho thế hệ trẻ, khắc phục tình trạng chất lượng giáo dục giảm sút nghiêm trọng như hiện nay.

Tiếp tục đẩy mạnh phong trào thi đua "hai tốt" theo gương các điển hình tiên tiến và cuộc vận động "Mỗi thầy giáo, cô giáo là một tấm gương sáng cho học sinh noi theo". Công đoàn cùng với cơ quan Nhà nước quan tâm hơn nữa đến việc chăm lo cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của thầy giáo.

---

[16] Trích bài nói của đồng chí Lê Duẩn, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam tại Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ V.

Về vấn đề bảo vệ sức khoẻ nhân dân, công đoàn giáo dục, động viên hơn 20 vạn thầy thuốc, nhân viên phục vụ ngành y tế phấn đấu thực hiện tốt các nhiệm vụ cụ thể như bảo vệ và từng bước làm sạch môi trường, nhất là môi trường ở các thành phố, khu công nghiệp; nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác phòng và chống dịch, phòng và chống các bệnh xã hội; tổ chức tốt việc khám và chữa bệnh; tích cực xây dựng công nghiệp dược phẩm và sản xuất thiết bị y tế, sớm khắc phục tình trạng thiếu thuốc.

Công đoàn thường xuyên tuyên truyền, giáo dục để mỗi cán bộ y tế, từ nhân viên phục vụ đến y tá, bác sĩ, giáo sư nêu cao đạo đức "Thầy thuốc như mẹ hiền" bằng hành động hằng ngày của mỗi người.

Đại hội xác định: Văn nghệ là một lĩnh vực rất quan trọng và rất phức tạp của văn hoá và đời sống xã hội. Báo chí, xuất bản, phát thanh, thông tin, cổ động, truyền hình là những bộ phận rất quan trọng của mặt trận tư tưởng và văn hoá.

Công đoàn có trách nhiệm nghiên cứu để có những hình thức tổ chức, những phương thức hoạt động thích hợp, động viên công nhân, viên chức, cán bộ văn học, nghệ thuật tăng cường các hoạt động sáng tác và biểu diễn, sáng tạo ra nhiều sản phẩm văn học có giá trị cao về tính tư tưởng và trình độ nghệ thuật; nâng cao tính chiến đấu, tính tư tưởng, tính chân thực, tính thực tiễn; nâng cao chất lượng và hiệu quả của các hoạt động thông tin đại chúng.

Xây dựng cuộc sống văn hoá lành mạnh ngày càng phong phú là một nội dung quan trọng của nhiệm vụ xây dựng nền văn hoá mới, con người mới, đồng thời cũng là đòi hỏi của công nhân, viên chức.

Công đoàn cùng với các cơ quan hữu quan và các đoàn thể thanh niên, phụ nữ, phối hợp từng bước phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động văn hoá, văn nghệ quần chúng, thể dục thể thao, đẩy mạnh phong trào "Xây dựng nếp sống văn minh". "Xây dựng gia đình văn hoá mới" trong công nhân, viên chức.

Công đoàn phát động công nhân, viên chức đấu tranh kiên quyết, mạnh mẽ chống văn hoá đồi truỵ, phản động, chống mê tín dị đoan, xoá bỏ ảnh hưởng của những tập tục xã hội cũ; chú trọng phát triển các hoạt động văn hoá, văn nghệ quần chúng, thể dục, thể thao ở các nơi xa xôi, hẻo lánh, các vùng kinh tế mới, vùng biên cương...

Đại hội nhận định trong tình hình đất nước đang phải đương đầu với kiểu chiến tranh phá hoại về nhiều mặt, nhất là phá hoại về kinh tế, của bọn bành trướng và bá quyền Trung Quốc, công đoàn có trách nhiệm rất lớn trong việc phát triển sản xuất đi đôi với bảo vệ sản xuất, xây dựng và phát triển kinh tế luôn luôn kết hợp chặt chẽ với nhiệm vụ tăng cường, củng cố quốc phòng.

Nhiệm vụ của công đoàn là tích cực tham gia xây dựng lực lượng vũ trang, củng cố quốc phòng, bảo vệ an ninh chính trị, trật tự và an toàn xã hội, đấu tranh chống địch và các phần tử phá hoại; chống tiêu cực; bảo vệ sản xuất, sẵn sàng chiến đấu.

Đề cập đến nhiệm vụ xây dựng giai cấp công nhân, một nhiệm vụ có ý nghĩa quyết định trong cách mạng xã hội chủ nghĩa và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Đại hội nhận định rằng không có đội ngũ giai cấp công nhân vững mạnh thì không thể giành được thắng lợi cho chủ nghĩa xã hội trong cuộc đấu tranh phức tạp, gay go, quyết liệt giữa hai con đường, không thể cải tạo quan hệ sản xuất cũ, xây dựng quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa, không thể thực hiện được sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa nước nhà.

Vấn đề xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh được đặt ra một cách toàn diện cả về chính trị, kinh tế và xã hội, tư tưởng và tổ chức.

Đại hội cũng khẳng định, xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh về mọi mặt là nhiệm vụ của toàn Đảng, của toàn bộ hệ thống chuyên chính vô sản, trong đó công đoàn có vai trò và trách nhiệm quan trọng, vì công đoàn là trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, trường học chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản của công nhân, viên chức.

Đại hội đã nghe 28 bài chào mừng của các đoàn đại biểu Công đoàn quốc tế và Công đoàn các nước anh em, bầu bạn, thể hiện tình cảm chân thành, tình đoàn kết, hợp tác chặt chẽ trong cuộc đấu tranh chung của các tổ chức công đoàn quốc tế với Công đoàn Việt Nam.

Đại hội xác định nhiệm vụ quốc tế của Công đoàn Việt Nam là ra sức củng cố, phát triển tình đoàn kết chiến đấu, quan hệ đặc biệt giữa lao động và công đoàn ba nước Việt Nam - Lào - Cam-pu-chia; tình đoàn kết chiến đấu và sự hợp tác anh em giữa lao động và Công đoàn Việt Nam với Liên Xô và các nước khác trong cộng đồng xã hội chủ nghĩa; tích cực góp phần vào cuộc đấu tranh chung của lao động và phong trào công đoàn thế giới vì hoà bình và cuộc sống, chống chiến tranh hạt nhân, vì độc lập dân tộc và tiến bộ xã hội.

Đề cập đến nhiệm vụ xây dựng tổ chức công đoàn, Đại hội xác định kiện toàn tổ chức, đổi mới phương thức hoạt động là một vấn đề cấp bách hiện nay để công đoàn thực hiện được đầy đủ vai trò, chức năng, nhiệm vụ của mình trong giai đoạn mới. Yêu cầu của việc kiện toàn tổ chức, đổi mới phương thức hoạt động công đoàn hiện nay là nâng cao năng lực tổ chức hoạt động quần chúng, năng lực tổ chức thực hiện, năng lực tham gia quản lý của công đoàn các cấp; là xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh và nâng cao năng lực công tác quần chúng, năng lực tham gia quản lý của cán bộ công đoàn.

Đối với công tác xây dựng tổ chức, Đại hội nhấn mạnh phải cụ thể hoá chức năng, nhiệm vụ của từng cấp công đoàn trên cơ sở những nguyên tắc đã được ghi trong điều lệ công đoàn; đề nghị Nhà nước sớm cụ thể hoá và thể chế hoá quan hệ giữa công đoàn và Nhà nước, bảo đảm cho công đoàn thực hiện tốt vai trò, chức năng đã được Hiến pháp quy định.

Đại hội nhấn mạnh trong cả hệ thống công đoàn phải mau chóng khắc phục những yếu kém của công tác tổ chức chỉ đạo thực hiện và quán triệt nguyên tắc tập trung dân chủ ở mọi cấp, trong các mặt công tác; thực hiện quy hoạch cán bộ, cải tiến mạnh mẽ công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công đoàn, nghiên cứu, đề nghị sửa đổi chính sách cán bộ công đoàn, quản lý cán bộ công đoàn...

Về đổi mới phương thức hoạt động, Đại hội xác định phải tạo nên sự chuyển biến mạnh mẽ về hoạt động quần chúng bằng nhiều hình thức phù hợp với điều kiện sinh hoạt, yêu cầu, nguyện vọng của công nhân, viên chức; phải năng động, nhạy bén với những vấn đề mới nảy sinh trong cuộc sống, khắc phục bệnh quan liêu, giản đơn, hình thức chủ nghĩa trong tổ chức và sinh hoạt công đoàn.

Phương châm hoạt động của công đoàn là cụ thể, thiết thực, có hiệu quả. Phương pháp hoạt động cơ bản của công đoàn là giáo dục, thuyết phục và tổ chức đoàn viên hành động cách mạng.

Trong hoạt động, công đoàn luôn luôn kết hợp thực hiện một cách nhuần nhuyễn 5 phương pháp công tác sau đây:

*Một là,* coi trọng và làm tốt công tác giáo dục chính trị, tư tưởng bằng các hình thức thích hợp.

*Hai là,* chú ý đầy đủ đến việc khuyến khích cả bằng lợi ích vật chất và tinh thần.

*Ba là,* tích cực, chủ động tham gia quản lý sản xuất, quản lý xí nghiệp, xây dựng và hoàn thiện cơ chế quản lý mới.

*Bốn là,* phát triển những hình thức tổ chức và biện pháp hoạt động linh hoạt, phù hợp với từng đối tượng, lứa tuổi, nhằm đạt hiệu quả thiết thực.

*Năm là,* phát hiện kịp thời nhân tố mới từ nhân tố mới, xây dựng thành điển hình, tạo thành phong trào thi đua học tập và làm theo điển hình.

Đại hội khẳng định điều có ý nghĩa quyết định đối với mọi thành công của hoạt động công đoàn là sự lãnh đạo của Đảng về đường lối và chính sách trong từng giai đoạn cách mạng và vai trò tiên phong, gương mẫu, tính tích cực của các đảng viên trong tổ chức công đoàn. Do đó, công đoàn luôn luôn đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng, làm cho công tác công đoàn trở thành một bộ phận gắn bó hữu cơ với mọi hoạt động của Đảng và toàn thể đảng viên trong các xí nghiệp, các cơ quan hành chính, sự nghiệp.

Với sự nhất trí cao, Đại hội thông qua Nghị quyết về tình hình, nhiệm vụ công đoàn, thông qua Nghị quyết về sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam và xác định từ nay lấy ngày 28 tháng 7 năm 1929, Ngày thành lập Tổng Công hội Đỏ đầu tiên dưới sự lãnh đạo của Đông Dương Cộng sản Đảng làm Ngày kỷ niệm truyền thống hằng năm của Tổng Công đoàn Việt Nam.

Đại hội ra bản Tuyên bố về tăng cường cuộc đấu tranh chống chính sách hiếu chiến, quân phiệt của chính quyền Ri-gân, bảo vệ hoà bình và an ninh của các dân tộc. Bản tuyên bố có giá trị như một nghị quyết của các công đoàn Việt Nam về đấu tranh bảo vệ hoà bình trong tình hình nóng bỏng của thế giới hiện nay.

Đại hội đã bầu ra Ban Chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam khoá V gồm 155 uỷ viên, trong đó có 97 người là cán bộ chuyên trách công đoàn, 58 người là cán bộ không chuyên trách, 28 cán bộ khoa học, kỹ thuật, 28 công nhân trực tiếp sản xuất, anh hùng, chiến sĩ thi đua, cán bộ nữ có 41 người, cán bộ là người ngoài Đảng có 10 người.

Tuổi bình quân của uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam kỳ này là hơn 43 tuổi.

Hội nghị Ban Chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam đã họp kỳ thứ nhất. Theo điều lệ do Đại hội vừa thông qua, Ban Chấp hành Tổng Công đoàn đã bầu:

- Chủ tịch: Nguyễn Đức Thuận

- Phó Chủ tịch: Phạm Thế Duyệt

Ban Thư ký Tổng Công đoàn Việt Nam gồm 13 uỷ viên, Tổng thư ký là đồng chí Phạm Thế Duyệt.

Ban Chấp hành Tổng Công đoàn cũng đã bầu ra Uỷ viên Kiểm tra Tổng Công đoàn Việt Nam gồm 11 uỷ viên, do đồng chí Nguyễn Thị Thân làm Trưởng ban.

# BÁO CÁO
# TÌNH HÌNH VÀ NHIỆM VỤ CỦA BAN CHẤP HÀNH TỔNG CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM TẠI ĐẠI HỘI LẦN THỨ VI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

## NHIỆM VỤ CỦA CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG VÀ CÔNG ĐOÀN TRONG CÔNG CUỘC ĐỔI MỚI ĐẤT NƯỚC

**(Báo cáo của Ban chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI Công đoàn Việt Nam do đồng chí Dương Xuân An, Tổng thư ký Tổng Công đoàn Việt Nam trình bày ngày 17-10-1988)**

Đại hội lần thứ VI Công đoàn Việt Nam họp giữa lúc nhân dân ta đang bắt đầu công cuộc đổi mới theo Nghị quyết Đại hội lần thứ VI của Đảng. Tình hình đất nước còn hết sức khó khăn: sản xuất phát triển chậm, thiên tai liên tiếp, sản xuất lương thực tăng chậm trong khi dân số vẫn tăng nhanh. Lưu thông phân phối rối ren. Đời sống nhân dân, nhất là công nhân viên chức, lực lượng vũ trang, những người về hưu ngày càng khó khăn. Các tệ nạn tiêu cực còn nghiêm trọng. Trật tự, trị an không bảo đảm. Kẻ thù bên ngoài cấu kết với tàn dư phản động trong nước tiếp tục bao vây chống phá sự nghiệp cách mạng của nhân dân ta.

Trong tình hình đó, Đại hội lần thứ VI Công đoàn Việt Nam có nhiệm vụ *đánh giá đúng thực trạng phong trào công nhân và hoạt động của công đoàn thời gian qua: xác định rõ trách nhiệm của đội ngũ công nhân, lao động và các tổ chức công đoàn trong công cuộc đổi mới của đất nước* nhằm tác động có hiệu quả vào việc ổn định tình hình kinh tế - xã hội, bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động, xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh. *Công đoàn phải đổi mới về tổ chức, về cán bộ, về nội dung và phương pháp hoạt động*, để xứng đáng là người đại diện, người bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân, lao động; là chiếc cầu nối liền giữa Đảng và đông đảo quần chúng công nhân; chỗ dựa vững chắc của Nhà nước xã hội chủ nghĩa; trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, trường học chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản của giai cấp công nhân.

Từ đầu năm 1988 đến nay, thông qua Đại hội Công đoàn các cấp, các cuộc hội thảo, các cuộc thảo luận trên báo chí... hàng triệu đoàn viên, CNVC, cán bộ công đoàn, cán bộ khoa học và cán bộ quản lý kinh tế đã góp rất nhiều ý kiến chuẩn bị cho Đại hội Công đoàn toàn quốc. Tiếp thu những ý kiến xây dựng của đoàn viên, và đông đảo công nhân, viên chức, Ban chấp hành T.C.Đ.V.N. (khoá 5) xin báo cáo trước Đại hội về tình hình và nhiệm vụ công đoàn trong công cuộc đổi mới của đất nước ta.

## Phần thứ nhất
# TÌNH HÌNH PHONG TRÀO CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN TRONG 5 NĂM (1983-1988)

### A. Tình hình phong trào công nhân, viên chức

Trong 5 năm qua dưới sự lãnh đạo của Đảng, giai cấp công nhân và nhân dân lao động nước ta đã phấn đấu dũng cảm khắc phục mọi khó khăn, tiếp tục xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội. Mặc dù gặp thiên tai liên tiếp, sản xuất nông nghiệp đã có những tiến bộ mới về thâm canh, tăng vụ và có bước phát triển. Các ngành công nghiệp hàng tiêu dùng, sản xuất tiểu thủ công nghiệp có nhiều cố gắng vươn lên về số lượng, chất lượng. Các cơ sở ban đầu của nền công nghiệp X.H.C.N. tiếp tục được xây dựng như: nhiệt điện Phả Lại, xi măng Bỉm Sơn, Hoàng Thạch, thuỷ điện Trị An, thuỷ điện Hoà Bình, cầu Thăng Long, Chương Dương, các mỏ than, nhà máy cơ khí, các nhà máy dệt, sợi; Xí nghiệp liên doanh dầu khí Vũng Tàu... và hàng trăm cơ sở sản xuất khác do trung ương hoặc địa phương quản lý đã bước vào hoạt động toàn phần, hoặc từng phần, tăng thêm đáng kể năng lực sản xuất, đáp ứng nhu cầu đời sống ngày càng tăng của nhân dân.

Những thành tựu trong việc xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội thời gian qua rất quan trọng. Tuy nhiên, những khó khăn, mất cân đối trong nền kinh tế vẫn rất gay gắt. Tình hình kinh tế, xã hội nước ta vẫn tiếp tục diễn biến xấu; nhất là sau cuộc tổng điều chỉnh giá - lương - tiền cuối năm 1985. Tổng sản phẩm xã hội và thu nhập quốc dân tăng chậm lại. Sản xuất trong nước chưa đủ tiêu dùng và chưa có tích luỹ từ nội bộ nền kinh tế. Năng suất lao động trong nhiều ngành giảm sút. Lưu thông phân phối luôn luôn trong tình trạng nóng bỏng và rối ren. Lạm phát ngày càng trầm trọng. Giá cả tăng đột biến và liên tục. Đời sống của nhân dân lao động, nhất là của công nhân viên chức, lực lượng vũ trang, những người về hưu khó khăn thêm. Trong khi đó, bọn gian thương, bọn đầu cơ buôn lậu, bọn làm ăn bất chính trở nên giàu có. Nguyên tắc phân phối theo lao động, công bằng xã hội bị vi phạm nghiêm trọng.

Hiểu rõ thực trạng của đất nước, anh chị em lao động không hề có ảo tưởng khắc phục nhanh chóng mọi khó khăn, đã tích cực ủng hộ các chính sách mới của Đảng và Nhà nước, nhằm giải phóng mọi năng lực sản xuất, phấn đấu thực hiện mọi nhiệm vụ.

Trên các công trường trọng điểm như nhiệt điện Phả Lại, thuỷ điện Trị An, thuỷ điện Hoà Bình, Apatít Lào Cai, dầu khí Vũng Tàu... anh chị em công nhân, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ quản lý đã lao động dũng cảm và sáng tạo, bảo đảm tiến độ xây dựng công trình. Công nhân, cán bộ các mỏ than, các nhà máy điện, cơ khí, xi măng, hoá chất, các xí nghiệp quốc phòng, các nhà máy sản xuất hàng tiêu dùng, xuất khẩu, các đơn vị ngành giao thông vận tải... hàng ngày vượt qua bao khó khăn do thiếu năng lượng, vật tư, duy trì nhịp độ sản xuất. So với năm 1983; năm 1988 năng lực sản xuất điện tăng thêm 488.000 kW; công suất các mỏ than tăng thêm 1,52 triệu tấn; xi măng tăng thêm 632.000 tấn. Lần đầu tiên trên đất nước ta, với sự hợp tác giúp đỡ của Liên Xô, chúng ta đã khai thác được gần 70 vạn tấn dầu thô. Các ngành sản xuất hàng tiêu dùng và xuất khẩu đã phấn đấu tăng sản lượng, mặt hàng phong phú đa dạng hơn.

Tăng cường liên minh công - nông trong thời kỳ mới, anh chị em công nhân, cán bộ khoa học kỹ thuật trong các ngành Nông nghiệp, Lâm nghiệp, Thuỷ lợi, Cơ khí, Hoá chất, Năng lượng; các Viện khoa học kỹ thuật, các nông trường, trạm, trại... cùng với bà con nông dân khắc phục thiên tai, áp dụng tiến bộ kỹ thuật để thâm canh, tăng vụ, tăng sản lượng cây trồng và vật nuôi; bảo đảm lương thực, thực phẩm cho toàn xã hội, nguyên liệu cho công nghiệp và mở rộng xuất khẩu. Tiếp thu và thực hiện đường lối đổi mới cơ chế quản lý kinh tế do Đảng đề ra, nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh đã phát huy quyền chủ động, tự tìm cách tháo gỡ khó khăn về vật tư, tiền vốn; ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, đổi mới công nghệ, đa dạng hoá sản phẩm, tiếp cận thị trường, giải quyết việc làm cho số lao động dôi dư, tăng thêm thu nhập cho công nhân viên chức như Nhà máy dệt Thành Công, Liên hiệp xí nghiệp in Liksin, Công ty lương thực thành phố Hồ Chí Minh, Cửa hàng tổng hợp số 2 (thành phố Hồ Chí Minh), Nhà máy liên hợp dệt Nam Định, Nhà máy dụng cụ kim khí xuất khẩu Hà Nội, Nhà máy Super Lâm Thao (Vĩnh Phú); Xí nghiệp giầy da xuất khẩu Hải Phòng, mỏ than Cọc Sáu, Nhà máy chế biến thực phẩm Phú Khánh, Cơ khí cao su Đà Nẵng, Xí nghiệp vôi - xi măng Long Thọ (Bình Trị Thiên) và nhiều xí nghiệp địa phương khác.

Các thầy giáo, thầy thuốc đã vượt mọi khó khăn trong đời sống và điều kiện làm việc để chăm lo sự nghiệp giáo dục và bảo vệ sức khoẻ nhân dân. Nhiều thành tựu khoa học trong lĩnh vực y tế, giáo dục của nước ta trong những năm qua được thế giới biết đến.

Anh chị em làm công tác văn hoá, văn nghệ, thông tin, báo chí nhạy cảm nắm bắt chủ trương đổi mới của Đảng, có nhiều đóng góp đáng kể trong cuộc đấu tranh chống bảo thủ trì trệ, chống tiêu cực, bước đầu khơi dậy bầu không khí công khai, dân chủ trong xã hội.

Lực lượng lao động trẻ chiếm hơn 60% tổng số công nhân, viên chức, đang phát huy vai trò xung kích trong lao động sản xuất, đổi mới kỹ thuật, đấu tranh chống tiêu cực, bảo vệ sản xuất và thực hiện nghĩa vụ quân sự bảo vệ Tổ quốc.

Phát huy truyền thống anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang, lực lượng lao động nữ chiếm trên 46% tổng số CNVC; đã vượt qua bao khó khăn trong cuộc sống hàng ngày, vừa đảm đang gánh nặng gia đình, vừa sản xuất, công tác, nghiên cứu khoa học và làm nòng cốt trong phong trào "Người phụ nữ mới xây dựng và bảo vệ Tổ quốc". Tiêu biểu cho tinh thần lao động sáng tạo của chị em trong 5 năm qua là 21 cá nhân và 7 tập thể được phong anh hùng lao động năm 1985, 6 nhà khoa học được nhận giải thưởng Côvalépxkaia, 56 chiến sĩ thi đua toàn quốc, 408 chị được tặng bằng và huy chương lao động sáng tạo của T.C.Đ, 65 nữ CNVC tài năng dược Tổng Công đoàn và Trung ương Hội L.H.P.N cấp bằng khen.

Tình hình trong những năm vừa qua phản ánh sự cố gắng to lớn của đội ngũ công nhân lao động, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ quản lý, của tất cả anh chị em lao động chân tay và trí óc trong mọi ngành kinh tế, văn hoá, xã hội. Thực tế đã khẳng định bản chất cách mạng, sự kiên định vững vàng về chính trị, vai trò nòng cốt của đội ngũ CNVC trong việc thực hiện đường lối, chính sách của Đảng. Công nhân, lao động trong khu vực kinh tế Nhà nước với hơn 4 triệu người, chiếm hơn 6% số dân, hơn 16% lực lượng lao động xã hội, nhưng đang nắm giữ cơ sở vật chất và các phương tiện sản

xuất hiện đại nhất của xã hội, quyết định phương hướng phát triển chủ yếu của nền kinh tế, đã tạo ra hơn 38,5% tổng sản phẩm xã hội, 27,8% tổng thu nhập quốc dân và đóng góp 70,6% cho ngân sách Nhà nước (số liệu 1987). Song, chính họ đang phải chịu đựng một cuộc sống khó khăn nhất so với các tầng lớp dân cư khác trong xã hội, đang phải chịu thiệt thòi nhất trong việc phân phối thu nhập quốc dân.

Những người công nhân giác ngộ hiểu rõ nguồn gốc khó khăn ngày hôm nay, hiểu rõ trách nhiệm của mình đối với toàn xã hội. Họ đã kiên trì chịu đựng, hăng hái ủng hộ đường lối đổi mới của Đảng, luôn luôn gắn bó với Đảng, coi cuộc đấu tranh để đổi mới mọi mặt của đất nước là con đường để thoát khỏi cảnh đói nghèo.

Cuộc đấu tranh của giai cấp công nhân dưới sự lãnh đạo của Đảng đã là và vẫn sẽ là động lực cơ bản của mọi công cuộc cải tạo và phát triển xã hội chúng ta.

Bên cạnh mặt tích cực cách mạng, không thể không thấy một bộ phận CNVC đã có những suy nghĩ và hành động trái với phẩm chất cách mạng của giai cấp công nhân.

Trong đội ngũ công nhân trực tiếp sản xuất, nhiều người làm việc uể oải, cầm chừng, tình trạng vi phạm kỷ luật lao động trở thành phổ biến. Nhiều công nhân làm bừa, làm ẩu, không tôn trọng quy trình, quy tắc kỹ thuật, quy phạm an toàn lao động; không quan tâm đến năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất, tiêu hao vật chất quá lớn. Chế độ tiền lương nặng tính chất cứu tế và bao cấp càng khuyến khích sự lười biếng, tâm lý dựa dẫm, ỷ lại. Tình trạng lấy cắp vật tư, nguyên liệu sản phẩm, xảy ra ở nhiều nơi. Nhiều người lao động thờ ơ trước tình trạng mất mát tài sản xã hội chủ nghĩa, không quan tâm đến lợi ích của toàn xã hội.

Trong các ngành phân phối lưu thông, những hiện tượng tiêu cực xảy ra rất nghiêm trọng. Nạn cửa quyền, ăn hối lộ, tệ lót tay, ăn cắp, bớt xén hàng hoá, chia nhau các mặt hàng khan hiếm xảy ra phổ biến, có chỗ xảy ra trắng trợn, công khai. Một số kẻ móc ngoặc với bọn gian thương, đầu cơ buôn lậu, bòn rút hàng hoá, tài sản của Nhà nước. Bằng những cách đó, nhiều kẻ trở nên giàu có. Đã có nhiều cuộc kiểm tra, thanh tra, nhiều vụ xử lý kỷ luật, nhiều phiên toà để trừng trị những phần tử sâu mọt chui vào bộ máy Nhà nước nhưng các hiện tượng tiêu cực vẫn còn nghiêm trọng.

Tình hình tiêu cực đã lan cả đến những ngành nghề lâu nay được xã hội kính trọng như nghề thầy giáo, thầy thuốc. Sự xuống cấp trong các ngành giáo dục, y tế cả về cơ sở vật chất, cả về chất lượng công việc đã làm cho mọi người lo lắng.

Trong các cơ quan quản lý Nhà nước, hành chính, sự nghiệp, tổ chức biên chế cồng kềnh, làm việc quan liêu, hiệu suất công tác thấp. Tâm lý bao cấp, ỷ lại vào Nhà nước do cơ chế quản lý cũ kéo dài và do những khó khăn trong đời sống càng làm cho việc sắp xếp lại bộ máy cơ quan Nhà nước thêm khó khăn. Một số cán bộ lợi dụng chức quyền tham ô, hối lộ, ức hiếp quần chúng, làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng và Nhà nước. Tình hình tiêu cực, bất công xã hội kéo dài gây nên những bất bình, tạo nên tâm lý hoài nghi trong tâm trạng người lao động.

Nguyên nhân tình hình trên có phần tác động của những khuyết điểm sai lầm trong quản lý kinh tế mà Đảng ta đã tự phê bình trong Đại hội lần thứ VI. Tình trạng khó khăn gay gắt kéo dài về sản xuất và đời sống; những thiếu sót trong chính sách

đối với giai cấp công nhân, sự thiếu quan tâm đến chiến lược con người trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội đã làm mất đi sự hứng khởi trong lao động, làm thui chột sáng kiến; bởi vì người làm việc chăm chỉ, người có tài năng với người lười biếng, người làm việc tồi tệ, đều nhận được phần để sống và sống một cách nghèo khổ như nhau.

Những khuyết điểm đó còn do công đoàn chưa làm đúng vai trò là người đại diện, người bảo vệ quyền dân chủ và lợi ích chính đáng của người lao động, người tổ chức hướng dẫn các phong trào cách mạng và trường học giáo dục quản lý, giáo dục chủ nghĩa xã hội, chủ nghĩa cộng sản của giai cấp công nhân. Công tác giáo dục của công đoàn khô cứng, thiếu hấp dẫn, không gắn với các chính sách kinh tế, không sát với tâm trạng, nguyện vọng của các đối tượng đoàn viên.

Đội ngũ công nhân viên chức của chúng ta phần đông xuất thân từ những người sản xuất nhỏ. Những khó khăn về kinh tế, đời sống, sự thiếu kỷ cương trong quản lý kinh tế, quản lý xã hội đã làm cho những tư tưởng, tập quán, thói quen của người sản xuất nhỏ đó chậm được gột rửa, mà còn tạo thêm môi trường, hoàn cảnh, tác nhân kích thích để tiêm nhiễm nặng nề hơn.

**B. Về hoạt động công đoàn**

Từ Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ V đến nay, trước nhiều vấn đề nóng bỏng, cấp bách trong đời sống kinh tế - xã hội đòi hỏi công đoàn phải tổ chức các phong trào cách mạng trong CNVC để giải quyết các khó khăn của nền kinh tế, lập lại trật tự, kỷ cương, chống các biểu hiện tiêu cực trong sản xuất, quản lý và đời sống. Đoàn viên và lao động đòi hỏi công đoàn phải có tiếng nói mạnh mẽ, có hiệu lực hơn trong việc bảo vệ các lợi ích chính đáng của họ.

Trong tình hình ấy, công đoàn các cấp đã có nhiều cố gắng thực hiện các Nghị quyết của Đại hội Công đoàn lần thứ V và các Nghị quyết của Ban chấp hành T.C.Đ. (khoá V).

1. Thực hiện chức năng tập hợp quần chúng, 5 năm qua công đoàn thu hút hơn 3,8 triệu CNVC vào tổ chức, đưa tỷ lệ đoàn viên từ 84% năm 1983 lên 89,5% vào đầu năm 1988. Hơn 90% những người đi lao động hợp tác đã tham gia tổ chức công đoàn Việt Nam ở nước ngoài hoặc được tham gia tổ chức công đoàn nước bạn (C.H.D.C Đức, Tiệp Khắc). Công đoàn đã kịp thời truyền đạt tới đông đảo CNVC mọi đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; vận động CNVC hăng hái thực hiện. Từ sau Đại hội VI của Đảng, công đoàn đã tiến hành nhiều đợt tuyên truyền giải thích trong CNVC về quan điểm, đường lối đổi mới, những chính sách kinh tế mới của Đảng và Hội đồng Bộ trưởng; vận động CNVC tham gia sắp xếp lại sản xuất, rà soát lại các định mức tiêu hao lao động, vật tư, để chuyển sang hạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa. Công đoàn giải thích cho công nhân nhận rõ những khó khăn, giữ vững, ổn định về chính trị trong CNVC.

Nhiệm vụ trọng tâm được các công đoàn coi trọng trong thời gian qua là vận động CNVC thi đua lao động - sản xuất - tiết kiệm, thi đua phục vụ sản xuất nông nghiệp; phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, giành danh hiệu LAO ĐỘNG SÁNG TẠO; phong trào thi đua quốc tế xã hội chủ nghĩa Việt - Xô trên các công trình xây dựng trọng điểm; thi đua giành danh hiệu LAO ĐỘNG GIỎI và nhiều phong trào thi

đua khác. Thông qua các hội nghị công nhân viên chức, các hội nghị chuyên đề về kỹ thuật, nhiều khó khăn trong sản xuất được khắc phục, huy động sử dụng được nhiều tiềm năng trong nội bộ xí nghiệp. Do đó nhiều cơ sở sản xuất, kinh doanh đã thực hiện vượt mức kế hoạch. Trong hoàn cảnh rất khó khăn, 5 năm qua công nhân viên chức đã phát huy được 301.289 sáng kiến, tiết kiệm vật tư, năng lượng trị giá 4.860 triệu đồng, 9.057 người đã được Tổng Công đoàn Việt Nam khen thưởng, cấp bằng và huy chương LAO ĐỘNG SÁNG TẠO; hàng vạn người đạt danh hiệu thợ giỏi, lao động giỏi trong các ngành dệt, ngành chè, cao su, may mặc, bưu điện, xây dựng, lái xe ô tô, lái máy nông nghiệp... Nhiều nhà giáo, thầy thuốc, văn nghệ sĩ được Nhà nước tặng các danh hiệu cao quý.

**2.** Tuy còn nhiều thiếu sót, nhưng thời gian qua công đoàn đã cùng các cơ quan chính quyền giải quyết nhiều khó khăn trong đời sống hàng ngày của CNVC. Một số cơ sở như L.H.X.N cầu Thăng Long, Xí nghiệp liên hợp dệt Nam Định, Xí nghiệp liên hợp gang thép Thái Nguyên, nhiều xí nghiệp trong ngành xây dựng, giao thông, thuỷ lợi, cơ khí luyện kim và công nghiệp địa phương công đoàn đã tích cực phối hợp với giám đốc tổ chức lại sản xuất, sắp xếp lại lao động, phát triển sản xuất phụ, liên doanh, liên kết để tạo thêm việc làm, bảo đảm đời sống cho hàng ngàn lao động dôi dư trong các xí nghiệp, công trường. Cán bộ công đoàn, trước hết là các cán bộ công đoàn cơ sở cùng chính quyền lo chạy việc làm, giải quyết tình trạng chậm bán gạo, chậm phát lương; cùng gánh vác, chia sẻ khó khăn với các giám đốc xí nghiệp. Ở nơi nào tổ chức Đảng và cơ quan Nhà nước biết dựa vào tập thể công nhân; giám đốc và công đoàn có sự phối hợp, cộng tác chặt chẽ, thì giải quyết được nhiều khó khăn trong sản xuất và đời sống hàng ngày. Trên cơ sở phản ánh của công đoàn các cấp, Tổng Công đoàn Việt Nam đã tham gia với Đảng và Nhà nước điều chỉnh một số bất hợp lý trong chính sách tiền lương, phụ cấp xã hội, giải quyết những khó khăn trong sản xuất, lưu thông. Tuy nhiên về mặt này công đoàn thường lúng túng, bị động, nặng về phát hiện, phản ánh mà chưa đề xuất được các chính sách nhằm giải quyết tình hình một cách cơ bản.

Trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động, công đoàn đã cố gắng nghiên cứu, ứng dụng, triển khai các đề tài khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động; tổ chức phong trào thi đua bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh công nghiệp; nghiên cứu đề nghị Nhà nước bổ sung một số chính sách xã hội như các chế độ phụ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, trợ cấp khó khăn. Sự nghiệp nghỉ ngơi, tham quan du lịch và các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao... vẫn duy trì và phát triển trong những hoàn cảnh rất khó khăn về cơ sở vật chất, tài chính và giá cả.

**3.** Hưởng ứng "Những việc cần làm ngay" và cuộc vận động xây dựng Đảng, công đoàn đã vận động CNVC đấu tranh chống các hiện tượng tiêu cực. Hơn 600 đội kiểm tra và hơn 10.000 ban thanh tra công nhân đã tiến hành hơn 20.000 lượt kiểm tra các cửa hàng thương nghiệp, dịch vụ, góp phần hạn chế nhiều hiện tượng tiêu cực trong phân phối lưu thông. Hàng ngàn vụ việc tham ô, hối lộ, vi phạm quyền dân chủ và các lợi ích chính đáng của người lao động đã được phát hiện, kiểm tra, xử lý. Báo Lao động, cơ quan ngôn luận của Tổng Công đoàn Việt Nam, các báo của công đoàn ngành và địa phương đã đưa ra công luận nhiều vụ, việc tiêu cực nghiêm trọng, làm chỗ dựa

cho quần chúng đấu tranh chống tiêu cực. Trong quá trình đó, có một số trường hợp thiếu sót do thông tin thiếu chính xác, non kém về nghiệp vụ báo chí, báo Lao động đã tự phê bình và xin lỗi bạn đọc.

Với tinh thần khiêm tốn và trung thực, chúng ta có thể nói rằng: dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự phối hợp của các cơ quan Nhà nước; từ cơ sở đến trung ương, công đoàn đã góp phần giải quyết nhiều khó khăn trong sản xuất và cuộc sống hằng ngày của người lao động. Không có sự tận tuỵ công tác của đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở, chắc chắn rằng tình hình còn khó khăn, phức tạp hơn.

Nhưng vì sao đoàn viên và đông đảo CNVC chưa bằng lòng với các hoạt động của công đoàn, chưa gắn bó với tổ chức công đoàn? Chúng ta hãy tìm cách trả lời câu hỏi đó trong những khuyết điểm, thiếu sót của công đoàn. Nhìn tổng quát, *công đoàn chưa tổ chức được một phong trào cách mạng sôi nổi, liên tục trong lao động, sản xuất, xây dựng kinh tế.* Phong trào thi đua còn mang nặng tính hình thức, nặng hô hào, khẩu hiệu, chưa gắn với yêu cầu đổi mới cơ chế quản lý kinh tế. Chỉ đạo thi đua theo lối hành chính, không đi sâu tổng kết kinh nghiệm và nhân rộng điển hình tiên tiến, không coi trọng khuyến khích vật chất trong thi đua. Các hội nghị CNVC vẫn mở đều đặn hàng năm nhưng phần lớn còn hình thức chưa thực sự có dân chủ trong xây dựng và thực hiện kế hoạch. Công tác kế hoạch vẫn áp đặt từ trên xuống. Nhiều kiến nghị của công nhân, của cơ sở không được các cơ quan cấp trên quan tâm giải quyết, nhiều cản trở vướng mắc trong sản xuất, kinh doanh không được tháo gỡ. Cơ chế quản lý tập trung, quan liêu, bao cấp gây ra tâm lý dựa dẫm, ỷ lại, đùn đẩy trách nhiệm.

Hàng năm các phong trào thi đua vẫn được phát động nhưng năng suất lao động bình quân ở nhiều xí nghiệp, nhiều ngành công nghiệp tiến bộ chậm, thậm chí có sự giảm sút trong một số ngành.

Chúng ta hiểu rằng sự suy giảm năng suất lao động trong nhiều ngành là do tình trạng máy móc thiết bị ngày càng hư hỏng, thiếu phụ tùng thay thế; điều kiện sản xuất không bảo đảm liên tục. Sự mất cân đối nghiêm trọng về năng lượng, vật tư dẫn tới không huy động hết công suất máy móc, thiết bị v.v... Nhưng còn những nguyên nhân tác động của con người về thái độ lao động, kỷ luật lao động, về trình độ nghề nghiệp và những điều kiện làm việc của người thợ, về điều kiện sống và sự hứng thú, sáng tạo của người công nhân là những yếu tố rất quan trọng để tăng năng suất lao động cũng chưa được các cơ quan quản lý và công đoàn quan tâm. Chúng ta luôn luôn tổ chức các phong trào thi đua theo những nghị quyết, những khẩu hiệu, ban phát rất nhiều danh hiệu, cờ thưởng, bằng khen..., nhưng nhiều khi đã quên những cái mà người lao động quan tâm nhất như có đủ việc làm và nguyên liệu không? Tháng này tiền lương, tiền thưởng được bao nhiêu? *Chính sự thiếu quan tâm đến điều kiện sống và lao động của người thợ đã làm mất đi động lực của các phong trào thi đua, khiến cho nhiều cuộc vận động trở thành hình thức.*

Chúng ta thường nói đến nhiệm vụ tham gia quản lý xí nghiệp, quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước của công đoàn. Đúng là trong các Hội đồng ở xí nghiệp, cơ quan, đều có đại biểu công đoàn. Đúng là các cơ quan Đảng và Nhà nước đã mời đại diện công đoàn tham dự các hội nghị để bàn các vấn đề xây dựng và phát triển kinh tế, các chính sách xã hội. Nhưng thực tế của tình hình đã khiến cho đông đảo đoàn viên công đoàn

đặt câu hỏi: Tổng Công đoàn, Công đoàn ngành trung ương và Liên hiệp Công đoàn tỉnh đã tham gia quản lý thế nào mà để tình hình kinh tế sa sút, rối ren như vậy? Kế hoạch thiếu dân chủ như vậy? Chính sách tiền lương bất hợp lý như vậy? Bọn bất lương đục khoét tài sản của Nhà nước và nhân dân như vậy? Rõ ràng là thời gian qua, đại biểu công đoàn có mặt trong các buổi họp bàn về các chủ trương kinh tế, nhưng *Công đoàn chưa nói lên tiếng nói và nguyện vọng của đông đảo CNVC; chưa đi sâu vào mặt xã hội của các chương trình và chính sách kinh tế; chưa mạnh dạn đề xuất với Đảng và Nhà nước các giải pháp tháo gỡ khó khăn.* Có tình trạng đó là do nhiều cấp công đoàn, nhiều cán bộ công đoàn chưa hiểu sâu các chủ trương chính sách kinh tế, chưa tập hợp được ý kiến, nguyện vọng của đông đảo công nhân, cán bộ nên lúng túng trong khi tham gia bàn bạc với chính quyền. Điều đó đặt trách nhiệm cho chúng ta phải nhanh chóng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý kinh tế cho cán bộ công đoàn. Nhưng điều đáng nói là: Với tư cách là người đại diện của CNVC, *công đoàn chưa biết cách tập hợp trí tuệ của đông đảo công nhân viên chức, của đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ quản lý; thiếu đi sát cơ sở, đi sát người thợ để làm phong phú thêm vốn sống thực tế của mình.* Mặt khác cũng phải nói thẳng ra một điều là: Nhiều cán bộ của Đảng và chính quyền chưa thực sự tôn trọng tiếng nói của công đoàn như tiếng nói của người đại diện cho đông đảo CNVC; chưa tạo điều kiện và cung cấp các thông tin cần thiết để công đoàn tham gia quản lý có hiệu quả. Trong các cơ quan Nhà nước vẫn còn có nhiều người nghĩ rằng công đoàn là tổ chức để chăm lo đời sống; bàn những chuyện sản xuất, quản lý thì có công đoàn cũng được, không có công đoàn cũng được; rằng công cuộc đổi mới cơ chế quản lý kinh tế là những việc khoa học - kỹ thuật - nghiệp vụ phức tạp, khó khăn, phải có trình độ mới hiểu và làm được. Chúng ta không hề nghĩ rằng: việc đổi mới cơ chế quản lý kinh tế là việc đơn giản, dễ dàng, nhưng chúng ta cũng khẳng định rằng công cuộc đổi mới do Đảng đề ra nếu không dựa vào phong trào cách mạng sâu rộng của quần chúng nhân dân; *nếu những người lao động không thấy công cuộc đổi mới này là cương lĩnh hành động của họ, là để giải quyết những yêu cầu bức xúc trong đời sống của họ, thì công cuộc đổi mới không thể thành công.*

Có thể nói rằng, khuyết điểm lớn nhất của công đoàn thời gian qua là chưa làm tốt chức năng tập hợp, giáo dục, động viên đông đảo CNVC tham gia các phong trào thi đua xây dựng và phát triển kinh tế, đổi mới cơ chế quản lý kinh tế; đồng thời cũng chưa làm tốt vai trò là người đại diện của CNVC tham gia quản lý xí nghiệp, quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước.

**4.** Bảo vệ lợi ích và chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của công nhân lao động là chức năng cơ bản và thường xuyên của công đoàn. Trong điều kiện giai cấp công nhân đã giành được chính quyền, có Đảng lãnh đạo, có Nhà nước xã hội chủ nghĩa, chức năng đó vẫn không hề mất đi; mà càng có thêm nhiều điều kiện thuận lợi để công đoàn làm tốt chức năng đó. Đặc biệt là trong tình hình hiện nay khi còn 5 thành phần kinh tế, khi chúng ta phải giải quyết những mâu thuẫn gay gắt giữa sản xuất, tích luỹ và tiêu dùng thì nhiệm vụ bảo vệ lợi ích, chăm lo cải thiện đời sống CNVC càng hết sức quan trọng.

Thời gian qua công đoàn đã cùng với chính quyền làm nhiều việc để giảm bớt khó khăn trong đời sống người lao động.

Nhưng tình hình chung là: nhiều tổ chức và cán bộ công đoàn chưa quán triệt sâu sắc trách nhiệm bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân viên chức. *Công đoàn chưa làm mọi việc phải làm để bảo vệ quyền dân chủ và lợi ích chính đáng của người lao động.* Chính thiếu sót này làm cho đông đảo CNVC, cán bộ, đoàn viên chưa thực sự gắn bó với tổ chức công đoàn.

Đông đảo công nhân lao động hiểu rằng: sản xuất của ta còn thấp, nền kinh tế còn nhiều khó khăn, chưa thể sống đầy đủ, sung sướng được. Họ chỉ mong có việc làm, có điều kiện để làm việc, có tiền lương đủ nuôi sống mình và con cái, phân phối cho công bằng theo nguyên tắc làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít. Nguyện vọng ấy không có gì là quá đáng nhưng cũng không thực hiện được. Tình hình đời sống CNVC 5 năm qua ngày càng khó khăn gay gắt hơn.

Qua khảo sát ở các xí nghiệp trọng điểm 6 tháng đầu năm 1988 cho thấy: *mặc dầu tiền lương danh nghĩa tăng rất nhiều nhưng do tốc độ giá cả tăng quá nhanh nên tiền lương thực tế của CNVC cuối 6/1988 chỉ còn từ 33% đến 60% lương thực tế hồi 9/1985.* Có thể đưa ra một vài dẫn chứng: nếu so với năm 1987 thì chi phí tiền lương trong 1 tấn xi măng của Nhà máy xi măng Bỉm Sơn quý I-1988 đã tăng gấp 11,7 lần nhưng lương thực tế chỉ còn 51%. Kiểm tra ở một số xí nghiệp trọng điểm thì tiền lương thực tế ở các xí nghiệp trong thành phố Hồ Chí Minh so với 9/1985 chỉ còn 42%; tỉnh Đồng Nai còn 45%; Tổng cục Cao su còn 36%; ngành xây dựng còn 33% v.v... Nếu so sánh tiền lương thực tế tháng 9/1988 với tháng 9/1985 thì lương thực tế của CNVC khu vực sản xuất chỉ còn 50,8%; khu vực hành chính sự nghiệp chỉ còn 33,2%. Còn nếu tính chung CNVC trong khu vực Nhà nước thì chỉ còn 44,8%. Tính bình quân của tiền lương ngày càng nặng nề. Rất nhiều chính sách bổ sung nhưng tiền lương thực tế ngày càng tụt xuống. Tiền lương đã thấp, lại phát lương chậm, bán gạo chậm. Nhiều địa phương còn tuỳ tiện cắt giảm bớt khẩu phần định lượng: bù giá các mặt hàng thì không bù đủ theo giá thị trường, trả tiền chậm hoặc không có tiền trả. *Nhà nước ta đã kéo dài quá lâu một chính sách tiền lương, nặng tính chất bình quân, tính chất bao cấp; quỹ lương tách rời sản xuất và hiệu quả cuối cùng của lao động. Chính sách tiền lương đó đã cản trở sản xuất, làm mất đi tính hăng hái và tài năng sáng tạo của người lao động; trái lại nó khuyến khích sự lười biếng, dựa dẫm, ỷ lại. Việc cải cách chính sách tiền lương trở thành một đòi hỏi cấp bách trong công cuộc đổi mới hiện nay.*

Trong tình hình như vậy, thái độ của công đoàn - trước hết là của Ban Thư ký T.C.Đ.V.N. còn chưa mạnh dạn nghiên cứu, đề xuất với Đảng và Nhà nước các chính sách, biện pháp cải cách tiền lương. Nhiều công đoàn ngành Trung ương không nghiên cứu sâu sắc vấn đề tiền lương trong ngành. Nhiều L.H.C.Đ tỉnh không nắm được tình hình tiền lương ở cơ sở. Nhiều công đoàn xí nghiệp, phân xưởng cũng không hiểu được tình hình tiền lương và cách phân phối tiền lương ở các phân xưởng, các tổ, đội sản xuất. Có thể nói hiện nay bản thân người lao động cũng không còn hiểu tiền lương của mình như thế nào; Nhà nước cũng không kiểm soát nổi vấn đề tiền lương đang diễn ra rất tuỳ tiện ở các ngành, các địa phương. Vì đời sống công nhân quá khó khăn để giữ được công nhân tiếp tục sản xuất, nhiều nơi cán bộ công đoàn đã đồng tình với giám đốc tìm cách tăng thu nhập cho CNVC bằng cách chia sản phẩm, bán vật tư, nguyên liệu để ăn chênh lệch giá, trả liền lương, tiền thưởng

cho công nhân bằng hàng hoá (dép nhựa, quạt điện, bột ngọt, phân đạm, màn, vải...) rồi sau đó công nhân lại bán cho người khác chịu thiệt thòi, để có tiền trang trải cuộc sống hàng ngày. Quỹ phúc lợi của tập thể công nhân viên chức đã bị nhiều nơi sử dụng sai mục đích như mua sắm trang bị làm việc, tiếp khách, quà cáp, biếu xén... Trong những cuộc chia chác đó, không ít cán bộ, trong đó có cả cán bộ công đoàn đã bị xử lý kỷ luật hoặc ra trước toà án.

Điều kiện lao động của công nhân ở nhiều nơi rất xấu. Nồng độ bụi, khí độc, tiếng ồn, độ nóng, ẩm ở nhiều nhà máy vật liệu xây dựng, các mỏ than, các nhà máy cơ khí, hoá chất, thuốc lá, có nơi vượt quá giới hạn cho phép nhiều lần, nhưng nhiều công đoàn không dặt ra bàn bạc với giám đốc tìm cách giải quyết. Tai nạn lao động, mỗi năm một tăng. Bệnh nghề nghiệp, trong đó đáng kể là bệnh bụi phổi, bệnh đau đầu, thần kinh do tiếng ồn, bệnh nhiễm độc chì và hoá chất ngày càng phát triển. Các chính sách bồi dưỡng độc hại, bồi dưỡng lao động nặng nhọc quá thấp, không bù đắp được lao động hao phí.

Hoạt động nghỉ ngơi điều dưỡng sức khoẻ của CNVC ngày càng giảm sút, về số lượng và chất lượng. Công đoàn quản lý 40 nhà nghỉ với hơn 4.000 giường, hàng năm mới có khoảng 2% tổng số CNVC được đi nghỉ; hơn nữa các cơ sở đó cũng bị xuống cấp và chỉ huy động được trên dưới 50% công suất vì ngân sách quá ít ỏi, giá cả tăng đột biến; lương thực, thực phẩm đều phải mua ở thị trường tự do.

Nhà ở cho CNVC là đòi hỏi cấp bách ở nhiều nơi. Trong nhiều xí nghiệp, khu công nghiệp, kể cả ở Hà Nội, có nhà máy còn hàng trăm gia đình công nhân sống chen chúc trong khu tập thể; nhiều gia đình ở chung một căn hộ, thiếu công trình vệ sinh, thiếu nước sạch, bình quân trên dưới 2 mét vuông/đầu người. Ở vùng cao su, ở những nông trường, lâm trường, khu kinh tế mới, tình trạng nhiều nơi còn tồi tệ hơn. Trong khi đó, chính sách bao cấp về nhà ở hết sức bất công. Có cán bộ ngoài tiêu chuẩn nhà ở của mình, còn lợi dụng chức quyền để giữ phần cho con cháu. Tiền thuê nhà không đáng kể. Nhiều người lao động chân chính, suốt cả đời cống hiến không có may mắn được phân phối nhà thì đành ở chen chúc; có người đến khi về hưu vẫn không có chỗ ở tử tế.

Ngoài ra, còn rất nhiều thiếu sót về cung ứng lương thực, thực phẩm, chất đốt; việc khám bệnh, chữa bệnh, nhà gửi trẻ, lớp mẫu giáo, trường học của con cái công nhân ở nhiều nơi chưa được chú ý giải quyết.

Mấy năm nay, đời sống công nhân viên chức, nhà giáo, thầy thuốc... khó khăn gay gắt - năm sau khó khăn hơn năm trước. Những khó khăn đó bắt nguồn từ một nền sản xuất thấp kém, ít hiệu quả. Nhưng cũng do sai lầm của cơ chế quản lý hành chính, bao cấp quá kéo dài; nổi bật lên là những bất hợp lý trong chính sách tiền lương, giá cả, nhà ở, và nhiều chính sách xã hội khác. Chúng ta đã đầu tư nhiều để xây dựng nhà máy, mua máy móc, thiết bị, nhưng có nhiều thứ mua về không được sử dụng tốt. Trong khi đó, chúng ta ít quan tâm đến con người, là yếu tố quyết định của sản xuất. Nhiều cán bộ chỉ lo lắng hoàn thành những chỉ thị kế hoạch của cấp trên giao, mà ít quan tâm đến điều kiện sống và lao động của người thợ. Họ chỉ chịu trách nhiệm với cấp trên, không thấy rõ trách nhiệm trước người lao động.

Trong tình hình đó, tổ chức công đoàn chưa thấy đầy đủ trách nhiệm là người đại diện, người bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân. Nhiều nơi cán bộ công đoàn chỉ biết báo cáo những khó khăn trong đời sống và điều kiện lao động của công nhân lên cấp trên, hoặc rụt rè đề nghị với giám đốc một vài việc. Thấy cơ quan chính quyền làm sai cũng không dám đấu tranh, cam chịu những việc làm trái với luật pháp, chính sách của Nhà nước. Nhiều cán bộ công đoàn chưa có thói quen vì lợi ích của Nhà nước, lợi ích của công nhân mà kiểm tra, kiểm soát, phê bình, đòi hỏi người phụ trách phải làm đúng những chính sách mà Đảng và Nhà nước đã đề ra. Ngay cả Tổng Công đoàn, trước những bất hợp lý về tiền lương, phúc lợi của công nhân, Ban Thư ký T.C.Đ cũng bị động, hữu khuynh. Tâm trạng sợ công khai nói lên quan điểm bất đồng của công đoàn về các chính sách đối với người lao động sẽ gây ra va chạm với chính quyền, sợ làm giảm uy tín chính quyền như hòn đá đè nặng lên suy nghĩ của nhiều cán bộ công đoàn.

Trong cuộc đấu tranh bảo vệ quyền dân chủ của công nhân, chống các hiện tượng tiêu cực; có những gương dũng cảm như công đoàn cảng Hải Phòng, công đoàn Nhà máy đường Bình Dương (Sông Bé), công đoàn tỉnh Gia Lai - Kon Tum và một số nơi khác. Nhưng chúng ta tự hỏi: có những nơi người công nhân vô tội bị trù úm, bị sa thải vô cớ, thậm chí bị đánh đập, giam cầm; có những nơi người có chức có quyền lộng hành chà đạp lên dư luận, nhân phẩm và làm bao điều ngang trái thì công đoàn cơ sở, các cấp công đoàn ở địa phương đó, ngành đó có biết không và tại sao lại im hơi lặng tiếng? Thậm chí có nơi thư ký công đoàn đồng tình với những hành động sai trái, phạm pháp, vi phạm thô bạo quyền làm chủ của CNVC. Hiện tượng *hữu khuynh, né tránh* của một số công đoàn đã làm giảm sút lòng tin của đoàn viên đối với tổ chức công đoàn.

Mặt khác phải thừa nhận rằng do chưa có một cơ chế để bảo vệ những cán bộ công đoàn dũng cảm đấu tranh vì lợi ích hợp pháp của CNVC, nên một số cán bộ công đoàn bị trù úm, vô hiệu hoá. Tâm lý "đấu tranh, tránh đâu" nẩy sinh trong nhiều cán bộ công đoàn.

Những thiếu sót trên đây bắt nguồn từ công tác xây dựng tổ chức và cán bộ của công đoàn.

Công đoàn cơ sở có vị trí đặc biệt quan trọng nhưng chưa được quan tâm củng cố. Nói chung, công đoàn cơ sở hoạt động rất khó khăn, chưa được giao đủ quyền hạn để tự chủ hoạt động. Trong số hơn 31.000 công đoàn cơ sở cả nước, theo những đánh giá lạc quan nhất cũng còn tới 20% cơ sở yếu kém, không có tác dụng rõ rệt đến tình hình sản xuất, đời sống CNVC ở cơ sở.

Bộ máy công đoàn cấp trên cơ sở còn rất cồng kềnh. Chúng ta có hơn 300 công đoàn ngành địa phương, hơn 400 công đoàn huyện, quận và gần 100 công đoàn các Liên hiệp xí nghiệp, Tổng công ty. Nói chung, nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ ngang dọc chưa được quy định rõ ràng. Vấn đề nổi lên từ lâu, trải qua nhiều lần tranh luận vẫn chưa làm rõ được việc phân định chức năng, nhiệm vụ và lề lối phối hợp giữa 17 công đoàn ngành Trung ương với 40 L.H.C.Đ. tỉnh, thành phố, đặc khu trong việc chỉ đạo các mặt hoạt động của công đoàn cơ sở. Công đoàn cơ sở có quá nhiều cấp trên chỉ đạo, đòi hỏi, nhưng lại quá ít điều kiện để hoàn thành nhiệm vụ.

Trong việc xây dựng tổ chức, chúng ta chỉ bó hẹp trong khu vực kinh tế và cơ quan Nhà nước. Bộ máy được xây dựng rập khuôn theo hệ thống tổ chức quản lý hành chính nên sinh ra cồng kềnh.

Đội ngũ cán bộ công đoàn hiện nay có gần 15.000 chuyên trách và hơn 850.000 không chuyên trách và cộng tác viên, kể từ tổ trưởng công đoàn trở lên. Đó là lực lượng quyết định sự thành bại mọi hoạt động của công đoàn, nhưng chúng ta chưa xây dựng được quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phù hợp với đòi hỏi của nhiệm vụ. Cán bộ công đoàn chưa yên tâm, phấn khởi hoạt động vì đời sống khó khăn, vì nhiệm vụ và quyền hạn chưa thật rõ ràng, vì một số tổ chức Đảng và cơ quan Nhà nước chưa coi trọng vai trò công đoàn; vì chính sách đối với cán bộ công đoàn chưa được giải quyết thoả đáng.

Song khuyết điểm lớn nhất, không phù hợp với bản chất công đoàn là *bệnh hành chính, quan liêu*. Biểu hiện phổ biến là:

- Công đoàn chưa hiểu hết hoàn cảnh, tâm trạng, trình độ, nguyện vọng của đoàn viên.

- Các Nghị quyết công tác của công đoàn thường thiên về giải thích, hướng dẫn thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước; chưa thể hiện được nguyện vọng bức thiết của đoàn viên, của cơ sở.

- Cách làm việc của công đoàn phổ biến là hội họp, giấy tờ của bộ máy chuyên trách, chưa lôi cuốn được đông đảo CNVC tham gia các hoạt động.

Nguyên nhân khuyết điểm trong hoạt động của công đoàn thời gian qua là:

*1.* Chậm nhận thức và cụ thể hoá vai trò, chức năng, nhiệm vụ của công đoàn trong bước đi ban đầu của thời kỳ quá độ; thiếu nhạy bén trước những tác động nhiều mặt của tình hình kinh tế - xã hội đối với đội ngũ công nhân, lao động; chưa thấy rõ mối quan hệ biện chứng giữa hai mặt vừa là *người cộng tác - vừa là người kiểm tra, giám sát* các hoạt động của cơ quan Nhà nước.

*2.* Sự bảo thủ trì trệ trong công tác tổ chức và cán bộ là nguyên nhân tổng quát và chủ yếu nhất. Năng lực cán bộ công đoàn chưa tương xứng với nhiệm vụ, nhất là năng lực tập hợp, tổ chức quần chúng tham gia quản lý kinh tế; coi nhẹ nghiên cứu lý luận và tổng kết kinh nghiệm thực tế để bồi dưỡng nâng cao năng lực hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn.

*3.* Một số cấp uỷ Đảng, và cơ quan chính quyền chưa nhận thức đúng về vai trò, chức năng, nhiệm vụ công đoàn, chưa tôn trọng tính độc lập về tổ chức của công đoàn; nhiều khi can thiệp quá sâu vào công việc của công đoàn.

Từ những ưu, khuyết điểm trong hoạt động mấy năm qua, có thể rút ra một số kết luận sau đây:

1. Công đoàn là tổ chức quần chúng, tổ chức xã hội rộng lớn nhất của giai cấp công nhân. Nó sinh ra, tồn tại và phát triển là để bảo vệ lợi ích cơ bản, lâu dài và lợi ích hàng ngày của người lao động. Mọi hoạt động của công đoàn phải xuất phát từ đường lối chính sách của Đảng và nguyện vọng của công nhân, lao động. *Trong khi tham gia quản lý kinh tế, công đoàn phải quan tâm đến mặt xã hội của sản xuất,* đến

các chính sách đối với người lao động, phải tác động đến con người, thông qua con người để tác động đến kinh tế và kỹ thuật.

2. Địa bàn hoạt động chủ yếu của công đoàn là cơ sở. Phải tập trung sức xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, giao quyền tự chủ cho công đoàn cơ sở phù hợp với quyền tự chủ sản xuất kinh doanh của xí nghiệp.

Hoạt động của công đoàn phải thật sự công khai, dân chủ; phải tập hợp được trí tuệ và sức mạnh của đông đảo đoàn viên công nhân, lao động.

3. Cán bộ là nhân tố quyết định. Phải nhanh chóng lập quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng một đội ngũ cán bộ công đoàn xuất thân và trưởng thành từ trong phong trào cách mạng của công nhân, lao động. Cán bộ công đoàn trước hết phải có *nhiệt tình, biết làm công tác vận động quần chúng, có kiến thức về quản lý kinh tế, về luật pháp lao động.* Phải có chế độ thù lao, phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ kiêm chức, và các cộng tác viên để mở rộng các hoạt động quần chúng, giảm bớt biên chế chuyên trách.

4. Phải có các *quy định có tính chất pháp luật về mối quan hệ giữa công đoàn với các cơ quan Nhà nước*, đảm bảo cho công đoàn thực hiện quyền đại diện CNVC tham gia công việc Nhà nước, kiểm tra giám sát hoạt động của cơ quan Nhà nước, bảo vệ quyền dân chủ X.H.C.N và lợi ích chính đáng của CNVC, bảo vệ cán bộ công đoàn trung thực.

## Phần thứ hai
## PHƯƠNG HƯỚNG NHIỆM VỤ CÔNG ĐOÀN TRONG CÔNG CUỘC ĐỔI MỚI CỦA ĐẤT NƯỚC

Đưa đất nước ra khỏi khó khăn, ổn định dần tình hình kinh tế - xã hội là quyết tâm chiến lược của Đảng, là lợi ích cơ bản và cũng là nguyện vọng bức xúc hàng ngày của giai cấp công nhân và nhân dân lao động nước ta.

Đại hội lần thứ VI của Đảng đã xác định, nhiệm vụ bao trùm, mục tiêu tổng quát những năm còn lại của chặng đường đầu thời kỳ quá độ là: "*ổn định mọi mặt tình hình kinh tế - xã hội, tiếp tục xây dựng những tiền đề cần thiết cho việc đẩy mạnh công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa trong chặng đường tiếp theo*".

Tư tưởng chỉ đạo các chính sách kinh tế của Đảng là giải phóng mọi năng lực sản xuất hiện có, khai thác mọi tiềm năng của đất nước và mở rộng quan hệ kinh tế đối ngoại để phát triển lực lượng sản xuất, đi đôi với xây dựng và củng cố quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa, thực hiện cho được ba chương trình mục tiêu về lương thực, thực phẩm, hàng tiêu dùng và hàng xuất khẩu. Phải đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, kiên quyết xoá bỏ cơ chế tập trung quan liêu bao cấp, thiết lập và hình thành đồng bộ cơ chế kế hoạch hoá theo phương thức hạch toán kinh doanh X.H.C.N, nhằm tạo ra động lực thúc đẩy các đơn vị kinh tế và quần chúng lao động hăng hái phát triển sản xuất, nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả.

Đổi mới là quy luật sống còn, là cuộc cách mạng cả trong lực lượng sản xuất lẫn quan hệ sản xuất, từ cơ sở kinh tế đến hình thái ý thức xã hội. Đó là một cuộc đấu tranh quyết liệt giữa cái cũ và cái mới trong nếp nghĩ, cách làm, trong tâm lý, thói quen của tất cả mọi người. Đổi mới không phải chỉ là việc thay đổi các bộ máy, sắp xếp lại con người ở các cơ quan, mà nó diễn ra trong mỗi con người, mỗi vị trí công tác, trong mỗi tập thể lao động. Đổi mới là một cuộc cách mạng, mà cách mạng là sự nghiệp của quần chúng.

Là tổ chức quần chúng rộng lớn nhất của giai cấp công nhân, công đoàn phải tập hợp đông đảo công nhân, lao động, hướng dẫn họ hiểu rõ *chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; động viên công nhân và lao động đi đầu trong việc đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, thực hiện thắng lợi ba chương trình: lương thực, thực phẩm; hàng tiêu dùng và hàng xuất khẩu. Công đoàn phải bảo vệ quyền dân chủ X.H.C.N và lợi ích chính đáng của người lao động, sống và làm việc theo pháp luật; kiên quyết đấu tranh lập lại trật tự kỷ cương, thực hiện dân chủ, công khai và công bằng xã hội.*

Phấn đấu thực hiện các mục tiêu mà Đại hội Đảng đã đề ra, cũng chính là thực hiện nguyện vọng, yêu cầu đòi hỏi của công nhân, lao động đã nêu lên trong Đại hội Công đoàn các cấp là "VIỆC LÀM VÀ ĐỜI SỐNG - DÂN CHỦ VÀ CÔNG BẰNG XÃ HỘI".

Trước mắt công đoàn cần tập trung sức vận động công nhân, lao động Đoàn viên cả nước thực hiện tốt những nhiệm vụ sau đây:

## I. ĐỘNG VIÊN CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG ĐỔI MỚI CƠ CHẾ QUẢN LÝ KINH TẾ, HĂNG HÁI ĐẨY MẠNH SẢN XUẤT, THỰC HÀNH TIẾT KIỆM

### A. Trong các cơ sở kinh tế quốc doanh và các cơ quan Nhà nước

Công đoàn vận động CNVC thực hiện đúng đắn quyền tự chủ sản xuất kinh doanh theo Quyết định 217-HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng và Điều lệ xí nghiệp quốc doanh, Nghị định 98/HĐBT về quyền làm chủ của tập thể lao động ở cơ sở. Công đoàn phải cộng tác với giám đốc, động viên hướng dẫn CNVC tham gia sắp xếp lại sản xuất, bố trí lại lao động, giảm mạnh lao động hành chính, gián tiếp; tìm mọi cách sử dụng có hiệu quả năng lực máy móc, thiết bị, soát xét lại các định mức lao động - vật tư, triệt để tiết kiệm, giảm chi phí sản xuất và phí lưu thông, mạnh dạn áp dụng tiến bộ kỹ thuật...

*Năng suất, chất lượng, hiệu quả,* cải thiện đời sống người lao động, phải trở thành mục tiêu của mọi cuộc vận động thi đua; là vấn đề trung tâm của các Đại hội CNVC xí nghiệp. Công đoàn phối hợp với giám đốc mở rộng các hình thức khoán nhằm tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm và giảm chi phí sản xuất. Trên cơ sở hiệu quả của sản xuất mà giải quyết vấn đề tiền lương và đời sống của người lao động. Công đoàn *không ngừng giáo dục nâng cao ý thức và trách nhiệm làm chủ, bồi dưỡng những kiến thức cần thiết về hạch toán kinh tế, về quản lý sản xuất, quản lý xí nghiệp cho mọi người lao động.* Hạch toán kinh tế là trách nhiệm và cũng là quyền của mỗi tập thể lao động. *Hạch toán kinh tế gắn liền với ý*

*thức làm chủ, với sự tự quản của mỗi tập thể lao động*. Trên cơ sở những nhiệm vụ và điều kiện lao động được Nhà nước giao cho, những hợp đồng kinh tế và những hợp đồng nhận khoán đã ký kết; mỗi tập thể lao động tự mình bàn bạc *quyết định các biện pháp tiến hành sản xuất với hiệu quả kinh tế cao nhất, tự mình quyết định các phương án phân phối tiền lương, tiền thưởng tuỳ theo phần cống hiến của mỗi người*, khuyến khích những người lao động giỏi có năng suất cao, có chất lượng tốt; xoá bỏ lối phân phối bình quân, tạo ra động lực mạnh mẽ cho phong trào thi đua. Hơn ai hết *Công đoàn ủng hộ nguyên tắc làm theo năng lực, phân phối theo kết quả lao động*".

Tổ chức lại sản xuất, sắp xếp lại lao động, giảm biên chế hành chính, gián tiếp sẽ có một bộ phận lao động dôi dư phải chuyển đi làm việc khác, hoặc nghỉ việc. Công đoàn phối hợp với cơ quan quản lý xem xét cụ thể, tìm mọi cách tạo công ăn việc làm để đảm bảo đời sống cho họ; trường hợp bất đắc dĩ phải cho nghỉ việc, thì phải thi hành đầy đủ mọi chính sách đối với người lao động.

Trong cơ chế quản lý mới, Đại hội công nhân viên chức và Hội đồng xí nghiệp là *hình thức, cơ cấu tổ chức thực hiện quyền làm chủ trực tiếp của tập thể lao động ở cơ sở quốc doanh*. So với Hội nghị CNVC và Ban thường vụ Hội nghị CNVC trước đây, Đại hội CNVC và Hội đồng xí nghiệp hiện nay đã có những sự thay đổi lớn, có những bước phát triển mới, cao hơn. Công đoàn phải cùng với giám đốc và Hội đồng xí nghiệp chỉ đạo tốt Đại hội CNVC theo đúng các nhiệm vụ và quyền hạn đã được luật pháp quy định. Là một thành viên của Hội đồng xí nghiệp, *công đoàn có trách nhiệm giúp đỡ, cộng tác, hướng dẫn để Hội đồng phát huy đầy đủ quyền làm chủ trực tiếp của tập thể lao động*.

Để nhanh chóng nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm, tiết kiệm chi phí sản xuất, công đoàn động viên CNVC tham gia phong trào LAO ĐỘNG SÁNG TẠO với nội dung: *cải tiến kỹ thuật, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, đổi mới thiết bị và phương pháp công nghệ, hợp lý hoá sản xuất, công tác*. Công đoàn cần phối hợp chặt chẽ với Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, hết sức ủng hộ sáng kiến của thanh niên, nhanh chóng phát triển các tổ, nhóm hỗ trợ sáng kiến, câu lạc bộ kỹ thuật, hội sáng kiến có tính quần chúng ở các cơ sở và các ngành nghề.

Tiếp tục đẩy mạnh phong trào thi đua quốc tế XHCN Liên Xô và các nước XHCN anh em nhằm đẩy mạnh tiến độ xây dựng các công trình, thực hiện tốt các hợp đồng kinh tế, các đơn đặt hàng giữa các bên. Phát triển hình thức *kết nghĩa, giao ước thi đua trực tiếp giữa các xí nghiệp, các ngành kinh tế, các địa phương nước ta và nước bạn*. Đối với lực lượng đi hợp tác lao động với các nước anh em, công đoàn phải vận động phong trào thi đua học nghề, học tiếng, động viên anh chị em học giỏi, làm giỏi, tôn trọng pháp luật, đoàn kết, hữu nghị với công nhân và nhân dân nước bạn.

Việc thực hiện cơ chế quản lý mới, mở rộng quyền tự chủ kinh doanh của cơ sở dẫn tới những thay đổi căn bản các chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của các cơ quan quản lý Nhà nước. Do đó, các công đoàn, phải xác định lại nội dung vận động cán bộ, viên chức thi đua, có những tiêu chuẩn thi đua phù hợp với chức năng quản lý Nhà nước, quản lý hành chính - kinh tế của các cơ quan. *Việc sắp xếp lại tổ chức, giảm bớt*

*biên chế hành chính, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác, chống quan liêu...* phải là những nội dung quan trọng trong phong trào thi đua ở các cơ quan.

Công đoàn trong các ngành vật tư, nội thương, ngoại thương, ngân hàng, giao thông vận tải... cần dặt trọng tâm vào việc vận động công nhân viên chức *phục vụ tốt sản xuất và đời sống người lao động*, khắc phục tệ cửa quyền, hối lộ, ăn cắp hàng hoá, vật tư, móc ngoặc với gian thương, buôn bán vòng vèo ăn chênh lệch giá.

Công đoàn trong các ngành giáo dục, đại học, trung học và dạy nghề, các ngành y tế, sự nghiệp phải vận động thầy giáo, thầy thuốc và cán bộ nhân viên *nâng cao chất lượng giảng dạy, chất lượng chữa bệnh, chất lượng công tác chuyên môn, nghiên cứu khoa học, thiết thực phục vụ sản xuất và đời sống nhân dân.*

Công tác tổ chức chỉ đạo thi đua phải chuyển mạnh về cơ sở, phải có mục tiêu hành động cụ thể; *tiêu chuẩn thi đua phải vừa có các chỉ tiêu kinh tế vừa có các chỉ tiêu xã hội*, kết hợp chặt chẽ giữa động viên tinh thần và khuyến khích vật chất; khắc phục bệnh phô trương, hình thức; thi đua phải *công khai và dân chủ.*

**B. Trong các cơ sở, các ngành trực tiếp phục vụ sản xuất nông nghiệp**

Chương trình lương thực - thực phẩm là một trong 3 chương trình kinh tế lớn. Phát triển sản xuất nông nghiệp để có nhiều hàng hoá nông sản là sự nghiệp chung của hai giai cấp công nhân và nông dân. Đó cũng là nội dung của liên minh công nông trong giai đoạn cách mạng hiện nay.

Để thực hiện nhiệm vụ đó, các công đoàn phải thường xuyên phối hợp chặt chẽ với Hội nông dân và các cơ quan Nhà nước *huy động mọi cơ sở công nghiệp, mọi ngành kinh tế phục vụ sản xuất nông nghiệp.*

Công đoàn trong các ngành sản xuất công nghiệp vận động công nhân viên chức thi đua cung ứng ngày càng nhiều tư liệu sản xuất, vật tư nông nghiệp với chất lượng tốt, kịp thời vụ, phù hợp với tập quán canh tác của địa phương, coi trọng việc chế biến nông sản; sản xuất nhiều hàng hoá tiêu dùng với chất lượng tốt hợp với thị hiếu của nông dân.

Công đoàn trong các ngành nông nghiệp, thuỷ lợi, cơ giới, vật tư nông nghiệp, các trạm, trại dịch vụ kỹ thuật nông nghiệp vận động công nhân, cán bộ đẩy mạnh thi đua *thực hiện các chương trình, đề tài ứng dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật vào sản xuất nông nghiệp*; bảo đảm *thực hiện đúng các hợp đồng cày đất, tưới nước, bảo vệ cây trồng và gia súc; cung ứng vật tư kịp thời vụ và đến tận người sản xuất*; khắc phục mọi hiện tượng sách nhiễu, phiền hà, để vật tư chạy vòng vèo, tuồn cho bọn đầu cơ. Công đoàn trong các nông trường, lâm trường quốc doanh vận động công nhân viên chức *đẩy mạnh sản xuất, hạch toán kinh tế, có lãi*; phấn đấu trở thành trung tâm ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, liên kết kinh tế, giúp đỡ nông dân địa phương phát triển sản xuất.

Công đoàn trong các ngành vận tải, lương thực, nội thương, ngoại thương phải tổ chức các phong trào *thi đua bảo đảm các kế hoạch vận chuyển vật tư; thu mua, vận chuyển lương thực và các nông sản khác; thực hiện đúng hợp đồng mua bán, trao đổi hai chiều*, khắc phục tệ cửa quyền, ép cấp, ép giá đối với nông dân.

Các công đoàn trong ngành tài chính, ngân hàng, trong các cơ quan quản lý kinh Từ, các ngành giáo dục, y tế, văn hoá, bưu điện... căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của mình mà tổ chức các phong trào *thi đua phục vụ nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới*.

Việc tổ chức các phong trào thi đua phục vụ nông nghiệp phải căn cứ vào chương trình kế hoạch kinh tế của từng tỉnh, từng huyện. Các L.H.C.Đ tỉnh, thành phố, các công đoàn huyện phải chủ động bàn bạc với Hội nông dân và chính quyền, đoàn thể thanh niên, phụ nữ đồng cấp tổ chức liên kết thi đua, phát huy sức mạnh tổng hợp của nhiều ngành vào mục tiêu chung.

**C. Xây dựng công đoàn ở các cơ sở kinh tế ngoài quốc doanh. Động viên mọi người lao động phát triển sản xuất**

Đảng và Nhà nước đã công bố chính sách sử dụng các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh và có chính sách mở cửa thu hút tư bản nước ngoài để phát triển kinh tế hàng hoá, có thêm công ăn việc làm cho người lao động. Công đoàn có trách nhiệm tuyên truyền giải thích cho mọi người công nhân, lao động hiểu rõ và thực hiện tốt chính sách của Đảng. Phải *nhanh chóng thành lập công đoàn ở các xí nghiệp* đó để tập hợp, đoàn kết và vận động mọi người lao động thực hiện chính sách của Nhà nước; hướng dẫn việc ký kết các hợp đồng lao động; kiểm tra, giám sát chủ xí nghiệp thi hành đúng đắn pháp luật, chính sách của Nhà nước và các hợp đồng cam kết với người lao động. *Trong khi giải quyết các xung đột về quan hệ chủ thợ, công đoàn phải nắm vững chính sách của Đảng và Nhà nước, đứng trên quan điểm lợi ích toàn cục, bảo đảm lợi ích cả hai bên*. Chúng ta có chính quyền, có pháp luật và có lực lượng đoàn kết thống nhất của công nhân; không cần thiết phải áp dụng các hình thức đấu tranh như dưới chế độ tư bản.

Lực lượng lao động tiểu công nghiệp, thủ công nghiệp ở nước ta ngày càng phát triển, và đang giữ vai trò quan trọng trong sản xuất hàng hoá phục vụ đời sống của nhân dân và xuất khẩu. Tổ chức công đoàn cần phải được xây dựng ở các hợp tác xã cao cấp sản xuất công nghiệp, xây dựng, vận tải. Lúc này công đoàn *không phải chỉ là tổ chức của những người lao động làm công ăn lương trong khu vực kinh tế Nhà nước mà phải là tổ chức của những người lao động trong sản xuất công nghiệp, dù thuộc thành phần kinh tế nào*. Còn đối với những người lao động thủ công nghiệp ở các tổ hợp tác, tập đoàn sản xuất... mà trình độ lực lượng sản xuất còn thấp, quan hệ sản xuất chủ yếu là sở hữu tập thể, thì công đoàn có trách nhiệm tập hợp họ dưới hình thức hội *lao động hợp tác* để giúp đỡ, động viên họ hăng hái lao động sản xuất, thi hành mọi chính sách của Nhà nước, phát huy quyền dân chủ của thợ thủ công trong lao động sản xuất, trong quản lý, trong phân phối.

## II. CHĂM LO ĐỜI SỐNG, BẢO VỆ LỢI ÍCH CHÍNH ĐÁNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Đời sống là do sản xuất quyết định. Nhưng thực tế cũng cho thấy: giải quyết đúng đắn các vấn đề cấp bách trong đời sống người lao động sẽ tác động trở lại sản xuất, tạo ra động lực thúc đẩy sản xuất. Giải quyết hài hoà lợi ích cá nhân với lợi ích xã hội là một trong những nội dung đổi mới cơ chế quản lý kinh tế. Nếu không quan

tâm đầy đủ cả hai mặt kinh tế và xã hội trong việc định ra các chính sách, nếu chỉ vì nhịp độ phát triển kinh tế mà coi nhẹ lợi ích xã hội thì sẽ dẫn đến kết quả trái ngược, làm tổn hại tới sự phát triển kinh tế.

Lúc này hơn lúc nào hết, công đoàn phải phối hợp chặt chẽ với chính quyền chăm lo đời sống công nhân viên chức, giải quyết các vấn đề cụ thể, thiết thực về *việc làm và đời sống - dân chủ và công bằng xã hội.*

**1.** Có đủ việc làm và đủ điều kiện để làm việc có năng suất cao, có hiệu quả là vấn đề cấp bách hiện nay. Ngoài số người hiện đang không đủ việc làm ở các công trường, xí nghiệp, do sắp xếp lại bộ máy sẽ dôi ra một số lao động không nhỏ. Số người thiếu việc làm trong các đô thị, số thanh niên đến tuổi lao động hàng năm rất đông. Do vậy, vấn đề bảo đảm công việc làm cho mọi người lao động không thể giải quyết một sớm một chiều, mà là một quá trình trong nhiều năm, đi đôi với các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của Nhà nước.

Công đoàn cần phối hợp với chính quyền, thông qua các đại hội công nhân viên chức thực hiện việc tổ chức lại sản xuất, sắp xếp lại lao động, phát động công nhân viên chức khai thác mọi tiềm năng lao động, máy móc, thiết bị, vật tư nguyên liệu, tổ chức sản xuất phụ, liên doanh liên kết kinh tế, để có thêm việc làm cho công nhân viên chức. Tổng Công đoàn cần tham gia bàn bạc với Nhà nước có hình thức phụ cấp ngừng việc, chờ việc hoặc chính sách trợ cấp xã hội đối với lực lượng lao động dôi dư. Các công đoàn cơ sở, công đoàn quận, huyện, thị xã nghiên cứu giới thiệu tìm việc làm, lập các hợp tác xã sản xuất, xây dựng, dịch vụ để giải quyết việc làm cho số người chưa có việc. Trong việc sắp xếp lại sản xuất, giảm nhẹ biên chế hành chính, công đoàn phải tăng cường kiểm tra thi hành chính sách, đấu tranh chống các hiện tượng tiêu cực trong việc tuyển dụng, quản lý, sử dụng lao động và cho thôi việc.

Đối với anh chị em đi lao động hợp tác ở nước ngoài, công đoàn cần tham gia từ khâu tuyển chọn, giáo dục và kết nạp đoàn viên trước khi đi; đấu tranh chống tệ hối lộ, gây phiền hà trong việc đưa lao động đi hợp tác. Tổng Công đoàn bàn bạc với các cơ quan Nhà nước tổng kết, đánh giá tình hình tổ chức hợp tác lao động mấy năm qua; kiến nghị sửa đổi các chính sách, bổ sung các hiệp định để bảo đảm quyền lợi cho người lao động trong khi làm việc ở nước ngoài cũng như khi hết hợp đồng trở về nước. Chúng ta kiến nghị với Nhà nước sớm xác định vai trò và quyền hạn của công đoàn trong việc xác định tiêu chuẩn, chính sách, cũng như khi bàn bạc với nước ngoài về hợp tác lao động.

**2.** Tiền lương là yếu tố của sản xuất. Những bất hợp lý trong chính sách tiền lương hiện nay đã thật sự kìm hãm sản xuất, làm nảy sinh hiện tượng lười biếng, tiêu cực.

Chúng ta đề nghị với Đảng và Nhà nước sớm cải cách tiền lương; không nên tiếp tục sửa chữa chắp vá một chính sách tiền lương mang yếu tố bất hợp lý, không khuyến khích được thợ giỏi và cán bộ khoa học kỹ thuật có tài năng, không khuyến khích người lao động yên tâm với nghề nghiệp và gắn bó với xí nghiệp.

Công đoàn tham gia tích cực với Nhà nước nghiên cứu cải cách chính sách tiền lương theo đúng tinh thần Nghị quyết đại hội lần thứ VI của Đảng là: *"Đối với công nhân viên chức... cần có chế độ tiền lương và phúc lợi xã hội hợp lý, bảo đảm đời sống vật chất và văn hoá của công nhân viên chức và gia đình"; "mức thu nhập của tập thể*

*và của người lao động tuỳ thuộc vào kết quả lao động và hiệu quả kinh tế*", "*bằng nhiều biện pháp, Nhà nước bảo đảm tiền lương thực tế cho người lao động; cung cấp đủ tiêu chuẩn định lượng cho quân đội*". (Văn kiện Đại hội VI, trang 115, 219 và 221).

Trong khi nghiên cứu cải cách tiền lương, trước mắt đề nghị với Nhà nước thực hiện việc *bù giá kịp thời, sát với sự biến động giá cả từng vùng*. Công đoàn ủng hộ Nhà nước thực hiện chủ trương: từng bước xoá bỏ các chế độ bao cấp; "tiền tệ hoá" tiền lương; hàng tiêu dùng bán một giá với điều kiện: *bảo đảm quỹ hàng hoá thiết yếu bán bình thường cho công nhân viên chức, và chỉ số tăng của giá cả được tính đầy đủ trong phụ cấp đắt đỏ để giữ vững tiền lương thực tế của công nhân viên chức*.

Do quỹ hàng hoá của Nhà nước chưa đủ và giá cả chưa ổn định, đề nghị với Nhà nước có chủ trương và biện pháp thực hiện đúng tinh thần nghị quyết Đại hội VI của Đảng là: "*tiền lương của công nhân viên chức phải được điều chỉnh tương ứng với hệ thống giá và mức giá đã hình thành trong thực tế, Nhà nước cần bảo đảm có đủ quỹ hàng hoá bán bình thường cho người hưởng lương. Trong tình hình quỹ hàng hoá Nhà nước chưa đủ và giá cả chưa ổn định, phải có phương thức bán thích hợp, bảo đảm cho người hưởng lương mua được hàng hoá cần thiết*". (Văn kiện Đại hội VI, trang 179).

Chúng ta cho rằng: trong bất kỳ tình hình nào, cũng không để chậm phát lương, chậm bán gạo cho công nhân viên chức. Các cơ quan hữu quan của Nhà nước phải chịu trách nhiệm trước Trung ương Đảng và Chính phủ, trước công nhân và lao động nếu tình hình nợ lương, nợ gạo xảy ra như hiện nay.

**3.** Vừa qua, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp ngày càng tăng một cách đáng lo ngại; đặc biệt là trên các công trình trọng điểm, trong ngành mỏ, ngành giao thông vận tải, hoá chất, cơ khí... Công đoàn phải đặc biệt quan tâm đến vấn đề *an toàn lao động, vệ sinh lao động và phòng bệnh nghề nghiệp*. An toàn lao động không chỉ là vấn đề đời sống mà còn là vấn đề sản xuất, là điều kiện, nguyên tắc của sản xuất.

Các công đoàn cần tăng cường công tác tuyên truyền giáo dục công nhân ý thức chấp hành nghiêm túc các quy trình, quy phạm an toàn lao động, vệ sinh công nghiệp, nhất là những người mới vào nghề. Ở xí nghiệp, hàng năm công đoàn phải đòi hỏi giám đốc có kế hoạch cải thiện điều kiện lao động, trang bị phòng hộ lao động, hết sức chú ý diều kiện lao động trong môi trường độc hại và điều kiện làm việc của lao động nữ. Cần tăng cường công tác kinh tế, thanh tra an toàn lao động và kiên quyết đề nghị cơ quan chính quyền có biện pháp xử lý những nơi lao động không an toàn, những cán bộ thiếu trách nhiệm trong việc này.

Việc nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động của T.C.Đ cần phối hợp với các cơ quan Nhà nước, tập hợp các nhà khoa học, đẩy mạnh việc nghiên cứu các chương trình khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động được Nhà nước giao; kết hợp tốt việc nghiên cứu với triển khai ứng dụng ở các cơ sở sản xuất; tổ chức sản xuất mẫu và loạt nhỏ các máy móc thiết bị và đồ trang bị phòng hộ lao động cung cấp cho các nơi, mở rộng việc sản xuất.

**4.** Nhà ở hiện nay là nhu cầu cấp bách của hàng chục vạn gia đình công nhân viên chức. *Cần phải có chính sách mới về nhà ở, thể hiện được nguyên tắc công bằng xã hội và phương châm "Nhà nước và nhân dân cùng làm"*. Đề nghị Nhà nước tính lại giá thuê nhà ở, bảo đảm tiền thuê nhà đủ sửa chữa nhà ở. Cần tính lại định mức sử dụng nhà

theo nguyên tắc phân phối theo lao động và theo sự cống hiến cho xã hội, ưu đãi những công nhân giỏi nghề, anh hùng, chiến sĩ thi đua, người có công với cách mạng và các nhà khoa học đầu đàn, các văn nghệ sĩ có tài năng, có nhiều cống hiến. Trong tiền lương của công nhân viên chức có phần chi phí cho nhà ở; ai không ở nhà của Nhà nước thì có tiền sửa chữa, xây dựng nhà riêng của mình. Đi đôi với việc đầu tư vốn xây dựng, sửa chữa nhà ở của Nhà nước, cần có chính sách cấp đất, huy động vốn và sức lao động của công nhân viên chức cùng Nhà nước xây dựng nhà ở. Nhà nước có chính sách bán chịu trả dần, cho vay vốn, bán vật liệu cho công nhân viên chức để tự giải quyết vấn đề nhà ở. Những nơi có điều kiện, công đoàn phối hợp với chính quyền địa phương hướng dẫn, giúp đỡ người lao động tổ chức các *"làng công nhân"*.

**5.** Đồng thời với việc cải cách tiền lương, công đoàn phối hợp với Nhà nước nghiên cứu cải tiến các chính sách xã hội của công nhân viên chức và các chính sách bảo trợ xã hội cho mọi người lao động.

Về 3 chính sách B.H.X.H do công đoàn trực tiếp quản lý (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động) cần được cải tiến theo hướng *mở rộng quyền quyết định, tự chịu trách nhiệm của cơ sở*. Nếu cơ sở phấn đấu giảm thấp được tỷ lệ ốm đau, tai nạn lao động và giảm tỷ lệ trợ cấp thai sản; sẽ được sử dụng ít nhất là 50% số kết dư để mở mang sự nghiệp nghỉ ngơi, du lịch cho người lao động; một phần đóng góp cho việc tập trung xây dựng các nhà nghỉ chung của địa phương hay của ngành. Những xí nghiệp lớn có thể phối hợp với quỹ phúc lợi để xây dựng các nhà nghỉ hay các công trình văn hoá. Các nhà nghỉ do công đoàn phụ trách phải chuyển sang hạch toán lấy thu bù chi, áp dụng hình thức *bán phiếu nghỉ, phiếu du lịch cho cơ sở với giá cả phục vụ* bảo đảm bù đắp chi phí. Với toàn bộ ngân sách bảo hiểm do mình quản lý, cơ sở có quyền chọn nơi nghỉ và hình thức nghỉ theo nguyện vọng của công nhân viên chức. Chỉ bằng cách đó, chúng ta mới nhanh chóng thoát ra khỏi tình trạng quản lý theo lối hành chính bao cấp, huy động tốt công suất của nhà nghỉ và nâng cao chất lượng phục vụ. Trong thời gian tới, Tổng Công đoàn phối hợp với Nhà nước nghiên cứu bổ sung, cải tiến các chính sách bảo hiểm xã hội đối với công nhân viên choc; kiện toàn tổ chức quản lý bảo hiểm xã hội thành một hệ thống thống nhất và đề nghị Quốc hội ban hành luật về Bảo hiểm xã hội. Đồng thời, công đoàn có trách nhiệm đề xuất chính sách bảo hiểm xã hội đối với người lao động thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh và đối với anh chị em đi lao động hợp tác nước ngoài trở về.

Lực lượng công nhân viên chức nghỉ hưu ngày càng đông, đời sống rất khó khăn. Công đoàn, đặc biệt là công đoàn cơ sở, công đoàn quận, huyện, thị xã cần có người phụ trách theo dõi, kiểm tra việc cấp phát hưu bổng, bán lương thực, thực phẩm hàng hoá thiết yếu cho đối tượng này. Công đoàn phải phối hợp với chính quyền địa phương tổ chức tốt hơn việc phục vụ về xã hội, y tế, văn hoá, thông tin; tạo điều kiện cho người về hưu tham gia sinh hoạt, giải trí, nghỉ ngơi tại các câu lạc bộ, nhà văn hoá, nhà nghỉ công đoàn; tham gia phát triển "quỹ bảo thọ" do Mặt trận Tổ quốc đề xướng; thu hút các đồng chí còn khả năng lao động tham gia các đội kiểm tra của công nhân, tổ chức sản xuất, dịch vụ, làm kinh tế gia đình, tham gia công tác giáo dục, bồi dưỡng thế hệ trẻ. Tổng Công đoàn cùng với Bộ Lao động và T.B.X.H nghiên cứu, bổ sung các chế độ, chính sách đối với người về hưu.

Trong nhiều ngành công nghiệp, trong các ngành giáo dục, y tế và thương nghiệp dịch vụ... lao động nữ giữ vai trò chủ yếu. Công đoàn cần phải chú ý tới *những khó khăn riêng, nhu cầu và quyền lợi riêng của người phụ nữ.* Cần đặc biệt quan tâm đến việc bố trí sử dụng hợp lý lao động nữ; giúp đỡ chị em tiến bộ về nghề nghiệp, giảm bớt những khó khăn trong gánh nặng gia đình; bàn bạc với chính quyền giành một phần quan trọng quỹ phúc lợi tập thể cho cuộc vận động sinh đẻ có kế hoạch, xây dựng và củng cố các nhà trẻ, mẫu giáo, nhà gửi trẻ ca ba, hợp tác xã tiêu thụ, quầy hàng phục vụ trong xí nghiệp và khu tập thể.

**6.** Để bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động, thời gian tới cần mở rộng hoạt động của các ban thanh tra công nhân trong các xí nghiệp cơ quan, các đội kiểm tra của công nhân trên địa bàn quận, huyện, thị xã; đồng thời tăng cường công tác pháp luật của công đoàn. Căn cứ vào Quyết định 217 và Nghị định 98 của Hội đồng Bộ trưởng, Tổng Công đoàn phối hợp với Uỷ ban thanh tra Nhà nước hướng dẫn cụ thể về tổ chức, hoạt động của các ban thanh tra, đội kiểm tra của công nhân trong các lĩnh vực sản xuất, quản lý và phân phối.

Mở rộng dân chủ đi đôi với thực hiện công khai hoá các vấn đề trong nội bộ mỗi xí nghiệp, mỗi cơ quan, thực hiện phương châm "dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra". Trước hết hãy công khai tình hình sản xuất kinh doanh, làm ăn lời lỗ của xí nghiệp; tình hình tài chính và các quỹ của xí nghiệp cho đông đảo công nhân viên chức biết và giám sát việc thực hiện. Mở rộng dân chủ phải đi đôi với tăng cường kỷ luật, tuân thủ nghiêm ngặt pháp luật Nhà nước và mọi quy chế trong đời sống tập thể. Cán bộ công đoàn phải thường xuyên tiếp xúc, gặp gỡ, đối thoại với người lao động, quan tâm đến những vấn đề mà họ đặt ra, giải thích cho họ hiểu đúng về pháp luật, chính sách. Không ai cản trở được công đoàn vạch rõ những hiện tượng lười biếng, vô kỷ luật và xâm phạm của công, những hiện tượng đặc quyền đặc lợi, vi phạm quyền làm chủ của người lao động. Không ai cản trở được công đoàn báo cáo lên cơ quan Đảng, Nhà nước và công đoàn cấp trên những hiện tượng vi phạm chính sásh pháp luật xảy ra trong đơn vị. Điều quan trọng là các báo cáo phải trung thực, chính xác.

Trong cuộc đấu tranh để đổi mới, chống các hiện tượng tiêu cực, góp phần làm trong sạch và nâng cao sức chiến đấu của Đảng, hiệu lực của Nhà nước, làm lành mạnh các quan hệ xã hội, báo chí của công đoàn (trung ương và địa phương không thể im hơi lặng tiếng trước các hiện tượng làm sai chính sách pháp luật, lợi dụng chức quyền, bóp nghẹt dân chủ, ức hiếp quần chúng, xâm phạm các quyền công đoàn đã được Hiến pháp quy định. Báo chí công đoàn không thể dung thứ những việc làm sai trái của bản thân tổ chức công đoàn, của cán bộ công đoàn. Báo chí công đoàn phải hướng dẫn dư luận lên án bệnh lười biếng, vô kỷ luật, xâm phạm tài sản xã hội chủ nghĩa, tình trạng lãng phí, làm dối làm ẩu, không bảo đảm chất lượng sản phẩm, những tệ nạn xã hội xảy ra trong nội bộ công nhân viên chức. Vấn đề là phải *điều tra nghiên cứu cụ thể, chính xác, phải thẳng thắn, trung thực, khách quan, vô tư.* Báo chí của công đoàn phải dựa vào đông đảo công nhân trung thực, dựa vào hệ thống tổ chức công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở; *đoàn kết, động viên mọi người đấu tranh chống tiêu cực.*

Để đẩy mạnh việc giải quyết các đơn từ khiếu nại của công nhân; giúp đỡ công nhân hiểu biết về pháp luật và bảo vệ các quyền lợi chính đáng của họ trước toà án; các cấp công đoàn từ cơ sở, quận, huyện, tỉnh, thành phố đến trung ương cần xây dựng các ban pháp luật của công đoàn, các văn phòng luật sư của công đoàn với tính chất là các tổ chức hoạt động nghiệp dư, hoạt động xã hội. Công đoàn mời các luật gia có nhiệt tình với quyền lợi của người lao động tham gia các tổ chức đó. Những người lao động khi cần thiết có quyền yêu cầu sự giúp đỡ của ban pháp luật hoặc văn phòng luật sư của công đoàn. Tổng Công đoàn Việt Nam sẽ thảo luận với Uỷ ban pháp luật của Quốc hội, Bộ Tư pháp và sẽ có hướng dẫn cụ thể.

Uỷ ban kiểm tra công đoàn các cấp cần tăng cường kiểm tra, giám sát việc quản lý, phân phối, sử dụng tài chính, tài sản và các hoạt động kinh tế của công đoàn; kiểm tra việc giải quyết khiếu nại, tố cáo của đoàn viên và CNVC theo đúng pháp luật Nhà nước về giải quyết đơn từ khiếu tố; phải đổi mới cách hoạt động, khắc phục tính hình thức và tư tưởng tránh né trong hoạt động của các Uỷ ban kiểm tra.

Ban thường vụ công đoàn các cấp phải sử dụng bộ máy giúp việc của mình để giải quyết các khiếu nại; tố cáo của công nhân viên chức tạo điều kiện thuận lợi cho Uỷ ban kiểm tra hoạt dộng và kịp thời giải quyết các kiến nghị của Uỷ ban kiểm tra.

Hơn bất cứ lĩnh vực hoạt động nào, việc chăm lo đời sống, bảo vệ quyền dân chủ và lợi ích chính đáng của người lao động, tổ chức công đoàn phải rất năng động, chủ động; cán bộ công đoàn phải có tinh thần đấu tranh dũng cảm bảo vệ lẽ phải, bảo vệ đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Đồng thời chúng ta cũng đề nghị với Đảng và Nhà nước sớm ban hành Luật công đoàn mới, thể chế hoá trách nhiệm và quyền công đoàn trong các mặt hoạt động theo điều 10 Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã quy định.

## III. ĐỔI MỚI CÔNG TÁC TỔ CHỨC VÀ CÁN BỘ, ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN

Phải đổi mới công tác tổ chức và cán bộ, đổi mới phương thức hoạt động của công đoàn theo hướng: *mở rộng đối tượng và phạm vi hoạt động của công đoàn; phát huy quyền tự chủ của công đoàn cơ sở; chấn chỉnh các công đoàn cấp trên cơ sở; xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có nhiệt tình, có năng lực tập hợp quần chúng tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, khắc phục bệnh quan liêu hành chính làm cho hoạt động công đoàn thực sự là hoạt động của đông đảo quần chúng.*

**1. Tập trung sức xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh; phát huy quyền tự chủ hoạt động của công đoàn cơ sở.**

Nội dung xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh là làm cho công đoàn cơ sở tập hợp được đông đảo công nhân lao động; giáo dục, nâng cao ý thức trách nhiệm làm chủ của đoàn viên; tổ chức các phong trào cách mạng trong sản xuất, đấu tranh chống tiêu cực; cùng với chính quyền chăm lo đời sống CNVC; giám sát kiểm tra việc thực hiện các chế độ chính sách, bảo đảm quyền làm chủ của tập thể lao động.

Để công đoàn cơ sở thực hiện được chức năng nhiệm vụ của mình, các công đoàn cấp trên cơ sở phải tôn trọng quyền tự chủ hoạt động của công đoàn cơ sở. Cùng với việc thực hiện Quyết định 217, Nghị định 50, Nghị định 98 của Hội đồng Bộ trưởng, phải khẩn trương nghiên cứu, ban hành *điều lệ hoạt động của công đoàn cơ sở*. Công đoàn cơ sở có quyền quyết định bộ máy và cán bộ; các hình thức tổ chức hoạt động, thu chi tài chính công đoàn, quản lý B.H.X.H theo những quy định chung của T.C.Đ.

Từng ngành, từng địa phương phải chỉ đạo, xây dựng cho được những mô hình công đoàn cơ sở vững mạnh; coi trọng tổng kết và phổ biến kinh nghiệm để cuối nhiệm kỳ này có từ 40-50% số công đoàn cơ sở vững mạnh. Từng bước vững chắc, chỉ đạo việc xây dựng công đoàn ở các cơ sở kinh tế ngoài quốc doanh và trong các hợp tác xã tiểu, thủ công cao cấp; thành lập các hội lao động hợp tác trong khu vực kinh tế tiểu, thủ công nghiệp.

**2. Chấn chỉnh tổ chức và hoạt động của các công đoàn cấp trên cơ sở.**

Hướng chấn chỉnh công đoàn cấp trên cơ sở là làm rõ chức năng nhiệm vụ, làm gọn bộ máy, giảm biên chế từ 20 - 25% so với cuối năm 1987, phục vụ thiết thực cho cơ sở.

- Công đoàn ngành trung ương tổ chức theo yêu cầu và đặc điểm ngành nghề, không theo tổ chức hành chính. Công đoàn ngành trung ương có nhiệm vụ đại diện cho lực lượng lao động từng ngành tham gia xây dựng và vận động công nhân, lao động thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của ngành, các kế hoạch tiến bộ kỹ thuật; các định mức kinh tế - kỹ thuật của ngành, các chế độ chính sách đối với người lao động trong ngành, các kế hoạch đào tạo cán bộ và công nhân kỹ thuật của ngành. Công đoàn ngành trung ương có quy chế, điều lệ riêng, phù hợp với Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

- Liên hiệp Công đoàn các tỉnh, thành phố, đặc khu có nhiệm vụ đại diện cho công nhân lao động tham gia xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; tổ chức các phong trào thi đua thực hiện các nhiệm vụ chính trị - kinh tế - xã hội trên địa bàn; cùng với chính quyền chăm lo đời sống công nhân, lao động. Chỉ đạo việc xây dựng tổ chức, quản lý cán bộ, tài chính và bảo hiểm xã hội theo sự phân cấp của T.C.Đ.

- Đối với các huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh có đông công nhân, lao động, phải kiện toàn tổ chức công đoàn, đủ sức tổ chức phong trào thi đua liên kết phục vụ nông nghiệp, phát triển sản xuất công nghiệp; kiểm tra việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động và những người về hưu sống trên địa bàn.

- Xem xét củng cố lại các công đoàn ngành địa phương, công đoàn các Liên hiệp xí nghiệp, Tổng công ty... bỏ bớt công đoàn ở những nơi không rõ đặc điểm ngành nghề. Những nơi không tổ chức công đoàn ngành địa phương có thể tổ chức ban cán sự, ban công tác chuyên ngành giúp L.H.C.Đ theo dõi, chỉ đạo các cơ sở thuộc các ngành đó.

Nói chung, yêu cầu tổ chức bộ máy công đoàn cấp trên cơ sở phải gọn, nhẹ, giảm bớt biên chế chuyên trách, tăng cường hoạt động các ban quần chúng. Nghiên cứu tổ

chức hội đồng thư ký ở các liên hiệp xí nghiệp, tổng công ty, hoặc sở, ty để phối hợp chương trình hành động của các công đoàn cơ sở, tham gia với các cơ quan quản lý về các vấn đề kinh tế - kỹ thuật - xã hội trong ngành.

Cơ quan T.C.Đ.V.N phải được kiện toàn gọn, nhẹ, có đủ năng lực giúp Ban thư ký, Ban chấp hành T.C.Đ tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước; tham gia xây dựng các chế độ chính sách có liên quan đến nghĩa vụ và quyền lợi người lao động; chỉ đạo hướng dẫn, kiểm tra hoạt động của công đoàn các cấp. Ban thư ký T.C.Đ là tập thể thường trực của Ban chấp hành, có nhiệm vụ và quyền hạn thay mặt Ban chấp hành tổ chức thực hiện Điều lệ Công đoàn Việt Nam, các nghị quyết, chủ trương công tác của công đoàn, tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước và tham gia các hoạt động của phong trào công đoàn thế giới.

Do yêu cầu mở rộng đối tượng kết nạp đoàn viên và phạm vi hoạt động của công đoàn, Ban chấp hành T.C.Đ.V.N, khoá V đề nghị với Đại hội đổi tên Tổng Công đoàn Việt Nam thành *Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam*. Chúng ta trở lại cái tên được đặt ra khi thống nhất các tổ chức công đoàn trong phạm vi toàn quốc hồi tháng 7 năm 1946, nhưng với nội dung mới, hoàn cảnh mới. Việc đổi tên này phản ánh sự phát triển về tổ chức, về nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn.

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam xây dựng trên hai hệ thống: Các *công đoàn ngành nghề* và các *công đoàn địa phương*. Các công đoàn ngành nghề tập hợp toàn bộ lao động chân tay và trí óc trong một ngành nghề, không phân biệt các thành phần kinh tế. Các công đoàn địa phương tập hợp tất cả các công đoàn cơ sở trên phạm vi lãnh thổ, không phân biệt cấp quản lý. Giữa công đoàn ngành và công đoàn địa phương có sự phân công, phân cấp chỉ đạo các mặt hoạt động của công đoàn cơ sở bảo đảm nguyên tắc: trong mỗi *lĩnh vực hoạt động, công đoàn cơ sở chỉ có một cấp trên chỉ đạo trực tiếp, các cấp trên khác chỉ phối hợp.*

**3. Đổi mới công tác cán bộ, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn**

Đổi mới công tác cán bộ phải đi đôi với việc sắp xếp lại bộ máy, giảm bớt cán bộ chuyên trách, mở rộng đội ngũ cán bộ không chuyên trách. Trong quá trình đổi mới công tác cán bộ phải chú ý:

- Coi trọng tiêu chuẩn, trên cơ sở tiêu chuẩn để thực hiện cơ cấu cán bộ hợp lý. Tiêu chuẩn của cán bộ công đoàn là nhiệt tình cách mạng, có năng lực tập hợp quần chúng, có hiểu biết về công tác vận động quần chúng, có kiến thức quản lý kinh tế, trưởng thành trong phong trào công nhân và được quần chúng tín nhiệm.

Đổi mới cách đánh giá cán bộ. Đánh giá cán bộ phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo; bảo đảm dân chủ, công khai; kết hợp sự nhận xét, đánh giá của người phụ trách, của tập thể và quần chúng với tự phê bình của cán bộ.

- Phát triển mạnh hình thức đào tạo bồi dưỡng tại chức. Tất cả cán bộ sau khi nhận nhiệm vụ mới đều cần phải được bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về hoạt động công đoàn. Sắp xếp, quy hoạch và phân công phân cấp nội dung, chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của hệ thống trường công đoàn. Cải tiến công tác chiêu sinh bảo đảm 60-70% số cán bộ đào tạo mới xuất thân từ công nhân và trưởng

thành từ cơ sở. Gắn việc chiêu sinh, đào tạo với phân công, sử dụng sau khi đào tạo. Kịp thời đưa các vấn đề mới về chức năng nhiệm vụ, nội dung hoạt động công đoàn, các chính sách kinh tế mới vào nội dung giảng dạy ở các trường công đoàn. Coi trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu phát triển lý luận công đoàn.

- Xúc tiến nghiên cứu và đề nghị với Đảng cho áp dụng một số chế độ, chính sách đối với cán bộ công đoàn: chế độ lương, phụ cấp trách nhiệm, khen thưởng động viên cán bộ công đoàn.

**4. Đổi mới phương thức hoạt động, khắc phục bệnh quan liêu, hành chính trong công đoàn.**

Đổi mới phương thức hoạt động, trước hết phải coi trọng việc khắc phục bệnh quan liêu, hành chính trong các cấp công đoàn. Bệnh quan liêu, hành chính thể hiện cả trong hệ thống tổ chức, trong việc tuyển chọn và sử dụng cán bộ, trong nội dung hoạt động và trong phong cách làm việc của cán bộ.

Các cấp công đoàn phải lấy cơ sở làm địa bàn hoạt động, nhận rõ đối tượng công tác vận động của mình là người đoàn viên, người công nhân lao động với nhiều hoàn cảnh, nghề nghiệp, trình độ khác nhau. *Phải có những hình thức thích hợp để thu hút, lôi cuốn mọi người vào các hoạt động của công đoàn một cách tự nguyện.* Dựa vào điều kiện làm việc, sinh sống của họ để tổ chức, sinh hoạt và hoạt động cho phù hợp. *Mở rộng việc tiếp xúc, đối thoại, thăm hỏi đoàn viên, giữ vững sinh hoạt tổ công đoàn để hiểu rõ tâm tư, nguyện vọng* của đoàn viên, lấy quần chúng giáo dục, giúp đỡ quần chúng. Xây dựng các *mạng lưới hoạt động ở cơ sở* làm cho hoạt động của công đoàn là hoạt động của đông đảo công nhân, lao động. *Mở rộng đội ngũ cộng tác viên* theo từng công việc giúp các Ban chấp hành Công đoàn tham gia quản lý kinh tế. Dùng các điển hình tiên tiến, các cuộc họp tổng kết, phổ biến kinh nghiệm để hướng cơ sở hoạt động. Phát triển các hình thức hội thảo, toạ đàm, sinh hoạt câu lạc bộ... để hướng dẫn công tác và trao đổi kinh nghiệm hoạt động. Giảm bớt nạn giấy tờ, hội nghị; tăng cường cách chỉ đạo, truyền đạt, kiểm tra trực tiếp hoạt động của cơ sở.

## IV. TĂNG CƯỜNG ĐOÀN KẾT THỐNG NHẤT HÀNH ĐỘNG VỚI LAO ĐỘNG VÀ PHONG TRÀO CÔNG ĐOÀN THẾ GIỚI ĐẤU TRANH CHO HOÀ BÌNH, DÂN CHỦ, PHÁT TRIỂN VÀ TIẾN BỘ XÃ HỘI

Năm năm qua đã ghi nhận những kết quả đáng phấn khởi trong hoạt động đối ngoại của các công đoàn Việt Nam.

Chúng ta vui mừng nhận thấy quan hệ hợp tác anh em giữa lao động và các công đoàn Việt Nam với lao động và các công đoàn Lào, Campuchia, Liên Xô và các nước anh em khác ngày càng được mở rộng, mang lại hiệu quả thiết thực, góp phần tích cực vào việc thực hiện sự hợp tác toàn diện, phân công lao động quốc tế XHCN giữa nước ta với các nước anh em. Chúng ta chân thành cảm ơn sự giúp đỡ và hợp tác quý báu về nhiều mặt và công đoàn Liên Xô đã và đang dành cho các công đoàn Việt Nam.

Chúng ta phấn khởi nhận thấy quan hệ hữu nghị giữa lao động và công đoàn Việt Nam với lao động và nhiều tổ chức công đoàn thuộc các xu hướng khác nhau trong các nước ASEAN ngày càng phát triển, góp phần tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau, thúc đẩy xu thế đối thoại giữa các nước trong khu vực Đông Nam Á. Chúng ta chân thành cảm ơn L.H.C.Đ thế giới đã giúp đỡ và phối hợp với các công đoàn Việt Nam trong việc mở nhiều cuộc hội thảo của công đoàn khu vực châu Á - Thái Bình Dương tại Việt Nam về những vấn đề mà công đoàn khu vực đều quan tâm. Năm năm qua đã có hơn 80 đoàn đại biểu của các tổ chức công đoàn thuộc các xu hướng khác nhau trong khu vực tham dự các cuộc hội thảo đó.

Chúng ta đánh giá cao những bước phát triển mới giữa công đoàn Việt Nam với công đoàn Ấn Độ, với công đoàn Apganixtan, công đoàn Irắc, với các công đoàn tiến bộ Nhật Bản, với Tổng Liên đoàn lao động Pháp (CGT), Tổng Liên đoàn lao động I-ta-li-a (CGIL), với một số công đoàn ngành, công đoàn địa phương ở Anh, ở Tây Đức...

Trung thành với truyền thống đoàn kết quốc tế của mình, lao động và các công đoàn Việt Nam sẽ tiếp tục góp phần tích cực vào cuộc đấu tranh chung của lao động và phong trào công đoàn thế giới vì lợi ích người lao động, vì hoà bình, dân chủ, độc lập dân tộc, phát triển và tiến bộ xã hội; vào sự mở rộng thống nhất hành động của các tổ chức công đoàn thuộc các tổ chức quốc tế, các xu hướng chính trị khác nhau trong cuộc đấu tranh cao cả đó.

Phương hướng hoạt động quốc tế của các công đoàn Việt Nam trong những năm tới là:

- Tiếp tục tăng cường quan hệ giữa lao động và công đoàn các nước Việt Nam, Lào, Campuchia, quan hệ hữu nghị và hợp tác với công đoàn Liên Xô và các nước X.H.C.N khác, với L.H.C.Đ thế giới, phát triển quan hệ hữu nghị, sự thống nhất hành động với công đoàn các nước, các tổ chức công đoàn quốc tế thuộc các xu hướng khác nhau nhằm tranh thủ điều kiện quốc tế thuận lợi cho sự nghiệp xây dựng X.H.C.N và bảo vệ Tổ quốc; đồng thời góp phần tích cực vào cuộc đấu tranh giữ vững hoà bình ở Đông Nam Á, châu Á - Thái Bình Dương và thế giới; thiết lập trật tự kinh tế quốc tế mới; mở rộng dân chủ và quyền công đoàn; vì việc làm và cuộc sống tốt đẹp của người lao động.

- Tiếp tục củng cố và phát triển mối quan hệ hữu nghị, sự giúp đỡ lẫn nhau trong mọi lĩnh vực với công đoàn Lào, công đoàn Campuchia, trước nhất là trong các lĩnh vực thực hiện các hiệp định hợp tác kinh tế, kỹ thuật, văn hoá giữa 3 nước, trao đổi kinh nghiệm đào tạo cán bộ, hoạt động đối ngoại. Lao động và các công đoàn Việt Nam hoàn toàn ủng hộ lập trường đúng đắn, thái độ thiện chí của chính phủ C.H.X.H.C.N Việt Nam, C.H.N.D Campuchia, C.H.D.C nhân dân Lào nhằm giải quyết vấn đề Campuchia và hoà bình, ổn định ở Đông Nam Á. Chúng ta hoan nghênh kết quả cuộc gặp không chính thức ở Gia-các-ta giữa bốn phái Campuchia; kết quả của cuộc họp các nước không liên kết ở Ha-ra-rê về Campuchia vừa qua; hoan nghênh những cuộc đối thoại nhằm tìm ra một giải pháp chính trị cho vấn đề Campuchia.

- Phát triển sâu rộng và nâng cao hiệu quả của phong trào thi đua quốc tế giữa Việt Nam - Liên Xô và các nước X.H.C.N nhằm góp phần thực hiện thắng lợi sự hợp tác sản xuất và liên kết kinh tế giữa các bên. Theo hướng đó, cần phát triển các *hình thức quan hệ trực tiếp giữa lao động và công đoàn các địa phương, các ngành và cơ sở có quan hệ hợp tác sản xuất của nước ta với các công đoàn tương ứng ở các nước anh em.* Phối hợp tốt hơn nữa với các công đoàn Liên Xô, Cộng hoà Dân chủ Đức, C.H.X.H.C.N Tiệp Khắc, C.H.N.D Bungari trong lĩnh vực hợp tác lao động giữa Việt Nam với các nước đó, làm cho sự hợp tác lao động quốc tế X.H.C.N đạt hiệu quả tốt hơn.

- Phát triển quan hệ hữu nghị với các tổ chức công đoàn thuộc các xu hướng và tổ chức quốc tế khác nhau trong các nước ASEAN vì lợi ích chung của người lao động, vì quan hệ láng giềng tốt và sự hợp tác kinh tế, thương mại, văn hoá giữa các nước trong khu vực; cùng nhau phấn đấu xây dựng Đông Nam Á thành khu vực hoà bình ổn định, không có vũ khí hạt nhân, hợp tác và phát triển.

- Là một thành viên, một sáng lập viên của Uỷ ban phối hợp công đoàn châu Á - Thái Bình Dương, công đoàn Việt Nam ủng hộ các sáng kiến của Uỷ ban nhằm phát triển sự thống nhất hành động của phong trào công đoàn khu vực, đấu tranh chống cái gọi là "chiến lược Thái Bình Dương" của Mỹ đối với khu vực, sự phục hồi chủ nghĩa quân phiệt Nhật Bản; mưu đồ bành trướng của các thế lực phản động khu vực; chống sự bóc lột, cướp đoạt của các công ty tư bản siêu quốc gia, vì hoà bình, ổn định, hợp tác giữa các dân tộc, vì quyền dân sinh, dân chủ của người lao động. Các công đoàn Việt Nam tiếp tục phát triển quan hệ hữu nghị đã được thiết lập với các công đoàn Ấn Độ, các công đoàn Nhật Bản, các công đoàn Ot-strây-li-a, các công đoàn Phi-lip-pin, các công đoàn Thái Lan, các công đoàn In-đô-nê-xi-a và mong muốn sớm khôi phục quan hệ hữu nghị với Công đoàn Trung Quốc.

- Tích cực tham gia vào mọi hoạt động của L.H.C.Đ thế giới nhằm thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội lần thứ XI công đoàn thế giới vì hoà bình, việc làm, phát triển và sự thống nhất của phong trào công đoàn. Cùng với L.H.C.Đ thế giới, các công đoàn tiến bộ khắp năm châu, công đoàn Việt Nam nhiệt liệt hoan nghênh hiệp ước giữa Liên Xô và Mỹ về loại bỏ tên lửa tầm trung và tầm ngắn, một thắng lợi bước đầu trong cuộc đấu tranh đòi giải trừ vũ khí hạt nhân. Chúng ta hoàn toàn ủng hộ chính sách hoà bình của Liên Xô và các nước X.H.C.N; ủng hộ những sáng kiến hoà bình nổi tiếng của Liên Xô thể hiện trong tuyên bố của đồng chí M. Goóc-ba-chốp nhằm loại bỏ vũ khí hạt nhân trước năm 2000, biến châu Á - Thái Bình Dương thành khu vực hoà bình, ổn định và hợp tác. Phát huy những kết quả và kinh nghiệm đã đạt được trong những năm vừa qua, các công đoàn Việt Nam chúng ta tiếp tục cộng tác chặt chẽ với L.H.C.Đ thế giới trong việc mở rộng những hoạt động khu vực của L.H.C.Đ thế giới ở Đông Nam Á.

- Công nhân và lao động Việt Nam ủng hộ hết sức mình cuộc đấu tranh của lao động và nhân dân các nước đang phát triển ở châu Á, châu Phi, châu Mỹ la tinh chống chủ nghĩa đế quốc, chủ nghĩa thực dân, chủ nghĩa a-pác-thai, các công ty tư bản siêu quốc gia để bảo vệ độc lập dân tộc, xây dựng và phát triển đất nước phồn thịnh và tiến

bộ; ủng hộ cuộc đấu tranh của giai cấp công nhân và nhân dân lao động, phong trào công đoàn và các lực lượng dân chủ, tiến bộ ở các nước tư bản, chống chủ nghĩa tư bản lũng đoạn, các tổ hợp công nghiệp - quân sự và các chính sách phản dân chủ, phản xã hội, đòi việc làm, cải thiện đời sống, đòi giải trừ quân bị, giảm chi phí quân sự, tăng ngân sách phúc lợi xã hội, chuyển nền sản xuất quốc phòng sang sản xuất phục vụ dân sinh, thực hiện tiến bộ xã hội.

Từ hơn nửa thế kỷ qua, dưới ngọn cờ của Đảng Cộng sản Việt Nam quang vinh - Đảng do Chủ tịch Hồ Chí Minh sáng lập và rèn luyện, giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn Việt Nam đã luôn luôn đi đầu trong các cuộc đấu tranh cách mạng và đã góp phần xứng đáng vào sự nghiệp vẻ vang của dân tộc.

Giờ đây, trong cuộc đổi mới theo Nghị quyết Đại hội VI của Đảng, giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn quyết cùng với toàn dân thực hiện cho được mục tiêu ổn định tình hình kinh tế - xã hội, tạo tiền đề tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hoá, đưa đất nước thoát khỏi cảnh đói nghèo. Toàn thể công nhân và lao động, cán bộ và đoàn viên công đoàn trong cả nước hãy hăng hái đi đầu trong việc xoá bỏ cơ chế quản lý cũ, thực hiện cơ chế quản lý mới, đẩy mạnh sản xuất, hoàn thành thắng lợi 3 chương trình kinh tế, đấu tranh lập lại trật tự kỷ cương trong đời sống kinh tế và xã hội.

Đại hội lần thứ VI Công đoàn Việt Nam đánh dấu một bước sự đổi mới trong tổ chức và hoạt động của công đoàn nhằm động viên công nhân lao động cả nước phấn đấu thực hiện đường lối đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Chúng ta quyết thực hiện thắng lợi những quyết định của Đại hội lần thứ VI Công đoàn Việt Nam để xứng đáng là người đại diện của đông đảo công nhân, lao động, là chiếc cầu nối liền giữa Đảng và giai cấp công nhân, là chỗ dựa vững chắc của Nhà nước Việt Nam XHCN.

- Đảng Cộng sản Việt Nam quang vinh muôn năm!
- Chủ tịch Hồ Chí Minh vĩ đại sống mãi trong sự nghiệp của chúng ta!
- Tất cả vì Tổ quốc XHCN, vì hạnh phúc của nhân dân!

## BÁO CÁO SỬA ĐỔI ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Điều lệ Công đoàn Việt Nam là văn kiện cơ bản để hướng dẫn xây dựng tổ chức công đoàn Việt Nam thông qua việc sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam, góp phần thực hiện yêu cầu đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn là một nhiệm vụ rất quan trọng của Đại hội. Ban chấp hành Tổng Công đoàn xin trình bày yêu cầu, nội dung và những đề nghị cụ thể sửa đổi, bổ sung điều lệ công đoàn để Đại hội thảo luận quyết định.

Điều lệ Công đoàn Việt Nam được Đại hội đại biểu lần thứ V công đoàn Việt Nam thông qua, đã xác định đúng đắn những vấn đề cơ bản về tính chất, vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ của công đoàn, nguyên tắc xây dựng tổ chức công đoàn, mối quan hệ của công đoàn với các tổ chức trong hệ thống chuyên chính vô sản. Trong nhiệm kỳ vừa qua, Điều lệ Công đoàn Việt Nam đã có tác dụng chỉ đạo các cấp công đoàn nhận rõ trách nhiệm, quyền hạn, tiến hành kiện toàn tổ chức các cấp công đoàn, phát triển thêm được một lực lượng lớn công nhân, lao động vào công đoàn, cải tiến hoạt động của công đoàn các cấp.

Tuy nhiên, trước yêu cầu nhiệm vụ mới của cách mạng nước ta, trước những thực tế phát triển của phong trào công đoàn cả nước, Điều lệ Công đoàn Việt Nam cần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, góp phần thực hiện thắng lợi những nhiệm vụ mới rất nặng nề và vẻ vang đang đặt ra cho công đoàn Việt Nam.

Yêu cầu sửa đổi điều lệ công đoàn lần này cần phải thể hiện được tinh thần đổi mới của Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ VI, phù hợp với chủ trương đổi mới cơ chế quản lý kinh tế của Nhà nước, tiếp thu được những kinh nghiệm hoạt động của công đoàn trong thời gian qua và góp phần giải quyết những vấn đề thực tiễn về tổ chức, hoạt động của công đoàn hiện nay.

Nội dung sửa đổi bổ sung điều lệ cần tập trung vào những vấn đề chính, làm rõ các quy định về tổ chức, nhiệm vụ của các cấp công đoàn trong tình hình nhiệm vụ mới, phát huy quyền chủ động của công đoàn cơ sở, làm rõ hơn về tổ chức và trách nhiệm của công đoàn ngành trung ương và các công đoàn địa phương, cải tiến tổ chức hoạt động của công đoàn, góp phần thực hiện những nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam.

Với yêu cầu nội dung trên đây, trong thời gian chuẩn bị Đại hội lần thứ VI Công đoàn Việt Nam, nhiều cuộc hội thảo của công đoàn các cấp, nhiều cán bộ, chuyên gia nghiên cứu của các ngành kinh tế - khoa học kỹ thuật, giám đốc xí nghiệp, nhiều đồng chí cán bộ công đoàn lâu năm đã nghỉ hưu hoặc chuyển ngành đã nhiệt tình đóng góp ý kiến sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Các đoàn đại biểu công đoàn ngành, công đoàn địa phương trước khi về dự Đại hội Công đoàn toàn quốc đã nghiên cứu, thảo luận, góp những ý kiến rất cơ bản sửa đổi điều lệ công đoàn. Ban chấp hành Tổng Công đoàn kỳ họp thứ II đã nghe ý kiến đóng góp của cán bộ, đoàn viên và các cấp công đoàn đã cho nhiều ý kiến sửa chữa bản dự thảo điều lệ sửa đổi, để trình ra Đại hội xét, quyết định.

Với 272 ý kiến đóng góp, đã làm sáng tỏ toàn bộ 10 chương, 52 điều của bản dự thảo điều lệ sửa đổi, trình ra Đại hội lần này.

Dưới đây B.C.H Tổng Công đoàn xin trình bày những vấn đề bổ sung sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam để Đại hội thảo luận và quyết định ban hành Điều lệ mới của Công đoàn Việt Nam.

## Phần thứ nhất
## NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Phần này điều lệ hiện hành nêu lên những nội dung cơ bản về tính chất, nguyên tắc xây dựng công đoàn Việt Nam và chức năng nhiệm vụ của công đoàn Việt Nam; điều lệ sửa đổi vẫn ghi lại những nội dung cơ bản đó. Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ của công đoàn trong tình hình mới, quán triệt Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ VI, điều lệ sửa đổi bổ sung mấy vấn đề sau đây:

Hiện nay, nền kinh tế nước ta còn nhiều thành phần, số công nhân, lao động ngoài quốc doanh đang là một lực lượng sản xuất rất quan trọng, bao gồm 1,8 triệu người, sản xuất 40% giá trị tổng sản lượng công nghiệp của nước ta. Là tổ chức quần chúng rộng lớn của giai cấp công nhân, công đoàn không thể chỉ tổ chức và hoạt động trong công nhân, viên chức Nhà nước, mà còn có trách nhiệm tổ chức, giáo dục, vận động công nhân, lao động ngoài thành phần quốc doanh thực hiện đường lối chính sách xây dựng C.N.X.H của Đảng và Nhà nước ta. Với nhận thức đó, điều lệ công đoàn sửa đổi xác định:

*"Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam là tổ chức quần chúng rộng lớn của giai cấp công nhân, xây dựng trên nguyên tắc tự nguyện, nhằm đoàn kết toàn thể công nhân, lao động đấu tranh, nhằm xây dựng C.N.X.H và C.N.C.S ở Việt Nam".*

Như vậy tính chất giai cấp và tính chất quần chúng của công đoàn Việt Nam ngày càng thể hiện đúng đắn trong tình hình nhiệm vụ mới của nước ta.

Với việc mở rộng đối tượng phát triển công đoàn, với cơ cấu tổ chức cơ sở của công đoàn có những đổi mới, bao gồm nhiều loại hình cơ sở như: quốc doanh, tư doanh, liên doanh, tiểu công nghiệp... Đề nghị Đại hội đổi tên Tổng Công đoàn Việt Nam là *Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam* (viết tắt là T.L.Đ) cho phù hợp, đoàn kết được rộng rãi công nhân, lao động và các tổ chức công đoàn trong cả nước.

Về nhiệm vụ của công đoàn Việt Nam, cần bổ sung xác định rõ trách nhiệm của công đoàn trong việc thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ VI; vì vậy điều lệ sửa đổi ghi:

*"Trong giai đoạn cách mạng hiện nay, nhiệm vụ tập trung nhất của công đoàn là: giáo dục, động viên công nhân, lao động thực hiện thắng lợi công cuộc đổi mới của đất nước, tác động có hiệu quả vào việc làm chuyển biến tình hình kinh tế - xã hội, thực hiện thắng lợi 3 chương trình kinh tế; đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, chăm lo đời sống và bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân, lao động; xây dựng đội ngũ công nhân lao động; xây dựng Đảng và Nhà nước của giai cấp công nhân".*

Bản điều lệ sửa đổi trình ra Đại hội lần này đã soạn thảo, rút ngắn hơn điều lệ hiện hành trên 2000 từ. Thứ tự chương mục của điều lệ cũng có sắp xếp lại như đưa chương cơ sở từ chương 6 lên chương 3 và mang tiêu đề "tổ chức cơ sở của công đoàn" để đúng với vị trí của công đoàn cơ sở là nền tảng của tổ chức công đoàn Việt Nam. Một số câu, chữ nói về công tác đối ngoại của công đoàn đã sửa lại cho đúng với chủ trương đối ngoại của Đảng ta.

## Phần thứ hai
## NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ

Phần này điều lệ sửa đổi gồm 10 chương, 52 điều đã được các đại biểu góp nhiều ý kiến. Dưới đây xin trình bày những vấn đề đã sửa đổi bổ sung:

### I. VỀ ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN

Vấn đề nổi lên cần sửa đổi là đối tượng phát triển đoàn viên, nhiệm vụ và quyền của đoàn viên:

Về đối tượng phát triển đoàn viên công đoàn, thực hiện Nghị quyết số 16 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng và tiếp thu ý kiến của các cấp công đoàn, điều lệ sửa đổi đã ghi vào Điều 1 việc kết nạp những người lao động trong các ngành nghề tiểu công nghiệp vào công đoàn. Các điều kiện gia nhập công đoàn của đối tượng này cũng giống như công nhân thuộc thành phần kinh tế quốc doanh, đồng thời Điều 1 cũng đã ghi: công đoàn kết nạp công nhân, lao động trong các xí nghiệp liên doanh với nước ngoài, các xí nghiệp nước ngoài tại Việt Nam, các đơn vị đi hợp tác lao động với nước ngoài. Việc phát triển các đối tượng khác như công nhân, lao động trong các xí nghiệp tư doanh, xí nghiệp công tư hợp doanh, điều lệ sửa đổi quy định như điều lệ hiện hành.

Về nhiệm vụ và quyền của đoàn viên, điều lệ sửa đổi vẫn ghi: đoàn viên có 5 nhiệm vụ và 5 quyền như điều lệ hiện hành. Để tích cực thực hiện yêu cầu dân chủ, công khai trong hoạt động công đoàn, điều lệ sửa đổi có bổ sung thêm:

- Điểm 1, Điều 4: *Đoàn viên có quyền thảo luận và quyết định chương trình công tác kế hoạch sử dụng tài chính, tài sản công đoàn.*

- Điểm 2, Điều 4: *Đoàn viên có quyền kiểm tra mọi hoạt động của công đoàn, phê bình, chất vấn các cấp lãnh đạo công đoàn.*

- Điểm 4, Điều 4: *Đoàn viên có quyền được công đoàn giúp đỡ về mặt luật pháp, được bảo vệ quyền lợi chính đáng trước pháp luật.*

- Điểm 5, Điều 4: *Đoàn viên được công đoàn giúp đỡ tìm việc làm, làm kinh tế gia đình.*

Về quyền lợi của đoàn viên nghỉ hưu, ngoài những quyền lợi đã quy định ở điều lệ hiện hành, Điều 6 của điều lệ sửa đổi có bổ sung thêm: *đoàn viên về hưu được tham gia các hoạt động du lịch, nghỉ ngơi, sinh hoạt câu lạc bộ do công đoàn tổ chức.*

## II. VỀ NGUYÊN TẮC VÀ HỆ THỐNG TỔ CHỨC CỦA CÔNG ĐOÀN

Có nhiều ý kiến đề nghị bổ sung, sửa đổi các quy định về tổ chức công đoàn các cấp, về bầu cử đại biểu đi dự Đại hội công đoàn các cấp cho phù hợp với thực tế.

Về tổ chức công đoàn ngành: thực tế cho thấy việc tổ chức công đoàn ngành chủ yếu căn cứ vào tính chất nghề nghiệp của từng ngành, mức độ chuyên môn hoá, quy chế tổ chức, sự phân cấp quản lý của từng ngành. Hệ thống tổ chức công đoàn ngành không nhất thiết phải tổ chức theo hệ thống quản lý của Nhà nước.

Trong thời kỳ đầu xây dựng C.N.X.H, trình độ chuyên môn hoá từng ngành chưa cao, có những ngành còn bao gồm nhiều ngành nghề nên nội dung phương thức hoạt động của công đoàn ngành chưa thể hiện rõ tính chất nghề nghiệp, việc thành lập công đoàn ở những ngành này cũng chưa cần thiết. Để bảo đảm hoạt động công đoàn ngành thực sự đi vào kinh tế, kỹ thuật ngành nghề, điều lệ sửa đổi quy định: *Các công đoàn ngành trung ương, công đoàn ngành địa phương do các công đoàn cùng ngành nghề lập ra. Công đoàn ngành có điều lệ riêng, trên cơ sở của điều lệ công đoàn Việt Nam Ban thư ký Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam ra quyết định thành lập công đoàn ngành T.W. Ban Thường vụ L.H.C.Đ địa phương ra quyết định thành lập công đoàn ngành địa phương sau khi đã bàn bạc với công đoàn ngành TW.*

Về tổ chức công đoàn huyện: qua hoạt động của công đoàn huyện cho thấy việc lập công đoàn huyện trước hết phải căn cứ tình hình phát triển các cơ sở sản xuất, kinh doanh, số lượng công nhân, lao động của mỗi huyện. Điều lệ sửa đổi quy định:

*Những huyện có đông công nhân, lao động và có nhiều công đoàn cơ sở sản xuất thì lập công đoàn huyện. Liên hiệp Công đoàn ra quyết định thành lập công đoàn huyện.*

Về tổ chức công đoàn liên hiệp xí nghiệp, tổng công ty và cấp tương đương: các công đoàn này thực chất là một công đoàn ngành, vì vậy việc tổ chức công đoàn L.H.X.N, Tổng công ty và cấp tương đương cần phải căn cứ vào tính chất nghề nghiệp, mối quan hệ giữa các cơ sở thành viên quyền hạn của L.H.X.N, Tổng công ty đối với các cơ sở thành viên và quy mô tổ chức của từng đơn vị để xem xét quyết định.

Điều 8 điều lệ sửa đổi quy định:

*Các liên hiệp xí nghiệp, tổng công ty có các cơ sở thành viên có quan hệ chặt chẽ với nhau về kinh tế và kỹ thuật thì thành lập công đoàn liên hiệp xí nghiệp, tổng công ty hoặc lập hội đồng thư ký. Việc thành lập công đoàn liên hiệp xí nghiệp, tổng công ty nếu có tính chất toàn quốc thì do công đoàn ngành trung ương ra quyết định; nếu trong phạm vi tỉnh, thành phố thì liên hiệp công đoàn ra quyết định.*

Về tổ chức công đoàn khối: điều lệ sửa đổi không quy định lập công đoàn khối như đề nghị của một vài địa phương: bởi vì các cấp công đoàn thực hiện chức năng tham gia quản lý, nhiều việc cụ thể công đoàn phải có chính quyền cùng làm thì công đoàn mới thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình. Công đoàn khối không có chính quyền đồng cấp; trên thực tế hoạt động ít hiệu quả.

Về tổ chức công đoàn trong công nhân, viên chức quốc phòng, vì có nhiều đặc điểm riêng nên điều lệ sửa đổi quy định:

*Tổ chức công đoàn trong CNVC quốc phòng do Ban thư ký Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam thảo luận thống nhất với Đảng uỷ quân sự trung ương và Tổng cục chính trị để quyết định.*

Về quyền đại biểu của uỷ viên Ban chấp hành triệu tập Đại hội, Điều 10 điều lệ hiện hành quy định:

*Ban chấp hành cấp triệu tập Đại hội được giới thiệu người về ứng cử ở Đại hội cấp dưới làm đại biểu đi dự Đại hội công đoàn cấp mình.* Tiếp thu ý kiến đóng góp của các cấp công đoàn, điều 12 điều lệ sửa đổi quy định:

*Các uỷ viên Ban chấp hành cấp triệu tập Đại hội là đại biểu chính thức của* Đại hội cấp đó, trừ những uỷ viên đã về hưu, đã chuyển công tác khác, hoặc không đủ tư cách đại biểu.

Điều lệ sửa đổi còn quy định: "*Trường hợp đặc biệt Ban chấp hành cấp triệu tập Đại hội có quyền chỉ định một số đại biểu chính thức. Nhưng số đại biểu chỉ định không được quá 3% tổng số đại biểu chính thức của Đại hội cấp đó*".

## III. VỀ TỔ CHỨC, NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

Tổ chức và nhiệm vụ của công đoàn cơ sở cần sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với việc phát triển tổ chức công đoàn trong các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh và phát huy được quyền chủ động của các đơn vị kinh tế cơ sở. Vì vậy điều kiện lập công đoàn cơ sở, điều lệ công đoàn sửa đổi không đòi hỏi đơn vị phải được phân cấp quản lý toàn diện như quy định của điều lệ hiện hành.

Đối với các hợp tác xã công nghiệp, tiểu công nghiệp, các xí nghiệp tư doanh, xí nghiệp liên doanh với nước ngoài v.v... Nhà nước ta coi các đơn vị đó bình đẳng với các xí nghiệp quốc doanh, vì vậy điều kiện lập công đoàn cơ sở trong các đơn vị nói trên cũng thực hiện như điều kiện thành lập công đoàn cơ sở trong các xí nghiệp quốc doanh.

Để làm rõ trách nhiệm của các loại công đoàn cơ sở; quốc doanh, tư doanh, liên doanh với nước ngoài, lao động hợp tác với nước ngoài... điều lệ sửa đổi soạn thảo 6 nhiệm vụ chung cho các loại cơ sở, tiếp đó có nêu lên những nhiệm vụ riêng của mỗi loại công đoàn cơ sở. Đặc biệt để làm rõ quyền tự chủ của công đoàn cơ sở, điều lệ sửa đổi quy định bổ sung nhiệm vụ số 6 của công đoàn cơ sở là: "*quản lý, sử dụng ngân sách bảo hiểm xã hội, tài chính công đoàn theo các quy định của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam*".

Sinh hoạt của công đoàn cơ sở là điều kiện để thực hiện nguyên tắc dân chủ, công khai trong công đoàn. Điều lệ sửa đổi quy định: "*công đoàn cơ sở, công đoàn bộ phận tổ chức sinh hoạt toàn thể đoàn viên, hoặc cán bộ công đoàn ít nhất 3 tháng một lần để thảo luận chương trình hoạt động của công đoàn, quyết định việc sử dụng tài chính và tài sản công đoàn*".

## IV. VỀ CƠ QUAN LÃNH ĐẠO CÔNG ĐOÀN TOÀN QUỐC

Theo điều 18 điều lệ hiện hành: Ban chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam bầu ra Chủ tịch, Phó chủ tịch, Ban thư ký, Tổng thư ký, Uỷ ban kiểm tra của công đoàn và Trưởng uỷ ban kiểm tra.

Chủ tịch có trách nhiệm:

- Xem xét và có ý kiến với Ban thư ký Tổng Công đoàn, chuẩn bị nội dung các kỳ họp Ban chấp hành và cùng Ban thư ký điều hành các kỳ họp Ban chấp hành.

- Xem xét, nắm tình hình và góp ý kiến với Ban thư ký Tổng Công đoàn về tổ chức thực hiện Nghị quyết của Đại hội Công đoàn toàn quốc và các Nghị quyết của Ban chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam

Như vậy theo điều lệ hiện hành, Chủ tịch Tổng Công đoàn chỉ là người đứng đầu Ban chấp hành, còn Tổng thư ký mới là người đứng đầu Ban thư ký. Nay điều lệ mới bổ sung, sửa đổi như sau:

- Chức danh Chủ tịch, Phó chủ tịch Tổng Công đoàn Việt Nam được thay bằng chức danh *Tổng thư ký, Phó tổng thư ký Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.*

*- Tổng thư ký là người đứng đầu Ban chấp hành và Ban thư ký, điều hành hoạt động của Ban chấp hành và Ban thư ký.*

- Chức danh Trưởng uỷ ban kiểm tra được thay bằng Chủ nhiệm U.B.K.T.

Về trách nhiệm của Ban thư ký, điều lệ sửa đổi xác định rõ:

*"Ban thư ký là tập thể thường trực của Ban chấp hành, thay mặt Ban chấp hành giữa 2 kỳ họp Ban chấp hành, điều hành mọi hoạt động của công đoàn".*

Để bảo đảm sự chỉ đạo công tác được kịp thời, phát huy quyền chủ động và trách nhiệm của cấp dưới, Ban thư ký chỉ quyết định chung về biên chế cán bộ của công đoàn ngành Trung ương và L.H.C.Đ địa phương, không quyết định cụ thể về bộ máy của các đơn vị đó như điều lệ hiện hành đã quy định.

## V. VỀ NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN NGÀNH TRUNG ƯƠNG

Sửa đổi, bổ sung nhiệm vụ của công đoàn ngành trung ương, đòi hỏi phải phù hợp với tình hình cải tiến tổ chức và quản lý, đổi mới cơ chế quản lý của các Bộ, Tổng cục thì công đoàn ngành trung ương mới thực hiện được chức năng, nhiệm vụ của mình.

Hiện nay, thực hiện đổi mới cơ chế quản lý nói chung, chức năng chủ yếu của các Bộ, Tổng cục là quản lý hành chính - kinh tế, giảm nhiệm vụ trực tiếp chỉ đạo quản lý sản xuất - kinh doanh đối với cơ sở. Vì vậy không thể giao cho công đoàn ngành trung ương chỉ đạo công đoàn cơ sở thực hiện nhiều nhiệm vụ cụ thể, tham gia quản lý với ngành trên nhiều lĩnh vực như trước đây.

Về nhiệm vụ của các ngành cũng có nhiều đặc điểm khác nhau, có ngành hành chính, sự nghiệp, có ngành sản xuất, kinh doanh, có ngành gồm nhiều ngành nghề khác nhau, có ngành quản lý cả công nghiệp và nông nghiệp.

Về tổ chức, có ngành có cấp sở ở địa phương, nhưng cũng có nhiều ngành không có cấp đó.

Với tình hình thực tế nói trên, trong điều lệ sửa đổi, không thể quy định được nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể phù hợp với mọi công đoàn ngành trung ương, mà chủ yếu là xác định trách nhiệm chung của các công đoàn ngành.

Đối với những nhiệm vụ cụ thể của công đoàn ngành như quản lý sự nghiệp BHXH, quản lý cán bộ trực tiếp quản lý cơ sở vv..., điều lệ sửa đổi đề nghị giao cho Ban thư ký Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam có quy định riêng, sát với mỗi ngành. Đồng thời điều lệ sửa đổi cũng quy định:

*Công đoàn ngành có điều lệ riêng, trên cơ sở điều lệ của công đoàn Việt Nam* (có thể là điều lệ tạm thời nếu chưa thông qua được Đại hội công đoàn ngành), để quy định được rõ nhiệm vụ, tổ chức, hoạt động trong từng công đoàn ngành trung ương.

## VI. VỀ NHIỆM VỤ CỦA CÁC CÔNG ĐOÀN ĐỊA PHƯƠNG (TỈNH, THÀNH PHỐ, ĐẶC KHU, QUẬN, HUYỆN, THỊ XÃ, CÔNG ĐOÀN NGÀNH ĐỊA PHƯƠNG)

Các công đoàn địa phương có trách nhiệm rất lớn trong việc thu hút các xã viên hợp tác xã công nghiệp, tiểu công nghiệp và công đoàn và tổ chức hội lao động hợp tác trong lao động thủ công nghiệp. Vì vậy điều lệ sửa đổi có bổ sung nhiệm vụ thứ 5 của L.H.C.Đ địa phương là:

*Tham gia với chính quyền địa phương thực hiện tốt các chính sách đối với lao động sản xuất công nghiệp ngoài thành phần quốc doanh. Tổ chức, hướng dẫn hội lao động hợp tác hoạt động.*

Vấn đề phân phối nhà ở cho công nhân, lao động, thực hiện chủ trương phát triển kinh tế gia đình, chăm lo đời sống, kiểm tra thực hiện các chế độ, chính sách hưu trí là những nhiệm vụ rất quan trọng của các công đoàn địa phương. Điều lệ sửa đổi đã bổ sung nội dung nhiệm vụ này đầy đủ hơn so với điều lệ hiện hành.

Có ý kiến đề nghị ghi vào điều lệ nhiệm vụ quốc tế của L.H.C.Đ địa phương. Thực tế hiện nay chỉ có một số L.H.C.Đ địa phương nhất là các thành phố lớn có làm công tác quốc tế. Do đó điều lệ không ghi nhiệm vụ hoạt động quốc tế thành nhiệm vụ chung của các Liên hiệp Công đoàn.

## VII. NHIỆM VỤ VÀ TỔ CHỨC CỦA UỶ BAN KIỂM TRA CỦA CÔNG ĐOÀN

Có ý kiến đề nghị nên để Đại hội bầu Uỷ ban Kiểm tra của công đoàn để nâng thêm quyền lực của Uỷ ban trong việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra. Qua nghiên cứu nhận thấy nếu để Đại hội bầu Uỷ ban Kiểm tra thì Uỷ ban Kiểm tra chỉ có trách nhiệm trước Đại hội công đoàn và chỉ báo cáo công việc với Đại hội công đoàn. Như vậy Uỷ ban Kiểm tra rất khó hoạt động. Về điểm này đề nghị với Đại hội: điều lệ sửa đổi vẫn quy định như điều lệ hiện hành là: *Ban chấp hành công đoàn các cấp bầu ra Uỷ ban Kiểm tra của cấp mình.*

Về nhiệm vụ của Uỷ ban Kiểm tra, theo điều lệ hiện hành có 3 nhiệm vụ. Trong đó, nhiệm vụ thứ 2 ghi: kiểm tra, giám sát việc giải quyết những khiếu nại, tố cáo của đoàn viên và công nhân, viên chức của công đoàn cấp mình và công đoàn cấp dưới; trực tiếp kiểm tra, giải quyết những vụ, việc của công đoàn cấp dưới đã giải quyết mà đương sự vẫn khiếu nại. Điều lệ sửa đổi quy định thành 2 nhiệm vụ:

*- Kiểm tra, giám sát việc quản lý tài chính, tài sản của công đoàn và các hoạt động kinh tế của công đoàn cấp mình và cấp dưới.*

*- Kiểm tra, giám sát việc giải quyết những khiếu nại, tố cáo của đoàn viên và công nhân, lao động.*

Như vậy theo quy định của điều lệ sửa đổi, việc giải quyết khiếu nại, tố cáo của đoàn viên, công nhân, lao động là trách nhiệm trực tiếp của Ban thư ký Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và Ban thường vụ công đoàn các cấp, không còn là trách nhiệm trực tiếp của Uỷ ban Kiểm tra.

Điều lệ hiện hành còn quy định: Uỷ ban Kiểm tra có nhiệm vụ hướng dẫn Ban Thanh tra công nhân ở cơ sở hoạt động. Quy định đó hiện nay không còn phù hợp nữa vì theo Quyết định 217 của Hội đồng Bộ trưởng, việc chỉ đạo các Ban Thanh tra công nhân hoạt động là thuộc trách nhiệm của các Hội đồng xí nghiệp.

## VIII. VỀ TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN

Điều lệ hiện hành quy định mức thu đoàn phí bằng 1% lương chính hàng tháng của đoàn viên. Hiện nay Nhà nước có chế độ bù giá hàng tháng để bảo đảm tiền lương thực tế của công nhân, viên chức. Để bảo đảm điều kiện hoạt động của công đoàn cơ sở trong tình hình hiện nay, điều lệ sửa đổi quy định:

*Tiền thu đoàn phí hàng tháng bằng 1% số thu nhập cơ bản (lương và phụ cấp theo lương) trong tháng của đoàn viên.*

## IX. VỀ ĐIỀU KHOẢN CHUNG

Thời gian giữa hai kỳ Đại hội công đoàn để kịp thời cải tiến tổ chức công đoàn cho phù hợp với chủ trương cải tiến quản lý kinh tế của từng ngành, từng địa phương, đề nghị bổ sung vào điều khoản thi hành Điều lệ Điều 51 như sau:

*Căn cứ vào Điều lệ công đoàn, Ban thư ký Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam ra các quy định cụ thể về tổ chức bộ máy, nhiệm vụ và quyền hạn của mỗi cấp công đoàn cho phù hợp.*

BAN CHẤP HÀNH T.C.Đ VIỆT NAM (KHOÁ V)

## NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI LẦN THỨ VI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Đại hội lần thứ VI công đoàn Việt Nam đã họp từ ngày 17 đến ngày 20-10-1988 tại Hà Nội. Đại hội đã nghe báo cáo tình hình và nhiệm vụ của Ban chấp hành T.C.Đ.V.N (khoá V), bài phát biểu của đồng chí Nguyễn Văn Linh Tổng Bí thư Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, ý kiến phát biểu của Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng Đỗ Mười. Trên cơ sở đó, Đại hội đã thảo luận, nhất trí thông qua báo cáo chính trị, Điều lệ sửa đổi; coi đó là cương lĩnh hoạt động của phong trào công nhân, lao động và tổ chức công đoàn trong những năm tới.

Đại hội quyết nghị:

1) Biểu dương công nhân và công đoàn cả nước đã cần cù, dũng cảm, khắc phục khó khăn để giữ vững sản xuất, tiếp tục xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật cho chủ nghĩa xã hội, luôn luôn gắn bó với Đảng, là chỗ dựa tin cậy của Đảng và Nhà nước. Biểu dương đội ngũ cán bộ công đoàn đã tận tuỵ, kiên trì, vận động quần chúng thi đua lao động, sản xuất, tiết kiệm; tham gia đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, đấu tranh chống tiêu cực; chăm lo đời sống người lao động.

Đại hội phê phán những biểu hiện tiêu cực, không phù hợp với bản chất cách mạng, tính tiền phong gương mẫu của giai cấp công nhân trong một bộ phận công nhân, lao động; phê phán bệnh quan liêu, hành chính, thái độ hữu khuynh của công đoàn trong đấu tranh bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân viên chức.

2) Nhiệm vụ chung của công đoàn trong những năm tới là *tập hợp, giáo dục, làm cho công nhân, lao động hiểu rõ tình hình của đất nước, hăng hái đi đầu trong công cuộc đổi mới, góp phần làm chuyển biến tình hình kinh tế - xã hội; chăm lo đời sống, bảo vệ quyền dân chủ và lợi ích chính đáng của công nhân, lao động; xây dựng giai cấp công nhân và công đoàn vững mạnh; tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước.* Đại hội nhất trí cho rằng VIỆC LÀM VÀ ĐỜI SỐNG - DÂN CHỦ VÀ CÔNG BẰNG XÃ HỘI chính là yêu cầu bức xúc của công nhân và lao động, là mối quan tâm hàng ngày của các cấp công đoàn.

3) Năng suất, chất lượng, hiệu quả, cải thiện đời sống người lao động phải là mục tiêu của mọi cuộc vận động thi đua. Phong trào hành động cách mạng trong mỗi tập thể công nhân, viên chức cần hướng vào các nội dung sau:

a. Triệt để tiết kiệm tiêu hao vật chất trong quá trình sản xuất, trên cơ sở các định mức hợp lý.

b. Sắp xếp gọn bộ máy, giảm biên chế hành chính, gián tiếp.

c. Áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, đổi mới quy trình công nghệ để tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng và hạ giá thành sản phẩm.

d. Tăng cường các biện pháp quản lý lao động, chống tệ làm dối, làm ẩu, ăn cắp, lãng phí của công.

e. Chú trọng các biện pháp cải thiện điều kiện lao động, nhất là trong môi trường nặng nhọc, độc hại và đối với lao động nữ.

g. Tiếp tục phát triển các hình thức liên kết thi đua sản xuất giữa các cơ sở, các ngành, các địa phương, phát huy sức mạnh tổng hợp, hỗ trợ nhau, thực hiện có hiệu quả mục tiêu chung. Đẩy mạnh phong trào thi đua quốc tế với Liên Xô và các nước X.H.C.N nhằm đẩy nhanh tiến độ xây dựng các công trình, thực hiện tốt các hợp đồng kinh tế, các đơn đặt hàng theo hiệp định đã ký kết giữa các bên.

Đối với lao động và chuyên gia làm việc ở nước ngoài, công đoàn cần vận động anh chị em lao động tốt, tích cực học nghề, học tiếng, chấp hành pháp luật, tăng cường đoàn kết với công nhân và nhân dân nước bạn.

4) Quán triệt nội dung liên minh công nông trong tình hình mới, công đoàn phải tuyên truyền giải thích cho công nhân lao động hiểu rõ trách nhiệm đối với việc thực hiện chương trình lương thực - thực phẩm, phối hợp chặt chẽ với các cơ quan Nhà nước và Hội nông dân, huy động mọi khả năng của các ngành công nghiệp, của khoa học kỹ thuật để đẩy mạnh sản xuất nông nghiệp. Vận động công nhân, viên chức thực hiện kế hoạch sản xuất, cung ứng năng lượng, nhiên liệu, công cụ, phân bón... cho nông nghiệp; phát triển công nghiệp chế biến, làm ra nhiều hàng hoá tiêu dùng chất lượng tốt hợpvới yêu cầu, thị hiếu của nông dân. Thực hiện đúng các chính sách, các hợp đồng kinh tế, khắc phục tệ cửa quyền, gây phiền hà trong trao đổi, mua bán với nông dân.

Công đoàn ở các nông trường, lâm trường quốc doanh vận động công nhân, viên chức đẩy mạnh sản xuất, thực hiện hạch toán kinh tế, giúp đỡ nông dân địa phương ứng dụng tiến bộ kỹ thuật.

5) Trong điều kiện kinh tế còn nhiều thành phần, công đoàn có trách nhiệm tuyên truyền động viên công nhân, lao động trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh thực hiện đúng các chính sách phát triển kinh tế của Đảng và Nhà nước, hăng hái lao động sản xuất, phát huy quyền dân chủ trong quản lý, phân phối thu nhập.

Ban chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cùng với các cơ quan Nhà nước nghiên cứu sớm ban hành các chính sách, chế độ về lao động, tiền lương, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, quan hệ chủ, thợ... trong khu vực này.

6) Chăm lo đời sống và bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động là nội dung quan trọng để xây dựng giai cấp công nhân, phát huy quyền làm chủ tập thể của công nhân, lao động; là chức năng cơ bản và nhiệm vụ cấp bách hiện nay của công đoàn.

a. Trong những năm tới công đoàn phải cùng với cơ quan Nhà nước vận động CNVC sắp xếp lại sản xuất, tổ chức lại lao động, mở rộng sản xuất, tổ chức dịch vụ, gia công để tạo việc làm và tăng thu nhập cho CNVC. Đối với số lao động dôi ra, công đoàn phải cùng với chính quyền xem xét kỹ từng trường hợp để có biện pháp chính sách thoả đáng. Công đoàn cơ sở quận, huyện, thị xã giúp đỡ anh chị em thiếu việc tìm việc làm; lập các cơ sở sản xuất, dịch vụ, mở lớp dạy nghề để giúp công nhân lao động và con cái họ có việc làm, có thêm thu nhập.

Công đoàn cần tham gia với cơ quan quản lý tuyển chọn người đi hợp tác lao động với nước ngoài: bảo vệ lợi ích chính đáng của họ trong thời gian làm việc ở nước ngoài và tham gia sắp xếp việc làm cho những người hết hạn trở về nước.

b. Kiến nghị với Nhà nước sớm nghiên cứu cải cách cơ bản chính sách tiền lương theo đúng tinh thần Nghị quyết Đại hội lần thứ VI của Đảng. Áp dụng những biện pháp để bảo đảm lương thực tế ngang mức tháng 9 - 1985. Chấm dứt tình trạng nợ lương, chậm bán gạo cho CNVC.

Ở các cơ sở sản xuất, kinh doanh, công đoàn vận động công đoàn thực hiện các định mức kinh tế - kỹ thuật, phấn đấu tăng năng suất lao động để tăng thu nhập, đồng thời tham gia với cơ quan quản lý và Hội đồng xí nghiệp xây dựng đơn giá tiền lương hợp lý, phương án phân phối các quỹ xí nghiệp, giám sát việc thực hiện các quy chế lương, tiền thưởng.

Ở các cơ quan hành chính, sự nghiệp, công đoàn vận động anh chị em giảm bớt biên chế hành chính, thực hiện chủ trương khoán quỹ lương, kiêm nghiệm công việc để phát huy khả năng lao động, tăng thu nhập.

a. Kiến nghị với Nhà nước sớm ban hành chính sách mới về nhà ở. Công đoàn các cấp, nhất là công đoàn cơ sở phải tham gia với cơ quan quản lý có kế hoạch xây dựng, sửa chữa, cải tạo nhà ở, phát triển "làng công nhân" ở những nơi có điều kiện; tham gia phân phối nhà ở cho CNVC, bảo đảm công bằng, hợp lý, đúng chính sách, chống các biểu hiện tiêu cực trong việc phân phối nhà ở.

b. Đồng thời với việc cải cách tiền lương, công đoàn phối hợp với Nhà nước *nghiên cứu cải tiến các chính sách xã hội cho người lao động* như: chính sách đối với những người công tác lâu năm ở biên giới, hải đảo, miền núi xa xôi, hẻo lánh, bổ sung chính sách đối với người về hưu, người mắc bệnh nghề nghiệp, với lao động nữ. Đề xuất chế độ trợ cấp ngừng việc, chờ việc cho số lao động dôi ra, các chính sách bảo hiểm xã hội với lao động thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh...

Các chính sách bảo hiểm xã hội do công đoàn trực tiếp quản lý cần được cải tiến theo hướng mở rộng quyền tự chịu trách nhiệm của cơ sở. Chuyển hệ thống các nhà nghỉ do công đoàn quản lý sang hạch toán lấy thu bù chi.

Các công đoàn cơ sở, công đoàn quận, huyện, thị xã phải thường xuyên giúp đỡ, tạo điều kiện cho người về hưu tham gia sinh hoạt, giải trí, nghỉ ngơi, tham quan, du lịch; thu hút những người còn khả năng hoạt động, tham gia công tác xã hội, làm kinh tế gia đình.

Công đoàn các cấp cần *chú ý tới những nhu cầu và quyền lợi riêng của phụ nữ* trong khi giải quyết các lợi ích của người lao động như: tham gia với chính quyền bố trí, sử dụng hợp lý lao động nữ; giúp đỡ chị em tiến bộ nghề nghiệp; dành một phần quỹ phúc lợi, tập thể cho cuộc vận động sinh đẻ có kế hoạch, xây dựng và củng cố các nhà trẻ, mẫu giáo, các hợp tác xã tiểu thủ, các quầy hàng phục vụ trong xí nghiệp và trong khu tập thể... nhằm giảm bớt gánh nặng gia đình cho chị em.

7) Làm rõ quyền hạn, tăng cường hoạt động của các *Ban Thanh tra* công nhân trong từng xí nghiệp, cơ quan; các đội kiểm tra của công nhân trên các địa bàn quận, huyện, thị xã; tăng cường công tác pháp luật của công đoàn làm cho công nhân, lao động hiểu biết pháp luật, sống và làm việc theo pháp luật.

Nghiên cứu và phối hợp với các cơ quan Nhà nước giải quyết kịp thời các đơn từ khiếu nại, tố cáo của công nhân, lao động.

Phát huy mạnh mẽ vai trò, chức năng của báo chí công đoàn trong việc phát hiện, biểu dương những nhân tố mới; đấu tranh chống các hiện tượng tiêu cực trong nội bộ CNVC, trong tổ chức công đoàn và ngoài xã hội, bảo vệ quyền dân chủ và lợi ích chính đáng của người lao động.

8) Phải đổi mới công tác tổ chức và cán bộ, đổi mới phương thức hoạt động theo hướng: mở rộng đối tượng và phạm vi hoạt động của công đoàn; phát huy quyền tự chủ của công đoàn cơ sở, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh; chấn chỉnh, làm rõ chức năng, nhiệm vụ, làm gọn bộ máy công đoàn các cấp trên cơ sở xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có nhiệt tình, có năng lực tập hợp quần chúng tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước; khắc phục bệnh quan liêu hành chính, làm cho hoạt động công đoàn thật sự là hoạt động của đông đảo công nhân và lao động, thể hiện được tính độc lập của tổ chức công đoàn.

Tăng cường công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn để góp phần làm sáng tỏ hơn những vấn đề về giai cấp công nhân, về vai trò, chức năng của công đoàn trong chặng đường đầu thời kỳ quá độ, trong tác động của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật hiện nay.

9) Trung thành với truyền thống đoàn kết quốc tế của mình, lao động và các công đoàn Việt Nam tiếp tục góp phần tích cực vào cuộc đấu tranh chung của lao động và phong trào công đoàn thế giới vì lợi ích người lao động, vì hoà bình, dân chủ, độc lập dân tộc, phát triển và tiến bộ xã hội; vào sự mở rộng thống nhất hành động của các tổ chức công đoàn thuộc các tổ chức quốc tế, các xu hướng chính trị khác nhau.

Phương hướng hoạt động quốc tế của các công đoàn Việt Nam trong những năm tới là tiếp tục tăng cường quan hệ giữa lao động và công đoàn các nước Việt Nam, Lào, Campuchia, quan hệ hữu nghị và hợp tác với công đoàn Liên Xô và các nước X.H.C.N khác góp phần tích cực vào việc mở rộng liên kết kinh tế giữa Việt Nam với các nước xã hội chủ nghĩa; tiếp tục củng cố và phát triển sự hợp tác với L.H.C.Đ thế giới, phát triển quan hệ hữu nghị, thống nhất hành động với công đoàn các nước và các tổ chức công đoàn quốc tế thuộc các xu hướng khác nhau nhằm tranh thủ điều kiện quốc tế thuận lợi cho sự nghiệp xây dựng C.N.X.H và bảo vệ Tổ quốc; đồng thời góp phần tích cực vào cuộc đấu tranh giữ vững hoà bình ở Đông Nam Á, châu Á - Thái Bình Dương và thế giới; thiết lập trật tự kinh tế quốc tế mới; mở rộng dân chủ và quyền công đoàn; vì việc làm và cuộc sống tốt đẹp của người lao động.

10) Đại hội giao cho Ban chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam khoá VI tổ chức thực hiện những nhiệm vụ đề ra trong Nghị quyết này, từng năm phải định ra chương trình có mục tiêu cụ thể nhằm thực hiện thắng lợi Nghị quyết của Đại hội. Tăng cường mối quan hệ phối hợp với Hội đồng Bộ trưởng và các cơ quan quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước để giải quyết các vấn đề nảy sinh trong sản xuất và đời sống của công nhân, lao động.

Đại bội kêu gọi toàn thể cán bộ, đoàn viên và anh chị em công nhân, lao động trong cả nước hãy hăng hái đi đầu trong công cuộc đổi mới, góp phần ổn định một bước tình hình kinh tế - xã hội, tạo tiền đề phát triển trong những năm tiếp theo.

*Hà Nội, ngày 20 tháng 10 năm 1988*

**ĐẠI HỘI LẦN THỨ VI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM**

## NGHỊ QUYẾT
## ĐẠI HỘI LẦN THỨ VI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM VỀ BỔ SUNG SỬA ĐỔI ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TỔ CHỨC CÁN BỘ

Sau khi thảo luận báo cáo của Ban chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam khoá 5 về bổ sung và sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Đại hội lần thứ VI Công đoàn Việt Nam quyết nghị:

1. Nhất trí thông qua báo cáo của Ban chấp hành Tổng Công đoàn Việt Nam khoá 5 về sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam và Điều lệ Công đoàn Việt Nam (sửa đổi).

2. Nhất trí tán thành:

- Đổi tên Tổng Công đoàn Việt Nam là *Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam* cho phù hợp với yêu cầu mở rộng đối tượng và phạm vi hoạt động của công đoàn trong tình hình mới. Đổi tên Liên hiệp Công đoàn tỉnh, thành phố, đặc khu, huyện, thị xã là Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, đặc khu, quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh.

- Bỏ chức danh Tổng thư ký. Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam là người đứng đầu Ban chấp hành và Ban thư ký Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam; thay chức danh thư ký công đoàn các cấp (kể cả công đoàn bộ phận) là chủ tịch công đoàn.

3. Đối tượng phát triển vào công đoàn không chỉ bó hẹp trong đội ngũ CNVC khu vực quốc doanh và trong các cơ quan Nhà nước mà phải bao gồm cả những công nhân, lao động trong các hợp tác xã công nghiệp, tiểu công nghiệp, trong các xí nghiệp tư nhân, các xí nghiệp liên doanh với nước ngoài, trong các xí nghiệp của nước ngoài tại Việt Nam, các công nhân đi lao động hợp tác ở nước ngoài.

4. Phải tập trung xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, phát huy quyền tự chủ của công đoàn cơ sở; làm cho các công đoàn cơ sở tập hợp được đông đảo công nhân, lao động, tổ chức được các phong trào cách mạng trong sản xuất đấu tranh chống tiêu cực; cùng với chính quyền chăm lo đời sống, bảo đảm quyền dân chủ và lợi ích chính đáng của công nhân, lao động. Phấn đấu trong 5 năm tới có từ 40-50% số công đoàn cơ sở đạt tiêu chuẩn công đoàn vững mạnh.

5. Phải kiện toàn các công đoàn cấp trên cơ sở; xác định rõ chức năng nhiệm vụ và mối quan hệ chỉ đạo đối với công đoàn cơ sở. Phải đổi mới phương thức hoạt động khắc phục bệnh quan liêu, hành chính trong công đoàn. Các công đoàn cấp trên phải lấy cơ sở làm địa bàn hoạt động. Mỗi lĩnh vực công tác, công đoàn cơ sở chỉ chịu một cấp trên chỉ đạo trực tiếp; các cấp trên khác chỉ có trách nhiệm phối hợp. Phải mở rộng hoạt động của đội ngũ cộng tác viên, đội ngũ cán bộ không chuyên trách, giảm biên chế cán bộ chuyên trách từ 20-25% so với năm 1987.

6. Phải đổi mới công tác cán bộ, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn. Cán bộ công đoàn phải là những người trưởng thành từ phong trào công nhân, lao động: phải là những người có nhiệt tình, có năng lực tập hợp quần chúng, có kiến thức về luật pháp và quản lý kinh tế, được quần chúng tín nhiệm.

Phải gấp rút cải tiến nâng cao chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng; kết hợp đào tạo dài hạn với ngắn hạn, tại trường với tại chức và qua thực tiễn công tác. Ban chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam khoá VI phải nghiên cứu đề xuất với Đảng bổ sung các chế độ chính sách đối với các bộ công đoàn.

7. Đại hội giao cho Ban chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam xây dựng, đề xuất với Nhà nước mau chóng ban hành Luật công đoàn mới, xây dựng quy chế phối hợp giữa công đoàn và chính quyền các cấp, tạo cơ sở pháp lý cho công đoàn hoạt động có hiệu quả.

*Hà Nội, ngày 20-10-1988*

ĐẠI HỘI LẦN THỨ VI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

## DANH SÁCH BAN CHẤP HÀNH, BAN THƯ KÝ, CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHOÁ VI

**Chủ tịch**

NGUYỄN VĂN TƯ

**Phó Chủ tịch**

DƯƠNG XUÂN AN

CÙ THỊ HẬU

**Ban thư ký Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam**

- NGUYỄN VĂN TƯ
- DƯƠNG XUÂN AN
- CÙ THỊ HẬU
- ĐINH GIA BẢY
- ĐÀO THỊ BIỂU
- VŨ TẤT BAN
- NGUYỄN NGỌC CẬN
- HOÀNG MINH CHÚC
- NGUYỄN XUÂN CANG
- HOÀNG THỊ KHÁNH
- NGUYỄN AN LƯƠNG
- LÊ PHONG
- VŨ KIM QUỲNH
- NGUYỄN HỒNG QUÂN
- ĐỖ THỊ THIỆP

**Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VI**

1. DƯƠNG XUÂN AN
2. ĐẶNG VĂN AN
3. NGUYỄN THỊ TÚ ANH
4. VŨ TẤT BAN
5. ĐINH GIA BẢY
6. NGUYỄN MẬU BÀNH
7. NGUYỄN HỮU BÌNH
8. ĐÀO THỊ BIỂU
9. NGUYỄN XUÂN CANG
10. HOÀNG CÀNH
11. NGUYỄN NGỌC CẬN
12. PHẠM VĂN CHẤT
13. NGUYỄN ĐỖ CHINH
14. HOÀNG MINH CHÚC
15. ĐỖ VIẾT CƯỜNG
16. PHẠM ĐÌNH CẤP
17. ĐOÀN VĂN DÂN
18. TRẦN THỊ NGỌC DIỆU
19. LÊ THỊ KIM DUNG
20. NGUYỄN VĂN DŨNG
21. NGÔ TIẾN DŨNG
22. NGUYỄN BÁ DUYÊT
23. TRẦN TIẾN DY
24. NGÔ THỊ ĐẮC
25. CHU ĐIỂM
26. LƯƠNG CÔNG ĐOAN
27. LÊ CÔNG ĐOÀN
28. NGUYỄN VĂN ĐỘNG
29. LÊ QUÝ ĐÔN
30. LÊ VĂN EM

31. NÔNG VĂN HAI
32. ĐẶNG HÀ
33. PHẠM NGỌC HÁN
34. TRẦN TRUNG HẠNH
35. CAO THỊ HẢO
36. CÙ THỊ HẬU
37. NGUYỄN MINH HOA
38. PHAN THỊ THU HOA
39. HOÀNG THỊ HOÀ
40. NGUYỄN XUÂN HOÀ
41. NGUYỄN CÔNG HOAN
42. TRẦN ĐÌNH HOAN
43. HÀ VĂN HỒNG
44. NGUYỄN THẾ HÙNG
45. PHẠM VŨ HÙNG
46. VÕ KIM HÙNG
47. PHẠM ANH HÙNG
48. NGUYỄN VĂN HÙNG
49. NGUYỄN THÀNH HƯNG
50. LÊ TRỌNG HỮU
51. NGUYỄN HÀ HỮU
52. KA-PA-TƠ
53. MAI KHẮC KẾ
54. LÃNH KIÊM
55. TRỊNH THỊ HỒNG KIM
56. HOÀNG THỊ KHÁNH
57. VŨ ĐỨC KHIỂN
58. BÙI THÚC KHIẾT
59. ĐẶNG KHÔI
60. TRẦN VĂN KHUYÊN
61. TRẦN THỊ LAN
62. TRẦN THỊ THU LANG
63. DƯƠNG KHÁNH LÂM
64. PHẠM THỊ LẬP
65. NGUYỄN THÀNH LÊ
66. TỪ LÊ
67. NGUYỄN TĂNG LIÊM
68. ĐỖ VĂN LIÊN
69. VŨ VIẾT LINH
70. DƯƠNG VĂN LONG
71. PHẠM VĂN LỢI
72. NGUYỄN LỰC
73. THÁI HIỀN LƯƠNG
74. NGUYỄN AN LƯƠNG
75. NGUYỄN VĂN LỘC
76. VƯƠNG KÝ LÙNG
77. LÊ THỊ MÁC
78. NGUYỄN HỮU MẠNH
79. NGUYỄN THỊ MÃN
80. NGUYỄN VĂN MINH
81. ĐẶNG CÔNG MINH
82. LÊ THỊ MINH
83. HÀ VĂN MUÔN
84. MAI VĂN NĂM
85. ĐỖ ĐỨC NGỌ
86. PHAN NHƯ NGỌC
87. CAO THỊ NGOÃN
88. LÂM HIỆP NGHĨA
89. LÊ HẠNH NGUYÊN
90. HỒ VĂN NGỪNG
91. NGUYỄN DUY NHÂN
92. NGUYỄN THỊ NHỰ
93. HOÀNG VĨNH NINH
94. NGUYỄN ĐỨC OÁNH

95. NGUYỄN VĂN PHẢ
96. NGUYỄN THỊ PHAN
97. NGUYỄN DANH PHIÊN
98. LÊ PHONG
99. ĐOÀN PHƯƠNG
100. TẠ THỊ THU PHƯƠNG
101. ĐỖ THỊ BÍCH PHƯƠNG
102. TRẦN NGỌC PHƯỢNG
103. NGUYỄN HỒNG QUÂN
104. BÙI NGỌC QUẾ
105. NGUYỄN THẾ QUẾ
106. TRỊNH NGỌC QUYỀN
107. VÕ QUYỀN
108. VŨ KIM QUỲNH
109. NGUYỄN NGỌC RẬU
110. TÔ SANG
111. NGUYỄN MỘNG SINH
112. HUỲNH KIM SƠN
113. NGUYỄN HỮU SỰ
114. NGUYỄN VĂN TAM
115. VŨ KINH TÂM
116. LÊ VIẾT TÂM
117. NGUYỄN THẠC TÂN
118. VŨ THỊ TÂN
119. NGUYỄN THỊ TẠO
120. NGUYỄN THỊ THANH
121. TRẦN THỊ THANH THANH
122. PHẠM THÀNH
123. PHẠM CÔNG THÀNH
124. ĐOÀN ANH THẮNG
125. ĐÀO TRỌNG THI
126. BÙI THỊ THÌN
127. NGUYỄN VĂN THIỆN
128. ĐỖ THỊ THIỆP
129. VÕ HƯNG THÔNG
130. PHẠM CÔNG THU
131. NGUYỄN THỊ KIM THUÝ
132. NGUYỄN ĐÌNH THỪA
133. NGUYỄN THƯỚC
134. TRẦN XUÂN TOẢN
135. NGUYỄN KIM TÒNG
136. LÊ CÔNG TÒNG
137. TRẦN THỊ KIM TRÂM
138. HOÀNG TRIỆN
139. NGUYỄN ANH TUẤN
140. LÊ THANH TÙNG
141. LÊ DUY TÙNG
142. NGUYỄN THỊ TUYẾT
143. NGUYỄN VĂN TƯ
144. VÕ THÀNH TƯƠI
145. ĐỖ THỊ TỴ
146. PHẠM VĂN ỦNG
147. DƯƠNG VĂN ƯỚC
148. ĐỒNG VĂN VIÊN
149. LÊ QUỐC VIỆT
150. LÊ THỊ HỒNG VINH
151. HOÀNG VĂN VỊNH
152. NGUYỄN VIẾT VƯỢNG
153. VÕ TÒNG XUÂN
154. VÕ THI YỂM
155. NGUYỄN THỊ YẾN

**Danh sách Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VI**

| | |
|---|---|
| 1. CÙ THỊ HẬU | *Chủ nhiệm* |
| 2. NGUYỄN ĐẮC THẮNG | *Phó chủ nhiệm* |
| 3. LÊ PHONG | *Phó chủ nhiệm* |
| 4. TRẦN VĂN BÌNH | *LĐLĐ TP Hồ Chí Minh - Uỷ viên* |
| 5. NGUYỄN THỊ HỒNG | *LĐLĐ TP Hà Nội - Uỷ viên* |
| 6. BÙI VĂN KÍNH | *Công đoàn ngành Giao thông vận tải Việt Nam - Uỷ viên* |
| 7. HUỲNH LIÊN | *LĐLĐ Quảng Nam - Đà Nẵng - Uỷ viên* |
| 8. NGUYỄN LONG MINH | *Công đoàn Quốc phòng - Uỷ viên* |
| 9. NGUYỄN ANH TỐ | *LĐLĐ thành phố Hải Phòng - Uỷ viên* |
| 10. ĐỖ VĂN LỜI | *Uỷ viên* |
| 11. LÊ THANH KHƯƠNG | *Uỷ viên* |

# ĐỔI MỚI TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN, GÓP PHẦN XÂY DỰNG VÀ BẢO VỆ TỔ QUỐC, CHĂM LO VÀ BẢO VỆ LỢI ÍCH CỦA CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG

**(Báo cáo của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hhoá VI tại Đại hội VII Công đoàn Việt Nam)**

Từ Đại hội VI Công đoàn Việt Nam đến nay, tình hình trong nước và quốc tế có nhiều biến đổi sâu sắc. Đất nước ta, giai cấp công nhân và nhân dân ta đang đứng trước những vận hội mới và thử thách mới.

Đại hội VII Công đoàn Việt Nam có nhiệm vụ tổng kết về tổ chức và hoạt động của công đoàn trong bước đầu chuyển sang nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, xác định rõ hơn trách nhiệm của công đoàn đối với việc thực hiện mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, xã hội văn minh", đối với việc bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động trong cơ chế thị trường.

Với thái độ khách quan và tinh thần tự phê bình nghiêm túc, tiếp thu ý kiến của Đại hội công đoàn các cấp, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trình trước Đại hội bản báo cáo:

**Đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, chăm lo và bảo vệ lợi ích của công nhân, lao động.**

Bản báo cáo gồm 2 phần chính:

- Tình hình công nhân, lao động và hoạt động công đoàn từ Đại hội VI Công đoàn Việt Nam đến nay.

- Mục tiêu, phương hướng nhiệm vụ công đoàn trong nhiệm kỳ 1993 - 1998.

## Phần thứ nhất
## TÌNH HÌNH CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG VÀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN TỪ ĐẠI HỘI VI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM ĐẾN NAY

### A. TÌNH HÌNH CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG TRONG BƯỚC ĐẦU CHUYỂN SANG CƠ CHẾ THỊ TRƯỜNG

Thực hiện đường lối đổi mới của Đảng cộng sản Việt Nam, nền kinh tế nước ta đang trong quá trình chuyển từ một nền kinh tế theo cơ chế tập trung quan liêu, bao cấp sang nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, vận động theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước. Sự chuyển hướng chiến lược đó bước đầu đã giải phóng sức sản xuất, khơi dậy các tiềm năng, làm cho bộ mặt kinh tế - xã hội trở nên sống động hơn. Sản xuất nông nghiệp, công nghiệp đã có sự tăng trưởng, lạm phát đã được kiềm

chế; đời sống của một bộ phận công nhân, lao động và nhân dân được cải thiện hơn. Song cơ chế thị trường với sức lao động trở thành hàng hoá đang thâm nhập vào mọi quan hệ xã hội, đã tác động trực tiếp, mạnh mẽ vào giai cấp công nhân và những người làm công ăn lương, đặt giai cấp công nhân nước ta trước những thử thách mới.

**1.** Trong bối cảnh phải đương đầu với rất nhiều thử thách trong bước chuyển đổi kinh tế; trước những biến động của các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu và Liên Xô; trước sự tấn công từ nhiều phía của các thế lực thù địch, giai cấp công nhân, đội ngũ cán bộ quản lý, kinh tế, cán bộ khoa học, kỹ thuật nước ta - một lực lượng xã hội quan trọng - đã vững vàng vượt qua khó khăn, hăng hái đi đầu trong công cuộc đổi mới; góp phần tạo nên những thành tựu bước đầu nhưng rất quan trọng trong đời sống kinh tế-xã hội, giữ vững ổn định về chính trị.

Công nhân, cán bộ quản lý kinh tế, cán bộ khoa học kỹ thuật trong nhiều ngành nghề đã quyết tâm đổi mới công tác quản lý, thực hiện hạch toán kinh doanh, tiếp cận với công nghệ hiện đại, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật làm cho một số ngành then chốt trong kinh tế quốc doanh có bước phát triển mới. Từ năm 1990 đến nay, sản lượng điện đã từ 9 tỉ kwh tăng lên trên 10,5 tỉ kwh; xi măng từ 2,5 triệu tấn lên 4,2 triệu tấn; dầu thô từ 2,7 triệu tấn lên 6,5 triệu tấn; thép từ 10 vạn tấn lên 22 vạn tấn... Tỷ trọng kinh tế quốc doanh trong tổng sản phẩm quốc nội (GDP) đã từ 34% năm 1990 lên 36% năm 1991 và 39,9% năm 1992. Hàng tiêu dùng sản xuất trong nước ngày càng phong phú, đa dạng về chủng loại. Nhiều mặt hàng đã cạnh tranh được với hàng nước ngoài và đã vươn ra nhiều thị trường mới trên thế giới.

Công nhân, lao động trong các hợp tác xã, các doanh nghiệp tư nhân, liên doanh và tư bản nước ngoài đầu tư cũng đã tìm cách vượt qua khó khăn, đẩy mạnh sản xuất, góp phần đáng kể vào sự tăng trưởng thu nhập quốc dân và kim ngạch xuất khẩu.

Thực hiện liên minh giữa giai cấp công nhân, giai cấp nông dân và tầng lớp trí thức trong cơ chế mới, công nhân, lao động, các nhà khoa học và cán bộ kỹ thuật trong các ngành sản xuất, dịch vụ, nghiên cứu phục vụ nông nghiệp đã bước đầu đổi mới phương thức sản xuất, kinh doanh, chuyển giao công nghệ và dịch vụ kỹ thuật, lai tạo được nhiều giống mới, gia công, chế biến nông sản, góp phần tăng nhanh nông sản hàng hoá, giải quyết tốt vấn đề lương thực, thực phẩm cho nhu cầu trong nước và xuất khẩu, góp phần đổi mới bộ mặt nông thôn.

Không chịu bó tay trước khó khăn, các thầy, cô giáo, thầy thuốc đã trăn trở tìm giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, chất lượng phòng và khám, chữa bệnh. Anh chị em văn nghệ sĩ, cán bộ viên chức hoạt động trong các ngành văn hoá nghệ thuật, thể dục thể thao, báo chí xuất bản, phát thanh truyền hình đã đi vào cuộc sống, tìm tòi sáng tạo tích cực góp phần thúc đẩy công cuộc đổi mới, đấu tranh chống tiêu cực, từng bước nâng cao đời sống văn hoá và tinh thần của nhân dân.

Công nhân viên an ninh, quốc phòng không những đã đảm bảo tốt yêu cầu phục vụ quân đội và nhiệm vụ an ninh, quốc phòng mà còn tham gia sản xuất, làm dịch vụ tăng thêm sản phẩm hàng hoá cho xã hội.

Nữ công nhân, lao động, đã vượt qua muôn vàn khó khăn, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, có những đóng góp xứng đáng trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học,

văn hoá, nghệ thuật và là lực lượng nòng cốt trong cuộc vận động dân số, kế hoạch hoá gia đình; nuôi dạy con tốt, chống suy dinh dưỡng và bỏ học. Trong 5 năm qua đã có 457 lượt nữ công nhân viên chức được Tổng liên đoàn tặng bằng lao động sáng tạo, 10 chị được giải thưởng Côvalepxkaia, trên hai triệu lượt chị đạt danh hiệu "giỏi việc nước, đảm việc nhà".

Công nhân, lao động trẻ chiếm trên 60% tổng số, là lực lượng có trình độ học vấn khá, nhanh chóng tiếp thu cái mới, đã tỏ rõ khả năng sáng tạo trong sản xuất, trong nghiên cứu khoa học, trong hoạt động văn hoá nghệ thuật và nhiều tài năng trẻ đã xuất hiện trong lĩnh vực quản lý kinh doanh.

Thực tiễn chứng tỏ rằng trong bước ngoặt đầy thử thách, giai cấp công nhân nước ta đã tỏ rõ bản lĩnh chính trị vững vàng, đi đầu trong công cuộc đổi mới. Ở một số ngành, đội ngũ công nhân đã trưởng thành rõ rệt, đứng vững trong cơ chế mới, đảm đương được những công việc có trình độ kỹ thuật ngày càng cao.

Đại hội VII Công đoàn Việt Nam nhiệt liệt hoan nghênh và biểu dương toàn thể anh chị em công nhân, lao động trong tất cả cơ sở sản xuất, kinh doanh, các cơ quan quản lý, nghiên cứu khoa học, các đơn vị hành chính, sự nghiệp, các trường học, bệnh viện đã dũng cảm vượt qua khó khăn, năng động sáng tạo, góp phần xứng đáng vào những thành tựu bước đầu nhưng rất quan trọng của công cuộc đổi mới, tô thắm thêm truyền thống yêu nước và cách mạng của giai cấp công nhân Việt Nam.

**2.** Cùng với sự hình thành nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần và sự tổ chức, sắp xếp lại sản xuất, giai cấp công nhân nước ta đã và đang có những biến đổi về cơ cấu xã hội; trước hết là cơ cấu ngành nghề và sự chuyển dịch của hàng chục vạn công nhân quốc doanh sang các thành phần kinh tế khác. Nhiều ngành, nghề mới đã trở thành những mũi nhọn trong nền kinh tế như Dầu khí, Tin học, Điện tử, Bưu chính viễn thông, Hàng hải, Hàng không, Dịch vụ, Du lịch... Trong giai cấp công nhân đã xuất hiện lớp công nhân có trình độ học vấn cao, tiếp thu nhanh công nghệ hiện đại; đồng thời cũng xuất hiện sự khác biệt về khoảng cách thu nhập và đời sống.

Cùng với sự biến đổi về cơ cấu, đi vào nền kinh tế thị trường, giai cấp công nhân nước ta (số đông xuất thân từ nông dân của một nền nông nghiệp lạc hậu, gắn với nền công nghiệp chậm phát triển, lại trải qua một thời gian dài trong cơ chế bao cấp) đã bộc lộ những nhược điểm yếu kém, mang nặng dấu ấn sản xuất nhỏ. Trình độ tay nghề, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, sức khỏe của không ít công nhân (nhất là lao động nữ) chưa thích ứng với yêu cầu của công nghệ hiện đại và sự đòi hỏi của thị trường sức lao động.

Do tác động của cơ chế thị trường, phải sắp xếp lại sản xuất, hơn 2800 xí nghiệp quốc doanh đã phải giải thể, trên bảy chục vạn công nhân - lao động trong khu vực quốc doanh đã phải nghỉ việc và một số lượng tương tự không đủ việc làm thường xuyên nên đời sống hết sức khó khăn. Trong nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh nhất là khu vực sản xuất tư nhân, hợp tác xã, điều kiện lao động còn rất kém. Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp còn nghiêm trọng và có chiều hướng tăng lên. Chế độ chính sách bảo hộ lao động thực hiện không nghiêm, hiện tượng "khoán trắng" về chi phí, trang bị bảo hộ lao động vẫn còn.

Trước những biến động phức tạp của tình hình quốc tế và trong nước, một số người đã dao động về tư tưởng, sống tha hoá, bất chấp kỷ cương phép nước, tham nhũng, buôn lậu, nghiện hút, cờ bạc, mê tín dị đoan... làm trầm trọng thêm những tiêu cực, tệ nạn xã hội.

Tâm trạng chung của công nhân, lao động hiện nay là lo việc làm, lo xã hội xuống cấp, bất bình với tệ tham nhũng, mong muốn giữ được ổn định về chính trị. Một số nơi đã xảy ra xung đột giữa những người lao động với người sử dụng lao động. Từ năm 1992 đến nay đã xảy ra hàng chục cuộc phản ứng tập thể với những yêu sách về kinh tế và dân chủ ở các doanh nghiệp tư doanh, liên doanh với nước ngoài và cả ở một số doanh nghiệp quốc doanh. Đây là hiện tượng khó tránh khỏi trong nền kinh tế thị trường. Vấn đề đặt ra đối với công đoàn là phải làm sao thấy trước để tham gia giải quyết được những mâu thuẫn dẫn đến xung đột. Và, khi đã xảy ra phải có biện pháp kịp thời để vừa bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động vừa không làm ảnh hưởng đến sự tăng trưởng kinh tế và ổn định chính trị.

**3.** Tình hình trên cho thấy trong bước đầu chuyển sang cơ chế thị trường, giai cấp công nhân nước ta đã có những biến đổi quan trọng về cơ cấu, về tư tưởng, tâm lý và phong cách lao động. Thời gian tới càng đi sâu vào nền kinh tế thị trường cùng với việc mở rộng quan hệ văn hoá với nước ngoài, trên đất nước ta sẽ có những chuyển dịch lao động rộng lớn và phức tạp hơn. Cho nên xây dựng giai cấp công nhân phát triển về số lượng, vững vàng về chính trị, có trình độ học vấn và tay nghề cao, năng động, sáng tạo là một bảo đảm cho công cuộc phát triển kinh tế theo định hướng xã hội chủ nghĩa thắng lợi. Đó là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị, đồng thời cũng là nhiệm vụ quan trọng của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

## B. HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN TỪ ĐẠI HỘI VI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM (10/1988) ĐẾN NAY

### Những kết quả đạt được:

Đại hội VI Công đoàn việt Nam là bước khởi đầu của quá trình đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn, thể hiện tính chiến đấu và tính cách mạng của giai cấp công nhân nước ta.

**1.** Năm năm qua, thực hiện Nghị quyết Đại hội VI Công đoàn Việt Nam và các Nghị quyết của Trung ương Đảng, cả hệ thống công đoàn đã cố gắng làm sáng tỏ hơn các quan điểm đổi mới; làm cho tổ chức và hoạt động công đoàn từng bước thích ứng với nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, ngày càng đáp ứng yêu cầu, nguyện vọng của đoàn viên.

Từ thực tiễn của cuộc sống, kết hợp với việc nghiên cứu thực hiện Nghị quyết 8b của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VI), Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (tháng 5/1990) đã nhận thức sâu sắc hơn các chức năng của công đoàn; coi trọng chức năng đại diện bảo vệ lợi ích của công nhân, lao động, đồng thời không coi nhẹ các chức năng tham gia quản lý và giáo dục, vận động công nhân, lao động thực hiện nghĩa vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Trước những diễn biến phức tạp của phong trào công nhân và công đoàn quốc tế, Ban Chấp hành Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và cả hệ thống công đoàn đã khẳng định niềm tin và sự nhất trí hoàn toàn với đường lối đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam; khẳng định vai trò lãnh đạo của Đảng, khẳng định mối quan hệ đúng đắn giữa Công đoàn với Nhà nước. Tiếp nhận ý kiến của cán bộ, đoàn viên, công nhân, lao động, Tổng liên đoàn đã nhiều lần sửa chữa, bổ sung, kiến nghị và đã được Quốc hội thông qua Luật Công đoàn mới, điều 10 Hiến pháp năm 1992, tạo cơ sở pháp lý thuận lợi cho việc tổ chức và hoạt động của công đoàn.

Công đoàn đã ngày càng tăng cường các hoạt động xã hội và đa dạng hoá các hình thức tập hợp công nhân, lao động; tổ chức và hoạt động công đoàn đã bước đầu mở rộng ra các thành phần kinh tế.

Trong hoạt động thực tiễn, công đoàn đã cố gắng làm được nhiều việc:

Công đoàn đã làm cho công nhân, lao động hiểu rõ tình hình đất nước, quyết tâm thực hiện đường lối đổi mới của Đảng và Nhà nước. Thực hiện chủ trương sắp xếp lại sản xuất, các cấp công đoàn nhất là công đoàn cơ sở ở nhiều nơi đã thực sự cùng với giám đốc tìm mọi biện pháp để giải quyết việc làm, chăm lo đời sống, cải thiện điều kiện làm việc của công nhân, lao động. Hàng ngàn cơ sở đã mở đại hội công nhân viên chức để bàn việc chuyển hướng sản xuất, đa dạng hoá sản phẩm, phát triển các hoạt động dịch vụ. Nhiều cơ sở đã có những quy định nghiêm ngặt về chất lượng và tiết kiệm; có cơ chế vận động, khuyến khích mọi người góp vốn, khai thác vật tư, tìm việc làm mới, tìm thị trường tiêu thụ. Chính trong hoàn cảnh đó, phong trào lao động sáng tạo, phát huy sáng kiến được duy trì; phong trào thi đua "lao động giỏi" - một phong trào nảy sinh từ cơ sở ở Thủ đô Hà Nội đã phát triển tới một số ngành và địa phương Trong 5 năm qua đã có 7390 người được tặng bằng, huy hiệu "lao động sáng tạo" và hàng chục vạn người đạt tiêu chuẩn "lao động giỏi".

Thực hiện chủ trương sắp xếp lại sản xuất, Tổng liên đoàn đã tham gia với Nhà nước thực hiện chế độ trợ cấp một lần cho hơn 70 vạn công nhân, lao động trong khu vực Nhà nước phải nghỉ việc. Nhiều cơ sở từ nguồn quỹ tương trợ, từ phần lợi nhuận để lại đã xét trợ cấp thêm hàng trăm nghìn đồng; có nơi đến hàng triệu đồng cho những người phải nghỉ việc ổn định cuộc sống, tìm việc làm mới. Nhiều cơ sở, công đoàn đã lập được các quỹ trợ vốn, quỹ tương trợ để cho người lao động nghèo vay vốn phát triển kinh tế gia đình. Đến nay, nhiều tỉnh, thành phố đã thành lập được các trung tâm xúc tiến việc làm và một số địa phương thành lập được các văn phòng tư vấn pháp luật. Tổng liên đoàn đã nhận từ quỹ giải quyết việc làm quốc gia gần 5 tỷ đồng phân bổ cho các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố thực hiện vai trò tín chấp cho người lao động vay vốn phát triển sản xuất và mở rộng các hoạt động của trung tâm xúc tiến việc làm.

Ở một số cơ sở ngoài quốc doanh, công đoàn, nghiệp đoàn đã đại diện cho anh chị em ký thoả ước lao động tập thể, giải quyết các tranh chấp lao động; động viên anh chị em đoàn kết, tương trợ cho nhau vay vốn, hướng dẫn cách làm ăn, điều hoà công việc để mọi người có việc làm, có thu nhập. Nhiều cơ sở đã tổ chức cho anh chị em đi nghỉ ngơi tham quan du lịch, giúp đỡ nhau khi gặp khó khăn, hoạn nạn.

Để bảo vệ lợi ích người lao động, Ban thư ký Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã tập hợp ý kiến rộng rãi tham gia xây dựng Hiến pháp, Luật công đoàn và nhiều dự luật, pháp lệnh, nghị định, quyết định như: Luật đầu tư, Luật công ty, Luật doanh nghiệp tư nhân, các luật về thuế; các pháp lệnh về Hợp đồng lao động, Bảo hộ lao động, Bảo hiểm y tế, Pháp lệnh thanh tra nhân dân, Pháp lệnh về nhà ở; các nghị định, quyết định về thoả ước lao động tập thể, về tổ chức bộ máy, giảm nhẹ biên chế hành chính v.v... Đặc biệt, công đoàn đã có kiến nghị kịp thời về việc thực hiện chế độ phụ cấp trượt giá tiền lương, trợ cấp khó khăn, tham gia xây dựng các đề án cải cách tiền lương, cải cách bảo hiểm xã hội.

Ở những nơi xảy ra tranh chấp lao động, xung đột giữa lao động với giới chủ, các Liên đoàn lao động (nhất là Liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh) đã kịp thời phối hợp với chính quyền địa phương trực tiếp chỉ đạo, giải quyết tại chỗ, đảm bảo lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, mau chóng ổn định tình hình.

Công đoàn các cấp đã tích cực hoạt động trong lĩnh vực bảo hộ lao động, tham gia với chính quyền tổ chức phổ biến và triển khai Pháp lệnh bảo hộ lao động. Phong trào bảo đảm an toàn vệ sinh lao động do công đoàn phát động tiếp tục được duy trì và đã được đông đảo công nhân, lao động hưởng ứng. Nhiều đề tài, chương trình nghiên cứu khoa học kỹ thuật về bảo hộ lao động do Viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động Tổng liên đoàn chủ trì đã được thực hiện và áp dụng vào sản xuất, phục vụ tốt người lao động.

Các cuộc vận động về "dân số, kế hoạch hoá gia đình", các phong trào "giúp nhau làm kinh tế", "xây dựng gia đình văn hoá mới" vẫn được duy trì và đẩy mạnh. Tỷ lệ sinh con thứ 3 trong công nhân lao động từ 14,4% năm 1989 giảm xuống còn 10,5%. Đã có trên 1.500 cơ sở dứt điểm 3 mục tiêu kế hoạch hoá gia đình. Nhiều hình thức tương trợ xuất phát từ phong trào nữ công nhân viên chức như việc thành lập "Trung tâm hỗ trợ lao động nữ"; xây dựng "Quỹ tình thương", "Quỹ hỗ trợ tài năng sáng tạo nữ" đã được sự hưởng ứng nhiệt tình của nhiều cơ quan, đoàn thể, của nhiều nhà hảo tâm, nhà doanh nghiệp.

Với việc đổi mới công tác quản lý bảo hiểm xã hội, giao quyền chủ động cho cơ sở, việc thực hiện các chế độ chính sách bảo hiểm xã hội được kịp thời, hợp lý hơn, việc tổ chức cho công nhân lao động đi nghỉ ngơi, tham quan du lịch phát triển hơn trước.

Việc phân cấp quản lý tài chính đã làm cho các cấp công đoàn được chủ động hơn về tài chính, có thêm điều kiện để đẩy mạnh hoạt động công đoàn.

**2.** Đồng thời với việc thực hiện chức năng đại diện bảo vệ lợi ích người lao động, những năm vừa qua công đoàn cũng đã cố gắng tìm cách đổi mới công tác giáo dục, vận động công nhân.

Các cấp công đoàn đã chú ý phát huy tính chủ động của công đoàn cơ sở đối với công tác giáo dục; đẩy mạnh các hoạt động câu lạc bộ theo giới, theo sở thích, theo chuyên đề. Đã cố gắng đổi mới, nâng cao chất lượng báo Lao động, các tạp chí Công đoàn, các báo, bản tin của Công đoàn ngành trung ương, Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố; khôi phục và từng bước nâng cao chất lượng các buổi truyền hình, truyền thanh về công đoàn đồng thời tranh thủ phối hợp với các cơ quan truyền thông đại

chúng để tăng lượng thông tin về công nhân, công đoàn, về luật pháp chính sách đến người lao động. Từ 1989 đến nay, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã tổ chức một số đợt sinh hoạt chính trị theo chủ đề. Các chủ đề "Phát huy truyền thống 60 năm công đoàn Việt Nam", "Theo con đường Bác Hồ đã chọn" và các đợt thảo luận góp ý dự thảo Luật công đoàn, dự thảo Cương lĩnh của Đảng, Hiến pháp năm 1992 v.v... đã thu hút hàng triệu lượt người tham gia, vừa có tác dụng nâng cao nhận thức, vừa tập hợp nhiều ý kiến đóng góp có sức thuyết phục. Thông qua các câu lạc bộ nữ công và các hoạt động kỷ niệm truyền thống của phụ nữ đã có hàng triệu lượt phụ nữ được giáo dục về giới.

Phát huy vai trò chủ động của cơ sở, hình thức liên kết các cụm văn hoá - thể thao trong những năm gần đây được phát triển. Liên đoàn lao động các tỉnh Tây Nguyên, Nam Trung bộ, Tây Nam bộ có sáng kiến liên kết tổ chức các hội thi thể thao, văn nghệ để giao lưu văn hoá, thúc đẩy phong trào. Một số ngành, địa phương đã phục hồi, phát triển các liên hoan nghệ thuật quần chúng.

Bằng những việc làm của công đoàn trong quá trình vận động công nhân lao động thực hiện các chủ trương đổi mới, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tham gia quản lý, bảo vệ lợi ích người lao động; kết hợp với các hoạt động văn hoá, giáo dục nói trên, công đoàn đã góp phần làm cho công nhân, lao động hiểu rõ hơn tình hình và trách nhiệm của mỗi người đối với đất nước, góp phần giữ vững sự ổn định về chính trị - xã hội.

Nhằm tiếp tục đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn, Ban Thư ký Tổng liên đoàn đã xúc tiến công tác nghiên cứu lý luận về thực trạng giai cấp công nhân và các giải pháp công đoàn trong bước đầu chuyển sang cơ chế thị trường; tổng kết các chuyên đề tham gia quản lý, chăm lo đời sống công nhân, lao động; vận động thi đua; đổi mới công tác tuyên truyền giáo dục; công tác vận động nữ công nhân và đổi mới hoạt động công đoàn trong công tác bảo hộ lao động.

**3.** Trong lĩnh vực công tác tổ chức, chúng ta đã triển khai việc phát triển công đoàn trong các thành phần kinh tế, coi đó là một chương trình trọng điểm. Đến nay đã tổ chức được trên 180 công đoàn cơ sở, 42 nghiệp đoàn và hơn 300 hội nghề thu hút hơn 110.000 lao động ở các hợp tác xã, xí nghiệp tư nhân và liên doanh. Tuy còn chậm và số lượng còn ít nhưng đã có cơ sở và kinh nghiệm để có thể phát triển mạnh mẽ hơn trong thời gian tới.

Việc xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh đã được tiến hành ngay từ năm 1989 - năm đầu tiên thực hiện Nghị quyết Đại hội VI Công đoàn Việt Nam. Đồng thời với việc nghiên cứu hướng dẫn thực hiện Nghị định về quyền, trách nhiệm công đoàn cơ sở trong các thành phần kinh tế, hàng năm chúng ta đã tổ chức các hội nghị đúc kết kinh nghiệm về nội dung và phương pháp hoạt động của công đoàn cơ sở; trách nhiệm, quyền hạn và phương pháp công tác của chủ tịch công đoàn cơ sở, hoạt động của tổ chức công đoàn. Tỷ lệ công đoàn cơ sở vững mạnh từ hơn 10% (năm 1989), đến nay đã lên gần 40%. Một số ngành đã có trên 50 - 60% số công đoàn cơ sở đạt tiêu chuẩn vững mạnh.

Qua tổng kết thực tiễn và bàn bạc dân chủ, hội nghị các Chủ tịch công đoàn ngành Trung ương, Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố trong cả nước đã nhất trí khẳng định sự tồn tại và phát triển của các công đoàn ngành toàn quốc và các Liên đoàn lao động địa phương là cần thiết, khách quan; chỉ ra xu hướng phát triển và vai trò ngày càng tăng của các công đoàn ngành, nghề. Trên cơ sở thống nhất về mô hình tổ chức, Ban Thư ký Tổng liên đoàn đã có kết luận về trách nhiệm, mối quan hệ phối hợp giữa công đoàn ngành trung ương và Liên đoàn lao động địa phương đối với việc chỉ đạo công đoàn cơ sở, định tỷ lệ phân cấp tài chính hợp lý cho ngành và địa phương.

Các cấp công đoàn đã tổ chức lại bộ máy, sắp xếp lại cán bộ. Từ 15.147 cán bộ chuyên trách vào cuối năm 1988 nay còn 9.077 người (giảm 34,4%). Đã bước đầu đổi mới về nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng được một số lượng lớn cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở. Trong số hơn 9.000 cán bộ chuyên trách công đoàn hiện nay có trên 30% có trình độ đại học, trên 20% có trình độ cao cấp và trên 40% có trình độ trung cấp về lý luận, nghiệp vụ công đoàn.

Để từng bước tạo nguồn bổ sung cho ngân sách công đoàn, một số công đoàn tỉnh, thành phố, ngành Trung ương và công đoàn cơ sở đã làm kinh tế như tổ chức sản xuất, dịch vụ, du lịch, tận dụng khai thác các nhà nghỉ, nhà văn hoá của công đoàn để tăng thu nhập cho cán bộ. Một số nơi như: Hà Tây, Quảng Ninh, thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Hải Phòng và một số công đoàn ngành Trung ương như: Cơ khí luyện kim, Mỏ - Địa chất... đã bổ sung cho kinh phí hoạt động công đoàn hàng trăm triệu đồng.

## Những khuyết điểm, thiếu sót:

Mặc dầu cả hệ thống công đoàn dù cố gắng tìm tòi để đổi mới hoạt động công đoàn nhưng nhìn tổng quát, ***sự đổi mới của công đoàn còn chậm so với cuộc đổi mới của đất nước. Tổ chức và phương thức hoạt động còn quan liêu hành chính, chưa thu hút được sự hưởng ứng của đông đảo đoàn viên***. Cụ thể là:

**1.** Đại hội VI đã có những định hướng đổi mới đúng đắn, nhưng trong chỉ đạo thực hiện còn chưa cụ thể, hiệu quả đạt được chưa đáp ứng yêu cầu của đông đảo đoàn viên, công nhân, lao động.

Mục tiêu "việc làm, đời sống, dân chủ và công bằng xã hội" được cán bộ, đoàn viên, công nhân, lao động đồng tình, nhưng các cấp công đoàn chưa cụ thể hoá thành các chương trình có mục tiêu. Vốn hoạt động lâu trong cơ chế bao cấp nên khi gặp những khó khăn gay gắt do chuyển đổi cơ chế (hàng ngàn cơ sở sản xuất kinh doanh phải đóng cửa, hàng chục vạn công nhân quốc doanh và hợp tác xã phải nghỉ việc hoặc thiếu việc làm), công đoàn đã rất bị động. Việc tham gia quản lý xí nghiệp, quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước nhìn chung còn chưa chủ động; chưa tập hợp được ý kiến rộng rãi của công nhân, lao động nên tiếng nói tham gia của công đoàn còn thiếu sức thuyết phục.

Quyền kiểm tra giám sát của công đoàn đã được Luật công đoàn xác định nhưng chưa được cụ thể hoá thành cơ chế hoàn chỉnh, chưa hình thành được hệ thống tổ chức kiểm tra của công đoàn. Các Ban thanh tra nhân dân ở cơ sở hoạt động rất hạn chế vì ở nhiều nơi chưa được các cấp chính quyền quan tâm tạo điều kiện phát huy vai trò và hiệu lực.

Nhìn chung, công đoàn còn chậm đi vào các hoạt động xã hội. Một số nơi có những hoạt động nhân đạo, từ thiện, vận động công nhân lao động đoàn kết, tương trợ, nhưng chưa kịp thời đúc kết kinh nghiệm để nhân rộng ra. Gần đây có một số trung tâm xúc tiến việc làm của công đoàn mới đi vào hoạt động nhưng số người được công đoàn giới thiệu để có việc làm chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ so với số người cần có việc làm.

Ở cơ sở, công đoàn cũng chưa kịp thời phát hiện, kiến nghị giải quyết các mâu thuẫn để có thể ngừa trước các cuộc xung đột giữa người lao động với người quản lý. Nhiều cuộc phản ứng tập thể công đoàn không biết trước và khi đã xảy ra đều phải có sự can thiệp của cấp trên mới giải quyết được. Tình trạng mất dân chủ vẫn diễn ra ở nhiều nơi, nhất là trong khi quyền hành tập trung vào một người, còn người lao động thì luôn lo sợ phải chấm dứt hợp đồng.

Những vấn đề làm chủ và làm thuê; tiền lương và tiền công, quyền và nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động trong điều kiện hình thành thị trường sức lao động đang là những vấn đề bức xúc và hết sức mới mẻ nhưng công đoàn chậm đi sâu nghiên cứu.

Trong lĩnh vực bảo hộ lao động, nội dung và phương thức hoạt động của nhiều cấp công đoàn còn chậm đổi mới; chưa thấy hết quyền hạn, trách nhiệm của mình, còn hoạt động theo lối hành chính, làm thay nhiệm vụ của chính quyền, vất vả mà hiệu quả không cao. Cán bộ công đoàn làm bảo hộ lao động chưa được tăng cường và còn yếu về nghiệp vụ. Mạng lưới an toàn, vệ sinh viên ở cơ sở hoạt động còn yếu và rời rạc.

Một số nơi công đoàn đã tổ chức được các ban liên lạc, câu lạc bộ hưu trí nhưng nhìn chung hoạt động của công đoàn vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, nguyện vọng của người về hưu.

Đại diện công đoàn Việt Nam ở nước ngoài rất lúng túng trước khối lượng công việc rộng lớn và phức tạp. Sau khi các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu, Liên Xô sụp đổ, tổ chức công đoàn ở cơ sở không còn nữa, rất nhiều lao động Việt Nam không có việc làm, chuyển thu nhập về nước rất trở ngại. Riêng ở Nga còn ban cán sự công đoàn Việt Nam nhưng sự chỉ đạo của Ban Thư ký không sát, hoạt động rất khó khăn.

Từ những khuyết điểm thiếu sót như vậy đã khiến cho uy tín của công đoàn chưa được nâng lên; nhiều nơi đoàn viên, công nhân, lao động còn băn khoăn, thiếu tin tưởng vào tổ chức công đoàn.

**2.** Công đoàn chưa làm tốt chức năng giáo dục; vai trò của công đoàn trong việc góp phần đẩy mạnh các phong trào hành động cách mạng, tham gia đấu tranh chống tiêu cực, tham nhũng còn hạn chế.

Chuyển sang cơ chế thị trường, trước những diễn biến phức tạp của tình hình, công tác tuyên truyền giáo dục của công đoàn tuy có cố gắng làm được một số việc như đã nêu trên nhưng nhìn chung còn chưa được coi trọng đúng mức, chưa tìm ra được nhiều hình thức mới thích hợp. Phần lớn các đợt sinh hoạt chính trị vẫn được thực hiện thông qua hội họp, nghe truyền đạt, phổ biến một cách thụ động. Cán bộ công đoàn chưa có phương thức thích hợp, có hiệu quả để đi vào chiều sâu tư tưởng của hàng triệu công nhân, lao động, nhất là ở khu vực tư doanh, liên doanh. Nhiều chế độ chính sách, luật pháp có liên quan đến nghĩa vụ quyền lợi của người lao động vẫn

chưa tới đoàn viên, lao động ở cơ sở; vai trò làm chủ của người lao động chưa được đề cao. Hoạt động văn hoá, thể thao của công đoàn chưa có bề rộng, vừa chưa có nòng cốt. Trừ một số nơi ở thành phố, khu công nghiệp tập trung còn nhìn chung đời sống văn hoá ở cơ sở nghèo nàn, đơn điệu.

Báo Lao động đã mở rộng dung lượng, đổi mới phong cách, tiếp cận nhanh với công nghệ báo chí hiện đại và trở thành tờ báo được nhiều người mến mộ. Nhưng nội dung tuyên truyền, phản ánh về giai cấp công nhân, về đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn trên báo còn ít, thiếu hấp dẫn. Nhà xuất bản Lao động trong cơ chế thị trường có ra được nhiều sách hơn nhưng sách về công nhân và công đoàn còn ít và không đến được với cán bộ, đoàn viên và tủ sách của công đoàn ở cơ sở.

Cơ chế thi đua, khen thưởng trước đây không còn tác dụng nữa nhưng chậm được thay đổi. Đấu tranh chống tiêu cực, chống tham nhũng chưa trở thành phong trào quần chúng vì chưa có cơ chế cho người lao động làm chủ thông qua quyền sở hữu để kiểm tra, phát hiện, ngăn ngừa các biểu hiện tiêu cực về kinh tế tài chính, và cũng chưa có biện pháp để ngăn chặn hành động trù dập, trả thù người đấu tranh.

**3.** Đại hội VI Công đoàn Việt Nam đã quyết định đổi tên Tổng Công đoàn Việt Nam thành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cho phù hợp với yêu cầu tập hợp người lao động thuộc các thành phần kinh tế. Đó là chủ trương rất đúng đắn. Nhưng sau 5 năm, đến nay mới thu hút được trên 110.000 đoàn viên và mới có trên 10% số cơ sở ngoài quốc doanh tổ chức được công đoàn. Rất nhiều tỉnh và hầu hết các công đoàn ngành chưa triển khai việc này. Các chính sách bảo hiểm xã hội, chế độ tiền lương, trả công lao động ở các xí nghiệp tư nhân và liên doanh, công đoàn chưa chủ động tham gia nghiên cứu và cũng chưa thực hiện đầy đủ quyền kiểm tra, giám sát việc thực hiện ở cơ sở. Việc biên soạn tài liệu, bồi dưỡng cán bộ làm công tác tuyên truyền phát triển công đoàn khu vực ngoài quốc doanh chưa được chú ý đúng mức. Nhiều nơi công đoàn đã được thành lập nhưng cán bộ còn chưa biết hoạt động.

Đoàn viên công đoàn bao gồm công nhân trực tiếp sản xuất, cán bộ viên chức, trí thức, văn nghệ sĩ... nhưng trong thời gian vừa qua, các Nghị quyết của công đoàn mới chỉ đề cập đến đoàn viên khu vực sản xuất kinh doanh (chủ yếu là quốc doanh), chưa có những chuyên đề riêng đối với tổ chức và hoạt động của công đoàn viên chức (công đoàn trong cơ quan Nhà nước). Do đó vai trò, tác dụng của công đoàn ở những nơi này còn rất hạn chế.

**4.** Công tác cán bộ công đoàn chưa được chú ý toàn diện (cơ chế tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng chính sách...). Nhiều cấp công đoàn thiếu một thế hệ cán bộ kế cận, nhiều cơ quan chuyên trách vừa thiếu, vừa thừa cán bộ. Do chưa kết hợp nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn nên chưa có cơ sở để đổi mới về cơ bản nội dung đào tạo. Chưa bồi dưỡng kịp thời, có hệ thống cho cán bộ công đoàn về kinh tế thị trường, về luật pháp, chính sách, về quan hệ chủ, thợ và Nhà nước. Do đó, cán bộ thường bị động, lúng túng trước những vấn đề mới nẩy sinh.

Chính sách đối với cán bộ công đoàn còn bất hợp lý. Chưa có cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn thẳng thắn đấu tranh chống tiêu cực; khiến cho nhiều cán bộ công đoàn chưa phấn khởi, yên tâm với công tác công đoàn.

Những khuyết điểm yếu kém của công đoàn nêu trên có ***nguyên nhân khách quan*** là chuyển sang cơ chế mới, luật pháp, chính sách còn chưa hoàn chỉnh và đồng bộ. Sự lãnh đạo của Đảng đối với công đoàn cũng đang trong quá trình đổi mới; Trung ương chậm có nghị quyết về công tác vận động công nhân trong tình hình mới. Quan hệ giữa công đoàn với Nhà nước chưa được thể chế hoá. Nhiều nơi cấp uỷ, chính quyền chưa thật sự quan tâm lắng nghe ý kiến của công đoàn.

Song, nguyên nhân chính do công đoàn chưa chuẩn bị đào tạo, bồi dưỡng được một đội ngũ cán bộ công đoàn có hiểu biết và cách làm đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Hoạt động của công đoàn còn mang nặng hành chính, chưa phát huy và tập hợp được trí tuệ của đông đảo công nhân, lao động. Cơ sở vật chất, phương tiện làm việc của công đoàn còn nghèo nàn, lạc hậu, lại chưa được khai thác, phát huy cho có hiệu quả hơn. Tổ chức bộ máy còn phân tán, chồng chéo chưa đảm bảo thực hiện các chức năng của công đoàn.

## Một số kết luận:

Vượt qua những thử thách của 5 năm qua, giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn chúng ta đã có bước trưởng thành mới. Tuy còn nhiều khuyết điểm, thiếu sót nhưng từ thực tiễn hoạt động của công đoàn trong bước quá độ chuyển từ nền kinh tế bao cấp sang nền kinh tế thị trường, bước đầu chúng ta có thể rút ra một số kết luận sau:

**1.** Trong nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, công đoàn phải coi trọng chức năng đại diện, bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động. Song, trong điều kiện có sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước thì lợi ích của giai cấp công nhân không tách rời với lợi ích của đất nước, của dân tộc. Do đó, công đoàn không chỉ chăm lo, bảo vệ lợi ích trước mắt mà phải quan tâm đến lợi ích cơ bản, lợi ích lâu dài là sự ổn định và phát triển đất nước theo mục tiêu, lý tưởng của chủ nghĩa xã hội; phải làm tốt chức năng giáo dục, vận động công nhân, lao động tích cực góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

**2.** Để có thể nhanh chóng phát triển tổ chức, tập hợp được đông đảo công nhân, lao động trong các thành phần kinh tế, công đoàn phải tăng cường các hoạt động xã hội, đáp ứng lợi ích thiết thân của công nhân, lao động và có nhiều hình thức linh hoạt, phù hợp với đặc điểm nghề nghiệp theo đúng nguyên tắc, điều lệ Công đoàn Việt Nam.

**3.** Phải tăng cường hướng dẫn, kiểm tra, tổng kết thực tiễn; có cơ chế phối hợp, tranh thủ được sự cộng tác, phối hợp của cơ quan Nhà nước, chủ doanh nghiệp, người quản lý theo luật định để nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn.

**4.** Có xây dựng được một đội ngũ cán bộ công đoàn; trước hết là các chủ tịch công đoàn có năng lực và bản lĩnh của người đại diện công nhân, lao động: am hiểu về ngành, nghề, về luật pháp, chính sách, về công đoàn, gắn bó với người lao động thì mới có thể thực hiện tốt vai trò, chức năng của công đoàn.

## Phần thứ hai
# MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ CÔNG ĐOÀN TRONG NHỮNG NĂM TỚI (1993 - 1998)

## A. MỤC TIÊU HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN

Đại hội VII của Đảng Cộng sản Việt Nam chủ trương thực hiện nhất quán chính sách kinh tế nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa, mở rộng kinh tế đối ngoại để khai thác và phát huy cao độ mọi tiềm năng đưa đất nước sớm ra khỏi khủng hoảng, từng bước ổn định tình hình kinh tế - xã hội, ổn định và cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân; củng cố quốc phòng và an ninh. Đồng thời, với việc đổi mới kinh tế - xã hội, Đại hội đã chủ trương phải đổi mới hệ thống chính trị; trước hết là đổi mới, chỉnh đốn Đảng, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và mối liên hệ gắn bó giữa Đảng và nhân dân; củng cố chính quyền Nhà nước; phát huy vai trò các đoàn thể chính trị - xã hội, từng bước hoàn thiện nền dân chủ, đảm bảo quyền lực thuộc về nhân dân.

Trước mắt, trong những năm tới phải làm bật dậy mọi tiềm năng trong nước, tranh thủ tối đa nguồn lực bên ngoài để nhanh chóng ổn định và cải thiện nền tài chính quốc gia, từng bước hình thành và xác định thị trường vốn, thị trường công nghệ, thị trường sức lao động... phấn đấu hàng năm tăng bình quân từ 8-9% tổng sản phẩm quốc nội (GDP), tăng khả năng cạnh tranh hàng hoá xuất khẩu, tăng thêm cơ sở hạ tầng kỹ thuật và cơ sở hạ tầng xã hội; tạo chuyển biến mới về văn hoá, giáo dục, y tế, xã hội; cải thiện thêm một bước đời sống nhân dân; giữ vững an ninh quốc phòng và sự ổn định về chính trị.

Là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và những người làm công ăn lương, đứng trước yêu cầu mới, những vận hội mới và thử thách mới, công đoàn phải tập hợp đoàn kết đông đảo công nhân, lao động, trí thức phấn đấu cho sự ổn định và phát triển của đất nước. "Dân giàu, nước mạnh, xã hội văn minh" là mục tiêu của toàn dân ta, cũng chính là mục tiêu phấn đấu của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Xuất phát từ nhận thức và cách đặt vấn đề như vậy, Đại hội VII Công đoàn Việt Nam xác định mục tiêu của hoạt động Công đoàn trong những năm tới là:

ĐỔI MỚI TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN, GÓP PHẦN XÂY DỰNG VÀ BẢO VỆ TỔ QUỐC CHĂM LO VÀ BẢO VỆ LỢI ÍCH CỦA CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG.

Hướng theo mục tiêu trên, các cấp công đoàn *phải làm cho công nhân, lao động hiểu rõ tình hình khó khăn, thuận lợi, vận hội mới của đất nước; hiểu rõ lợi ích của mỗi người, mỗi đơn vị không thể tách rời lợi ích của cộng đồng, của đất nước*. Giáo dục sâu sắc lòng tự hào dân tộc, không cam chịu đói nghèo, tìm mọi cách chính đáng để gia đình mình, đất nước mình giàu lên, có cuộc sống ngày càng tốt đẹp hơn. Các cấp công đoàn phải động viên công nhân lao động quyết tâm thực hiện sáng tạo đường lối, chính sách đổi mới kinh tế của Đảng và Nhà nước; thực hiện chủ trương tiếp tục sắp xếp lại sản xuất, bố trí lại lao động, giảm nhẹ biên chế hành chính; đổi mới cơ chế quản lý. Ở từng ngành nghề, từng cơ sở, công đoàn phải vận động công nhân lao động

làm việc với năng suất, chất lượng, hiệu quả cao. Đồng thời, công đoàn phải tích cực tham gia với Nhà nước có chính sách thoả đáng với công nhân lao động ở các doanh nghiệp phải chuyển hướng sản xuất hoặc giải thể; có biện pháp hạn chế những tác động tiêu cực, mặt trái của cơ chế thị trường với người lao động. Trong các doanh nghiệp tư nhân, liên doanh, các xí nghiệp, khu chế xuất do nước ngoài đầu tư, công đoàn cần có nhận thức đúng đắn để chủ động tham gia giải quyết tốt mối quan hệ chủ - thợ theo đúng pháp luật, vừa đảm bảo lợi ích hợp pháp của người lao động, vừa đảm bảo lợi ích hợp pháp của chủ doanh nghiệp, thúc đẩy sản xuất phát triển.

Phát huy vai trò của công đoàn trong khối liên minh giai cấp công nhân, giai cấp nông dân và tầng lớp trí thức, công đoàn vận động công nhân - lao động tích cực góp phần phát triển nông nghiệp và kinh tế nông thôn, xây dựng nông thôn mới.

Đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn phải nhằm góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, chăm lo bảo vệ lợi ích của công nhân, lao động; thực hiện cho được chức năng của công đoàn trong thời kỳ mới.

## B. NHỮNG NHIỆM VỤ CHÍNH CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG NHỮNG NĂM TỚI (1993 - 1998)

Để thực hiện được mục tiêu nói trên, các cấp công đoàn phải thực hiện tốt những nhiệm vụ sau đây:

### I. ĐỘNG VIÊN CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG PHÁT HUY TÍNH NĂNG ĐỘNG, SÁNG TẠO TRONG LAO ĐỘNG SẢN XUẤT GÓP PHẦN PHÁT TRIỂN NỀN KINH TẾ HÀNG HOÁ NHIỀU THÀNH PHẦN THEO ĐỊNH HƯỚNG XÃ HỘI CHỦ NGHĨA

Phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần là sự chuyển hướng kinh tế phù hợp với quy luật khách quan, là con đường để đưa đất nước thoát khỏi đói nghèo, từng bước vươn tới mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội văn minh.

Với chức năng của mình, công đoàn cần làm tốt những việc sau đây:

**1. Động viên công nhân, lao động phát huy tính năng động, sáng tạo, góp phần làm cho kinh tế quốc doanh thực hiện được vai trò chủ đạo**

Để củng cố và phát triển kinh tế quốc doanh, công đoàn ủng hộ chủ trương tổ chức lại sản xuất, sắp xếp lại lao động, kiến nghị với Nhà nước có chính sách tạo điều kiện cho các cơ sở, các ngành, nghề then chốt như Điện, Than, Dầu Khí, Xi măng, Hoá chất, Công nghiệp chế biến... phát triển. Đối với những cơ sở làm ăn thua lỗ, công đoàn cùng với Nhà nước giải thích cho công nhân lao động đồng tình với việc chuyển hướng sản xuất kinh doanh, thực hiện cổ phần hoá, chuyển hình thức sở hữu hoặc giải thể; kiến nghị với Nhà nước có chính sách và giám sát việc thực hiện chính sách, bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng của người lao động.

Trong sản xuất, hoạt động công đoàn phải đặc biệt quan tâm *tác động đến yếu tố con người*, khuyến khích tính năng động, sáng tạo của công nhân lao động. Để hình

thành được cơ chế *tạo động lực* thúc đẩy công nhân lao động quan tâm đến hiệu quả sản xuất, kinh doanh, công đoàn cần tham gia xây dựng, bổ sung các quyết định đổi mới cơ chế quản lý, phát huy quyền và trách nhiệm của công nhân lao động ở cơ sở; xây dựng và thực hiện các chính sách khuyến khích lợi ích vật chất (tiền lương, tiền thưởng), thực hiện hình thức khoán trong các doanh nghiệp. Cùng với Nhà nước hướng dẫn thí điểm từng bước thực hiện phương thức góp vốn, mua cổ phần, hưởng lợi tức theo cổ phần. Đó chính là thực hiện cơ chế làm chủ thông qua quyền sở hữu, và chế độ công khai về tài chính, tài sản, theo các quy định của pháp luật làm cho công nhân, lao động gắn bó với xí nghiệp, tìm cách để doanh nghiệp đứng vững và phát triển trong môi trường cạnh tranh, đồng thời cũng là biện pháp hữu hiệu để chống tiêu cực.

Trong cơ chế thị trường, *trình độ học vấn và nghề nghiệp* là cơ sở để nâng cao giá trị sức lao động. Công đoàn phải tham gia với Nhà nước, chủ doanh nghiệp có kế hoạch bồi dưỡng nâng cao tay nghề; khuyến khích, tạo điều kiện để người lao động tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ; có chính sách bồi dưỡng, quản lý, phát huy đội ngũ công nhân, cán bộ khoa học kỹ thuật, nhà quản lý giỏi và các tài năng văn hoá, nghệ thuật.

**2. Tham gia với Nhà nước tạo điều kiện và môi trường cho các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh cùng phát triển**

Phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần là một chủ trương chiến lược nhằm giải phóng mọi năng lực sản xuất.

Trong bước khởi đầu rất quan trọng này, công đoàn phải phát hiện, đề xuất với Nhà nước tiếp tục bổ sung, hoàn chỉnh các chính sách để củng cố, tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế cùng phát triển; khuyến khích các chủ doanh nghiệp yên tâm bỏ vốn vào sản xuất, kinh doanh. Công đoàn phải có nhận thức là phương pháp đúng để tham gia giải quyết mối quan hệ chủ - nợ theo đúng pháp luật. Công đoàn phải tham gia với Nhà nước cụ thể hoá Nghị định quy định tạm thời về bảo hiểm xã hội, triển khai thực hiện pháp lệnh bảo hộ lao động trong các cơ sở tư nhân, tiểu thủ công nghiệp và cả trong nông nghiệp.

Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố, các công đoàn ngành cần có kế hoạch phối hợp để tập hợp đông đảo công nhân, lao động trong các cơ sở kinh tế tập thể, tiểu thủ công nghiệp, các xí nghiệp tư nhân, các khu chế xuất, các xí nghiệp có đầu tư của nước ngoài... vào các tổ chức công đoàn, nghiệp đoàn hoặc hội nghề. Hoạt động công đoàn ở khu vực này là tuyên truyền, phát triển củng cố tổ chức, tăng cường các hoạt động xã hội, chăm lo, bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động; hoà giải các tranh chấp lao động; nâng cao hiểu biết về luật pháp, về nghĩa vụ và quyền lợi công dân cho mọi thành viên.

Với chính sách kinh tế đối ngoại cởi mở, sắp tới sẽ có nhiều xí nghiệp, khu chế xuất do nước ngoài đầu tư; các chuyên gia, lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc sẽ ngày càng tăng. Do đó, chúng ta cần khẩn trương nghiên cứu các mô hình tổ chức và hoạt động công đoàn ở các cơ sở chủ doanh nghiệp là người nước ngoài; thương lượng, thoả thuận với các nước về mô hình tổ chức và hoạt động công đoàn đối với công nhân lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

**3. Vận động công nhân, lao động tích cực góp phần phát triển nông nghiệp và kinh tế nông thôn, xây dựng nông thôn mới.**

Nông nghiệp phát triển sẽ tạo điều kiện mở rộng thị trường trong nước, có thêm việc làm cho công nhân, lao động và thúc đẩy công nghiệp phát triển. Gắn phát triển nông nghiệp và kinh tế nông thôn với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước là một nhiệm vụ có tầm quan trọng hàng đầu, có ý nghĩa chiến lược của Đảng và Nhà nước ta.

Phát huy vai trò nòng cốt trong khối liên minh giai cấp công nhân, giai cấp nông dân và tầng lớp trí thức, Công đoàn phải cùng với Nhà nước vận động công nhân - lao động các ngành Công nghiệp, Năng lượng, Thuỷ lợi, Giao thông vận tải, Xây dựng, Công nghiệp chế biến, Thương mại, Dịch vụ... tích cực tham gia vào quá trình xây dựng cơ sở hạ tầng vật chất, tăng cường các hoạt động dịch vụ, chuyển giao kỹ thuật tổ chức chế biến và tiêu thụ sản phẩm, phát huy vai trò là các trung tâm công nghiệp, dịch vụ, khoa học kỹ thuật và trung tâm văn hoá xã hội cho các thành phần kinh tế trên địa bàn; góp phần nâng cao số lượng và chất lượng nông sản hàng hoá, phát triển tiểu thủ công nghiệp truyền thống và dịch vụ nông thôn, từng bước công nghiệp hoá nông thôn theo kế hoạch của từng vùng miền.

Vận động các thầy giáo, thầy thuốc, anh chị em công tác trong các cơ quan nghiên cứu, các ngành văn hoá, thông tin... tham gia xây dựng và từng bước nâng cao cơ sở hạ tầng xã hội, mở mang dân trí, nâng cao trình độ học vấn, đời sống văn hoá ở nông thôn.

**4. Đổi mới công tác thi đua, phát động trong toàn quốc phong trào "Thi đua lao động giỏi" để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước**

Mục tiêu của phong trào là:

- Nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả.

- Có tích luỹ, tăng thu nhập và cải thiện điều kiện làm việc.

Trong quá trình tổ chức, chỉ đạo phong trào "THI ĐUA LAO ĐỘNG GIỎI" công đoàn cần:

- Chú trọng các nội dung phát huy sáng kiến, triệt để tiết kiệm; bảo đảm an toàn lao động, thực hiện tốt các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật.

- Tham gia với Nhà nước đổi mới chính sách thi đua khen thưởng, hình thành cơ chế tạo động lực; kết hợp động lực kinh tế với động lực tinh thần, gắn khen thưởng thi đua với kết quả lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh.

- Tham gia với chủ doanh nghiệp, người quản lý xây dựng phương án sản xuất có kiểm tra nghiêm ngặt về chất lượng, tiết kiệm và an toàn, thực hiện cơ chế khoán đến từng người, từng nhóm lao động, hình thành các quỹ khen thưởng.

- Kịp thời tổng kết những điển hình tiên tiến, phổ biến những sáng kiến, kinh nghiệm tốt.

Các ngành Giáo dục, Y tế, khoa học kỹ thuật và các cơ quan hành chính, sự nghiệp cần nghiên cứu, vận dụng cụ thể hoá mục tiêu, nội dung phong trào "*Thi đua lao động giỏi*" trên đây cho phù hợp với đặc điểm của ngành, đơn vị mình.

## II. VẬN ĐỘNG CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG TÍCH CỰC GÓP PHẦN XÂY DỰNG ĐẢNG, XÂY DỰNG CHÍNH QUYỀN VỮNG MẠNH, BẢO VỆ TỔ QUỐC

Đồng thời với chủ trương đổi mới về kinh tế, Đảng ta chủ trương đổi mới từng bước hệ thống chính trị nhằm xây dựng và từng bước hoàn thiện nền dân chủ xã hội chủ nghĩa. Là một thành viên trong hệ thống chính trị, công đoàn phải:

**1.** Làm cho toàn thể công nhân, lao động quán triệt quan điểm, mục tiêu, nội dung, phương châm và bước đi của việc đổi mới hệ thống chính trị; cảnh giác với những kẻ cơ hội, lợi dụng đổi mới để kích động quần chúng, gây mất ổn định chính trị; đẩy mạnh phong trào quần chúng giữ gìn an ninh, bảo vệ Tổ quốc; đấu tranh với mọi hành động phá hoại, làm thất bại âm mưu diễn biến hoà bình của kẻ địch.

**2.** Vận động và đại diện cho công nhân, lao động tham gia xây dựng, hoàn chỉnh hệ thống pháp luật; tuyên truyền Hiến pháp và pháp luật, giáo dục người lao động ý thức sống và làm việc theo pháp luật; đấu tranh bảo vệ pháp luật, bảo vệ tài sản nhà nước.

**3.** Cùng với cơ quan Nhà nước kiểm tra việc triển khai Luật Công đoàn mới, xây dựng quy chế về mối quan hệ phối hợp giữa Công đoàn và cơ quan Nhà nước ở từng cấp. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra của công đoàn theo luật định, tổ chức tốt việc tiếp nhận, giải quyết đơn từ tố cáo, khiếu nại của công nhân, lao động.

**4.** Tham nhũng và buôn lậu đã trở thành hiểm hoạ. Các cấp công đoàn trước hết là công đoàn cơ sở cần phải:

- Tham gia xây dựng và thực hiện nghiêm chỉnh cơ chế quản lý kinh tế mới; các quy định về quản lý kinh tế, tài chính, tài sản về hợp đồng kinh tế, giao nhận thầu; thực hiện dân chủ công khai về tài chính, tài sản, phân phối... để ngăn chặn tham nhũng.

- Phát động công nhân, lao động phát hiện những hành vi tham nhũng, tiêu cực, làm tốt việc xem xét đơn thư tố giác của quần chúng và có cơ chế bảo vệ những người đấu tranh, phát hiện tham nhũng tiêu cực. Báo chí của công đoàn, nhất là các báo Lao động cần tiếp tục đấu tranh đưa ra công luận các vụ tham nhũng, tiêu cực điển hình.

- Theo dõi, kiến nghị với các cơ quan pháp luật xử đúng tội danh với bất kỳ ai, kiên quyết bảo vệ những người đấu tranh dũng cảm.

Về phần mình, công đoàn các cấp phải kiểm tra, rà soát lại công tác quản lý tài chính, tài sản; đấu tranh với mọi biểu hiện lợi dụng, tham ô, lãng phí tài chính, tài sản trong nội bộ công đoàn.

## III. THAM GIA XÂY DỰNG, GIÁM SÁT, KIỂM TRA THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH; TĂNG CƯỜNG CÁC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI ĐỂ BẢO VỆ LỢI ÍCH, CHĂM LO ĐỜI SỐNG CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG

Trong nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, chăm lo, bảo vệ lợi ích người lao động trước hết công đoàn phải làm tốt chức năng tham gia xây dựng luật pháp, các chính sách xã hội và giám sát kiểm tra việc thực hiện ở cơ sở. Thực hiện chức năng này công đoàn phải:

**1.** Có chương trình tham gia với Nhà nước xây dựng các chính sách, luật pháp có liên quan đến người lao động, nhất là bộ Luật lao động và các văn bản triển khai dưới luật. Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra của công đoàn theo luật pháp. Hướng dẫn các ban thanh tra nhân dân ở cơ sở, các văn phòng tư vấn pháp luật của công đoàn hoạt động giúp công nhân, lao động nắm được luật pháp để biết tự bảo vệ mình và tôn trọng pháp luật; tham gia giải quyết các đơn từ, khiếu nại của công nhân, lao động, ngăn chặn kịp thời những biểu hiện tiêu cực trong cơ quan, đơn vị.

**2.** Tham gia với Nhà nước giải quyết việc làm cho người lao động:

- Tổ chức điều tra về lao động và việc làm trong xã hội và các doanh nghiệp (trước hết là ở các thành phố lớn và trung tâm công nghiệp); tham gia xây dựng và từng bước thực hiện chương trình quốc gia về việc làm trong công nhân, lao động.

- Kiến nghị với Nhà nước bổ sung các chính sách lao động, đào tạo nghề, tổ chức các trung tâm xúc tiến việc làm để đào tạo, môi giới việc làm. Tranh thủ sự hỗ trợ, hợp tác của các tổ chức quốc tế để tạo thêm việc làm cho người lao động.

- Làm tốt vai trò tín chấp cho công nhân lao động nghèo vay vốn phát triển kinh tế gia đình.

- Tiếp tục tham gia xây dựng và thực hiện chính sách đối với số lao động trong các doanh nghiệp quốc doanh, các cơ quan hành chính sự nghiệp phải nghỉ việc, tạo điều kiện để anh chị em sớm ổn định cuộc sống, tạo việc làm mới.

**3.** Tiếp tục tham gia với Nhà nước nghiên cứu, triển khai thực hiện và hoàn thiện chính sách cải cách tiền lương; quy định với mức lương tối thiểu ở các xí nghiệp có đầu tư của nước ngoài và kiểm tra việc thực hiện ở cơ sở.

**4.** Hướng dẫn công đoàn cơ sở đại diện cho công nhân, lao động ký thoả ước lao động tập thể với các chủ doanh nghiệp theo đúng luật pháp; giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động của các cá nhân, phát hiện và kiến nghị giải quyết kịp thời những mâu thuẫn, tranh chấp lao động giữa người lao động với giới chủ doanh nghiệp

**5.** Phối hợp với các cấp chính quyền triển khai thực hiện nghiêm túc pháp lệnh bảo hộ lao động. Tăng cường bồi dưỡng cán bộ công đoàn làm bảo hộ lao động; tiếp tục đẩy mạnh phong trào "bảo đảm an toàn vệ sinh lao động" trong tất cả các thành phần kinh tế. Đẩy mạnh việc nghiên cứu và ứng dụng khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động; thực hiện các chế độ, quy định về bảo hộ lao động để cải thiện điều kiện lao động, bảo vệ môi trường, hạn chế tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

**6.** Tham gia nghiên cứu, bổ sung và hướng dẫn thi hành Nghị định quy định tạm thời về bảo hiểm xã hội, thực hiện tốt vai trò, trách nhiệm của công đoàn trong tổ chức bảo hiểm xã hội và Hội đồng quản trị quỹ bảo hiểm xã hội; trong việc giám sát thực hiện chế độ, chính sách và trong việc tổ chức nghỉ ngơi, điều dưỡng sức khoẻ của công nhân, lao động trong các thành phần kinh tế.

**7.** Tiếp tục đẩy mạnh cuộc vận động dân số và kế hoạch gia đình, phấn đấu mỗi cặp vợ chồng chỉ có từ 1 đến 2 con, hạ thấp tỷ lệ suy dinh dưỡng. Đẩy mạnh cuộc vận động xây dựng gia đình văn hoá mới; ngăn chặn tệ nghiện hút, mại dâm; phòng chống

SIDA. Phối hợp với các cấp chính quyền và các tổ chức xã hội có kế hoạch chăm sóc, bảo vệ sức khoẻ của người lao động cho phù hợp với đặc điểm từng nơi.

**8.** Từng ngành, từng địa phương cần tranh thủ sự hỗ trợ của chính quyền, các tổ chức xã hội, những người hảo tâm hình thành các "quỹ hỗ trợ tài năng", "quỹ trợ vốn" "quỹ đoàn kết tương trợ" để khuyến khích tài năng sáng tạo, tạo thêm việc làm, giúp đỡ những người gặp khó khăn, hoạn nạn; chăm sóc các cháu có bố, mẹ, thân nhân đã chết vì sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế, vì tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

**9.** Ở từng cơ quan, nhà máy tổ chức các ban liên lạc những người về hưu, phối hợp với câu lạc bộ hưu trí để chăm sóc, tạo điều kiện cho đoàn viên đã nghỉ hưu cũng được tham gia các hoạt động văn hoá, được thông tin về thời sự, chính sách.

## IV. ĐỔI MỚI CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, GIÁO DỤC GÓP PHẦN XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VỮNG MẠNH; TĂNG CƯỜNG KHỐI LIÊN MINH CÔNG NHÂN - NÔNG DÂN - TRÍ THỨC

Chuyển sang cơ chế thị trường, xây dựng và phát triển đội ngũ giai cấp công nhân có *bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ học vấn và tay nghề cao, biết tôn trọng pháp luật, sống có tình nghĩa* là vấn đề có ý nghĩa quyết định đối với công cuộc xây dựng đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Đó là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị: Đảng, Nhà nước và các đoàn thể. Riêng đối với công đoàn cần tập trung làm tốt những việc sau đây:

**1.** Đổi mới công tác tuyên truyền giáo dục; kết hợp việc tuyên truyền vận động trực tiếp tới từng tập thể, từng người với việc tận dụng các phương tiện thông tin đại chúng của Đảng, Nhà nước và các Công đoàn (báo chí, xuất bản, phát thanh, truyền hình...) để nâng cao giác ngộ về giai cấp công nhân; làm cho công nhân, lao động hiểu được đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, chủ trương công tác của công đoàn; nâng cao trình độ văn hoá, khoa học kỹ thuật để thực hiện tốt nghĩa vụ công dân, có ý thức vươn lên thoát khỏi đói nghèo, phấn đấu vì mục tiêu: "dân giàu, nước mạnh, xã hội văn minh".

**2.** Đẩy mạnh các hoạt động văn hoá, thể dục, thể thao trong công nhân, lao động theo hướng phong phú, đa dạng sát với nhu cầu của từng đối tượng để tạo nên cuộc sống tinh thần vui tươi lành mạnh, góp phần xây dựng người công nhân mới có văn hoá, trí tuệ, đạo đức, thể chất, tâm hồn, tình cảm trong sáng, đẩy lùi các tệ nạn xã hội, các văn hoá phẩm độc hại, phê phán lối sống thực dụng.

**3.** Làm cho công nhân, lao động thấy rõ âm mưu diễn biến hoà bình mà các thế lực thù địch đang triển khai trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá xã hội và tư tưởng nhằm xoá bỏ chế độ xã hội mà nhân dân ta đã phải đổ bao nhiêu xương máu mới giành được. Từ đó, nêu cao tinh thần cảnh giác đấu tranh với các hiện tượng tham nhũng, sa đoạ và các hiện tượng kích động gây mất ổn định chính trị - xã hội.

**4.** Thường xuyên nắm vững tư tưởng, tâm trạng của công nhân, lao động và những mâu thuẫn nảy sinh (do cơ chế chính sách, do lãnh đạo điều hành và do quan hệ chủ-thợ), kịp thời tổ chức đối thoại, kiến nghị giải quyết có lý, có tình để ngừa trước

những cuộc phản ứng tập thể ảnh hưởng tới việc làm, đời sống và an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội; vừa bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động, vừa bảo vệ lợi ích của đất nước, lợi ích hợp pháp của giới chủ.

**5.** Công đoàn cần có nhiều hình thức phong phú để vận động và tập hợp trí thức, tạo điều kiện thuận lợi để anh chị em phát huy tài năng, trí tuệ, đóng góp cho đất nước. Tham gia với Nhà nước có chính sách chăm lo tạo điều kiện làm việc, thực hiện các chế độ, chính sách đối với trí thức; tạo cơ hội và điều kiện để anh chị em trí thức tiếp xúc và hoà nhập với công, nông góp phần nâng cao học vấn cho người lao động, đưa khoa học kỹ thuật phục vụ cho sản xuất và đời sống. Công đoàn các cấp, nhất là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần có phương thức tập hợp các cán bộ quản lý giỏi, các nhà khoa học tham gia vào các chương trình, đề tài nghiên cứu của công đoàn, giúp công đoàn tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước có hiệu quả hơn.

Trong môi trường cạnh tranh, với lối sống thực dụng và sự phân cực giàu nghèo diễn ra hàng ngày, giáo dục, xây dựng người công nhân mới là vấn đề không đơn giản. Căn cứ vào những định hướng nói trên, từng ngành nghề, từng địa phương, đơn vị phải cụ thể hoá thành chương trình giáo dục, biên soạn tài liệu bồi dưỡng, truyền thông kiến thức phù hợp với trình độ, tâm lý và điều kiện của từng đối tượng.

## V. TIẾP TỤC ĐỔI MỚI TỔ CHỨC, NÂNG CAO NĂNG LỰC VÀ BẢN LĨNH ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

Đổi mới tổ chức, nâng cao năng lực và bản lĩnh đội ngũ công đoàn là giải pháp quan trọng nhất để đảm bảo thực hiện vai trò, chức năng của công đoàn, nâng cao uy tín của công đoàn trong xã hội. Phương hướng chung là:

**1.** Giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ trong tổ chức và hoạt động công đoàn, trong cơ chế bầu cử và sinh hoạt của các ban chấp hành công đoàn. Phải đa dạng hoá các hình thức tập hợp công nhân, lao động, *phát triển các công đoàn ngành nghề, các nghiệp đoàn* theo đúng Điều lệ công đoàn Việt Nam và phải quy định rõ chức năng, nhiệm vụ của mỗi cấp và cơ chế phối hợp để tăng cường đoàn kết và thống nhất hành động. Phải thực sự phát huy dân chủ để khai thác, tập hợp được trí tuệ tập thể; đồng thời phải đề cao ý thức tổ chức kỷ luật, khắc phục tình trạng tuỳ tiện trong quá trình triển khai, thực hiện các nghị quyết, quyết định.

**2.** Sức mạnh của công đoàn tuỳ thuộc vào số lượng, chất lượng của đoàn viên, tuỳ thuộc vào sự hưởng ứng, gắn bó của họ với công đoàn. Do đó, chúng ta phải thực sự coi trọng việc *tuyên truyền phát triển tổ chức công đoàn*. Tập hợp được công nhân, lao động thuộc các thành phần kinh tế vào công đoàn, nghiệp đoàn hoặc các hội nghề. Đi đôi với việc tuyên truyền phát triển công đoàn phải chú ý đến việc đúc rút ra kinh nghiệm bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cơ sở ngoài quốc doanh, chú ý hướng dẫn công đoàn ở các doanh nghiệp tư nhân, các doanh nghiệp có đầu tư của nước ngoài hoạt động vì lợi ích hợp pháp của người lao động.

**3.** Tiếp tục coi trọng việc chỉ đạo xây dựng *công đoàn cơ sở vững mạnh* theo những nội dung quy định của Luật Công đoàn và Điều lệ công đoàn, thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ mà Đại hội Công đoàn lần này quyết định.

Đồng thời với việc củng cố công đoàn ở các doanh nghiệp *phải nghiên cứu mô hình tổ chức và nội dung phương hướng đại hội của Công đoàn viên chức*, thực hiện tốt vai trò chức năng của công đoàn đối với cán bộ viên chức, tầng lớp trí thức. Đây là vấn đề mới cần có chỉ đạo điểm, tổ chức hội thảo đúc kết kinh nghiệm để làm cho hoạt động của công đoàn đáp ứng với yêu cầu, lợi ích của từng loại đối tượng, phát huy được tiềm năng, trí tuệ của đội ngũ cán bộ, đoàn viên công đoàn.

**4.** Cán bộ công đoàn, người đại diện bảo vệ lợi ích công nhân lao động; bao gồm những cán bộ do dân chủ bầu cử từ dưới lên và những cán bộ nghiệp vụ, chuyên gia công đoàn. Trong những năm tới chúng ta cần:

- Có cơ chế để đoàn viên trực tiếp tuyển chọn những người trưởng thành trong quá trình đổi mới, có năng lực và bản lĩnh đại diện cho công nhân, lao động giữ các cương vị lãnh đạo công đoàn. Đồng thời phải có cơ chế, chính sách để có thể tập hợp được những con người có nhiệt tâm cộng tác với công đoàn trong các lĩnh vực nghiên cứu lý luận, giúp công đoàn tham gia quản lý Nhà nước.

- Đổi mới nội dung chương trình, giáo trình và phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cũng như đội ngũ giảng viên của trường đại học Công đoàn. Tiếp tục củng cố, phân cấp hệ thống trường công đoàn. Phát triển mạnh hình thức bồi dưỡng tại chức, tại chỗ và đào tạo lại trên cơ sở giáo trình thống nhất. Chú ý tăng thêm đầu tư kinh phí cho công tác đào tạo cán bộ.

- Tiếp tục nghiên cứu, đề xuất với Đảng, Nhà nước có chế độ chính sách khuyến khích đối với cán bộ công đoàn; phân cấp cho công đoàn chủ động trong việc thực hiện chính sách đối với cán bộ của mình.

- Kiện toàn, tổ chức lại bộ máy chuyên trách công đoàn để đảm bảo thực hiện được chức năng của từng cấp. Trên cơ sở đó mà bố trí lại lực lượng cán bộ, phấn đấu giảm cán bộ chuyên trách, tăng số cán bộ kiêm nhiệm, cộng tác viên và cán bộ là người ngoài Đảng.

**5.** Kết hợp với nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn, làm sáng tỏ hơn các vấn đề thực hiện chức năng, đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của công đoàn trong nền kinh tế thị trường; làm cho hoạt động công đoàn đáp ứng yêu cầu, nguyện vọng của người lao động và là hoạt động của đông đảo đoàn viên, khắc phục lối làm việc hành chính, quan liêu.

## VI. ĐẨY MẠNH CÁC HOẠT ĐỘNG KINH TẾ TẠO THÊM NGUỒN TÀI CHÍNH

Làm kinh tế là yêu cầu bức thiết, là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong quá trình đổi mới của tổ chức công đoàn Việt Nam. Nhưng đây là một việc làm mới và khó nên cần tổng kết, rút kinh nghiệm việc làm đã qua để hoạt động kinh tế công đoàn sắp tới có hiệu quả hơn.

Phải xây dựng mô hình kinh tế công đoàn trên cơ sở tài sản, vốn thuộc sở hữu của Tổng liên đoàn, vốn do Nhà nước hỗ trợ và do các nguồn cung cấp khác, đầu tư vào

sản xuất kinh doanh, dịch vụ (kể cả ngân hàng và bảo hiểm) hoạt động theo đúng luật pháp, thích ứng với cơ chế thị trường để tạo việc làm cho người lao động và tạo thế chủ động bổ sung kinh phí cho hoạt động công đoàn.

Tổ chức quản lý thống nhất các hoạt động kinh tế sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn, tài sản của công đoàn đưa vào hoạt động kinh tế. Chấn chỉnh công tác quản lý kinh tế, tài chính, tài sản phù hợp với nguyên tắc, chế độ quản lý của Nhà nước và Luật công đoàn. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, khắc phục những thiếu sót trong công tác quản lý tài chính, tài sản và các hoạt động kinh tế công đoàn.

## VII. TĂNG CƯỜNG VÀ MỞ RỘNG HỢP TÁC VỚI CÔNG ĐOÀN CÁC NƯỚC VÀ CÁC TỔ CHỨC QUỐC TẾ THUỘC CÁC XU HƯỚNG KHÁC NHAU NHẰM CÙNG PHẤN ĐẤU CHO HOÀ BÌNH, ĐỘC LẬP DÂN TỘC, DÂN CHỦ VÀ TIẾN BỘ XÃ HỘI, VÌ LỢI ÍCH NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ SỰ LỚN MẠNH CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

**1.** Từ cuối năm 1988 (sau Đại hội VI Công đoàn Việt Nam) đến nay phong trào công đoàn thế giới đã có những thay đổi sâu sắc, rất phức tạp với quy mô rộng lớn và nhịp độ nhanh chóng chưa từng có. Tình hình đó tác động mạnh đến cơ cấu chính trị của phong trào công đoàn thế giới, thay đổi bất lợi cho các lực lượng cách mạng và tiến bộ. Nhưng bất luận có biến đổi gì, với mục tiêu đấu tranh cho hoà bình, độc lập dân tộc, phát triển, vì môi trường sống lành mạnh, vì dân sinh, dân chủ và tiến bộ xã hội, phong trào công đoàn thế giới đang trong quá trình tổng điều chỉnh chiến lược để đối phó với những thách thức mới, khẳng định sự tồn tại, vai trò ngày càng tăng trong thế giới ngày nay.

Cũng thời gian đó, kinh tế thế giới ở trong thời kỳ phát triển khó khăn nhất; tình hình chính trị xã hội ở nhiều nước rất phức tạp, có những đảo lộn lớn... đã tác động mạnh đến thế giới lao động, nảy sinh những mâu thuẫn gay gắt. Phong trào công đoàn thế giới, phong trào của đông đảo công nhân, lao động đang phải đương đầu với một loạt vấn đề mới. Đó là nạn thất nghiệp; sự sa sút về mức sống, điều kiện lao động; phân hoá giai cấp, phân hoá giàu nghèo tăng lên; các chính sách bóc lột của chủ nghĩa tư bản ngày càng tinh vi và xảo quyệt hơn.

**2.** Trong bối cảnh như vậy, thực hiện đường lối đối ngoại của Đảng Cộng sản Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã chủ trương tăng cường hoạt động quốc tế trên tinh thần "Việt Nam muốn là bạn với tất cả các nước" nhằm mở rộng đoàn kết và hợp tác quốc tế trên nguyên tắc hữu nghị, bình đẳng, hợp tác cùng có lợi. Chủ trương đó đã được công đoàn các nước trong khu vực Đông Nam Á, châu Á - Thái Bình Dương và trên thế giới hoan nghênh, được thực tiễn quan hệ đối ngoại kiểm nghiệm là đúng đắn.

Những thành tựu bước đầu rất quan trọng của công cuộc đổi mới ở nước ta với sự đóng góp tích cực của giai cấp công nhân và phong trào công đoàn tạo cho Công đoàn Việt Nam uy tín ngày càng cao trên trường quốc tế.

Chúng ta đã tiếp tục duy trì và củng cố quan hệ hữu nghị đoàn kết anh em, vốn có truyền thống đặc biệt với Công đoàn Lào và Công đoàn Campuchia, Công đoàn Cu ba, tiếp tục đoàn kết với lao động và công đoàn các nước đang phát triển trong cuộc đấu tranh vì độc lập dân tộc, vì dân sinh, dân chủ, vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.

Chúng ta hài lòng nhận thấy quan hệ hữu nghị, hợp tác giữa Công đoàn Việt Nam với Công đoàn Trung Quốc, Công đoàn Cộng hoà dân chủ nhân dân Triều Tiên được khôi phục, mở ra một giai đoạn mới trong quan hệ Việt Nam - Trung Quốc, Việt Nam - Cộng hoà dân chủ nhân dân Triều Tiên.

Chúng ta vui mừng trước sự phát triển mới trong mối quan hệ hợp tác giữa Công đoàn Việt Nam với công đoàn các nước trong khu vực, góp phần xây dựng Đông Nam Á thành khu vực hoà bình, hữu nghị, hợp tác phát triển.

Với tình cảm quốc tế trong sáng, chúng ta theo dõi sát sao diễn biến tình hình phong trào các Công đoàn Liên Xô và Đông Âu (trước đây), vẫn chủ trương đoàn kết với giai cấp công nhân, nhân dân lao động các nước này, thiết lập và phát triển quan hệ với các công đoàn thực sự đại diện cho người lao động. Những việc làm đó đã được bầu bạn của ta ở các nước SNG đồng tình.

Phong trào công đoàn các nước tư bản chủ nghĩa, đặc biệt là các nước tư bản phát triển ở Tây Bắc Âu, Nhật Bản, Ốt-xtơ-rây-li-a, I-sra-en, Hoa Kỳ... với các mức độ khác nhau, đã và đang đặt quan hệ hữu nghị với Công đoàn Việt Nam, xúc tiến các chương trình hợp tác, ủng hộ cả về tinh thần và vật chất, giúp về đào tạo cán bộ. Chúng ta chân thành cảm ơn công đoàn các nước này về cử chỉ tốt đẹp đó.

Trong một thời kỳ đầy thử thách, chúng ta tiếp tục đoàn kết với lãnh đạo và công đoàn các nước đang phát triển trong cuộc đấu tranh vì độc lập dân tộc, vì dân sinh, dân chủ, phát triển và tiến bộ xã hội.

Việc ta chủ trương tiếp tục duy trì quan hệ với Liên hiệp Công đoàn thế giới đồng thời chủ động quan hệ với các tổ chức quốc tế khác như Liên hiệp Quốc tế các Công đoàn Tự do (ICFTU) và Tổng Liên đoàn lao động Quốc tế (WCL), với các tổ chức công đoàn khu vực thuộc các xu hướng khác nhau; việc ta tham gia trở lại Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) v.v... vào một thời điểm mà trong phong trào công đoàn thế giới đang có cuộc tổng điều chỉnh chiến lược trong những năm 90 là phù hợp với xu thế chung của phong trào và yêu cầu đa dạng hoá quan hệ quốc tế của ta.

**3.** Phát huy những kết quả đã đạt được, trên cơ sở đường lối chính sách đối ngoại của Đảng và Nhà nước ta, đường lối đối ngoại của công đoàn Việt Nam được định hướng trong những năm tới là: Tiếp tục phát huy truyền thống đoàn kết quốc tế, tăng cường và mở rộng hợp tác với công đoàn các nước và các tổ chức quốc tế thuộc xu hướng khác nhau, trước hết là công đoàn các nước trong khu vực Đông Nam Á, châu Á - Thái Bình Dương trên nguyên tắc hữu nghị, đoàn kết, bình đẳng, hợp tác cùng có lợi, không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau; phấn đấu cho mục tiêu vì lợi ích người lao động, vì Hoà bình, Dân chủ, Độc lập dân tộc, Phát triển và tiến bộ xã hội; góp phần giải quyết những nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, góp phần thực hiện chiến lược ổn định để phát triển vì dân giàu nước mạnh.

## C. ĐỔI MỚI CÔNG TÁC CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN

Để nghị quyết Đại hội đi vào cuộc sống, trở thành hành động của đông đảo cán bộ đoàn viên, điều quan trọng là phải đổi mới và tăng cường công tác chỉ đạo thực hiện. Cụ thể là:

**1.** Căn cứ vào mục tiêu và những nhiệm vụ chính trên đây, từng cấp công đoàn phải cụ thể hoá thành chương trình hành động có mục tiêu, cần tập trung vào 3 chương trình sau đây:

a. Chương trình phát triển các hoạt động xã hội, tham gia giải quyết việc làm, cải thiện điều kiện làm việc và chăm lo đời sống công nhân, lao động.

b. Chương trình đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục của công đoàn.

c. Chương trình xây dựng tổ chức, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn.

*(Xem Phụ lục kèm theo)*

Từng chương trình phải xác định rõ mục tiêu, đề tài, công việc phải làm, các giải pháp chủ yếu, phân công cán bộ, định thời gian tiến hành và sơ kết, tổng kết. Phải hình thành các ban chủ nhiệm chương trình, làm việc với các tổ chức có liên quan để triển khai thực hiện.

**2.** Tổ chức lại bộ máy làm việc của các cơ quan chuyên trách công đoàn, trước hết là cơ quan Tổng Liên đoàn nhằm bảo đảm đi sâu vào các chức năng nghiên cứu tổng kết thực tiễn, giúp Ban Thư ký và Ban Chấp hành nâng cao hiệu quả tham gia quản lý Nhà nước; hướng dẫn kiểm tra phong trào; bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

**3.** Xây dựng quy chế làm việc của từng cấp công đoàn và cơ chế phối hợp giữa các cấp; quy chế phối hợp giữa công đoàn với cơ quan Nhà nước.

**4.** Hình thành lực lượng cộng tác viên để tăng cường công tác nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn, giúp công đoàn nâng cao hiệu quả tham gia quản lý, khắc phục lối làm việc hành chính quan liêu.

Nhìn lại 5 năm qua, chúng ta có quyền tự hào về sự kiên định, vững vàng và những đóng góp tích cực của giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn đối với công cuộc đổi mới của đất nước.

Giờ đây, đứng trước những vận hội mới và thử thách mới, toàn thể anh chị em công nhân, lao động, trí thức cả nước nguyện đoàn kết chặt chẽ xung quanh Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, tiếp tục phát huy truyền thống yêu nước và cách mạng, cùng với toàn dân quyết tâm phấn đấu góp phần đưa đất nước thoát khỏi đói nghèo, từng bước vươn tới ấm no, hạnh phúc, xã hội văn minh.

Chúng ta quyết tâm *đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc: Chăm lo và bảo vệ lợi ích của công nhân lao động*; làm cho công đoàn thực sự trở thành tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của công nhân, lao động; là chỗ dựa đáng tin cậy của Đảng và Nhà nước ta.

*Hà Nội, ngày 9 tháng 11 năm 1993*

**BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

## Phụ lục
## BÁO CÁO CỦA BAN CHẤP HÀNH VỀ 3 CHƯƠNG TRÌNH

### Chương trình I
### PHÁT TRIỂN CÁC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI, THAM GIA GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM, CẢI THIỆN ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC VÀ CHĂM LO ĐỜI SỐNG CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG

Phát triển các hoạt động xã hội, tham gia giải quyết việc làm, cải thiện điều kiện làm việc và chăm lo đời sống công nhân lao động là hành động trực tiếp, thiết thực bảo vệ lợi ích của công nhân lao động. Công đoàn hoạt động theo chương trình, có mục tiêu, nội dung, biện pháp lớn sau đây:

### I. MỤC TIÊU CỦA CHƯƠNG TRÌNH

**1.** Góp phần cùng với Nhà nước tạo việc làm, chăm lo cải thiện điều kiện làm việc, tăng thu nhập, giảm bớt khó khăn, từng bước ổn định đời sống công nhân, lao động.

**2.** Tăng cường đoàn kết, tương thân, tương ái, làm cho đoàn viên và người lao động gắn bó với tổ chức công đoàn.

**3.** Thông qua việc thực hiện chương trình góp phần xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân, xây dựng và phát triển tổ chức công đoàn.

### II. NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH

**1.** Thành lập và củng cố các trung tâm xúc tiến việc làm và cung ứng lao động kỹ thuật ở Tổng liên đoàn và một số Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố.

**2.** Tổ chức các doanh nghiệp của công đoàn để sản xuất kinh doanh dịch vụ nhằm tạo thêm việc làm và thu nhập cho người lao động, tăng thêm nguồn ngân sách cho công đoàn.

**3.** Lập các quỹ do công đoàn quản lý:

- Quỹ hỗ trợ vốn để giúp lao động nghèo có vốn ban đầu tự giải quyết việc làm, sinh sống. Tiến tới thành lập Ngân hàng Công đoàn Việt Nam.

- Quỹ hỗ trợ tài năng để khuyến khích những tài năng sáng tạo, trợ giúp những học sinh có năng khiếu. Hình thành các tổ chức dịch vụ chuyển giao công nghệ, tạo điều kiện cho cán bộ khoa học và kỹ thuật tiếp cận với sản xuất và thị trường.

- Quỹ bảo trợ chăm sóc những người bị tai nạn và thân nhân người bị nạn phải chịu hậu quả của tai nạn lao động và bệnh nghề.

**4.** Tổ chức giúp đỡ công nhân, lao động phát triển kinh tế gia đình.

**5.** Có chương trình tham gia với Nhà nước xây dựng các chính sách, luật pháp liên quan đến người lao động, nhất là Bộ Luật lao động và các văn bản triển khai dưới

luật. Tham gia xây dựng và giám sát kiểm tra thực hiện pháp luật, chính sách, chế độ, đấu tranh chống tham nhũng, bảo vệ lợi ích hợp pháp và chính đáng của công nhân, lao động.

**6.** Tham gia xây dựng và triển khai thực hiện chương trình Quốc gia về giải quyết việc làm trong công nhân lao động.

**7.** Tham gia với Nhà nước nghiên cứu, triển khai thực hiện và hoàn thiện chính sách cải cách tiền lương mới và kiểm tra thực hiện ở cơ sở.

**8.** Nghiên cứu tham gia với Nhà nước ban hành và thực hiện chính sách bảo đảm xã hội đối với công nhân, lao động như cải cách bảo hiểm xã hội, trợ cấp khó khăn, chính sách nhà ở, chính sách đãi ngộ đối với người có công với Tổ quốc.

**9.** Tham gia với Nhà nước và các doanh nghiệp chăm lo cải thiện điều kiện lao động, thực hiện đầy đủ các chính sách bảo hộ lao động, các chế độ quy định về an toàn lao động, vệ sinh công nghiệp, bảo vệ môi trường, phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

**10.** Tham gia thực hiện các chương trình về Dân số - kế hoạch hoá gia đình; bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em; phòng chống bệnh SIDA.

**11.** Tranh thủ sự hợp tác của các tổ chức quốc tế để đẩy mạnh các hoạt động xã hội của công đoạn

Trước mắt tập trung triển khai dự án:

- Nâng cao khả năng tìm việc làm cho người lao động. Mã hiệu VIE/92/018.

Dự án hỗ trợ Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và Mặt trận Tổ quốc Việt Nam về công tác Thông tin - Giáo dục - Truyền thông Dân số và kế hoạch hoá gia đình. Mã hiệu VIE/93/P18.

- Tham gia hoạt động trong tổ chức I.L.O ở Việt Nam

## III. BIỆN PHÁP THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH

**1.** Các nội dung chương trình phải được cụ thể bằng các chương trình nhánh, có mục tiêu nội dung, biện pháp thực hiện từng thời gian gắn với hoạt động các chuyên đề công tác của công đoàn.

**2.** Tổ chức công tác thông tin, nâng cao chất lượng nghiên cứu tham gia đề xuất với cơ quan Nhà nước cùng cấp tạo các tiền đề, điều kiện để thực hiện chương trình. Tín chấp bảo lãnh cho công nhân, lao động vay vốn để tạo việc làm từ các nguồn quỹ việc làm mà công nhân, lao động thuộc đối tượng được vay.

**3.** Tổ chức thực hiện chương trình, ở Tổng Liên đoàn có Ban chủ nhiệm chương trình do Ban Thư ký Tổng Liên đoàn ra quyết định thành lập; các cấp công đoàn do Ban thường vụ quy định lập bộ phận chỉ đạo thực hiện phù hợp với đặc điểm của cấp mình.

**4.** Chương trình được các cấp công đoàn cấp kinh phí hoạt động theo yêu cầu và khả năng cân đối nguồn Ngân sách hàng năm

## Chương trình II
# ĐỔI MỚI CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN GIÁO DỤC CỦA CÔNG ĐOÀN

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay công cuộc đổi mới của đất nước đang đạt được những thành tựu bước đầu rất quan trọng, mở ra triển vọng lớn. Tuy nhiên, chúng ta cũng đang đứng trước những thách thức rất gay gắt trong điều kiện mới của cơ chế thị trường làm nảy sinh những biến đổi về cơ cấu xã hội của giai cấp công nhân; tâm trạng, lối sống, tâm lý xã hội đều có những biến đổi. Nhu cầu thông tin, đổi mới kiến thức có yêu cầu ngày càng cao. Chính vì vậy, cần có một chương trình tiếp tục đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục của công đoạn đáp ứng với yêu cầu mới.

Chương trình này được xây dựng căn cứ vào kinh nghiệm 5 năm qua và trên cơ sở nghiên cứu những phương pháp giáo dục hiện đại, phấn đấu đổi mới về nội dung, về phương pháp, tạo ra một mô hình mới về công tác giáo dục của công đoạn để có hiệu quả tích cực, thiết thực và có thể kiểm tra được kết quả đó.

Chương trình bao gồm **kết hợp giữa tuyên truyền mở rộng và thông tin nhiều chiều**, đổi mới bài bản giáo dục, với **tăng cường giáo dục bằng các loại hình văn hoá, sách báo, nghệ thuật và bằng hoạt động thể thao.** Chương trình này mới là bước đầu tích luỹ kinh nghiệm cho các bước tiếp theo.

## II. MỤC TIÊU VÀ YÊU CẦU CỦA CHƯƠNG TRÌNH

**1. Mục tiêu:** đổi mới về bài bản, nội dung và phương pháp truyền thông giáo dục nhằm tập hợp được đông đảo công nhân - lao động vào tổ chức công đoàn; xây dựng đội ngũ công nhân lao động vững mạnh về chính trị có trình độ văn hoá, chuyên môn kỹ thuật cao và tay nghề giỏi, thích ứng với cơ chế thị trường; sống có văn hoá, có tình nghĩa, đi đầu trong công cuộc đổi mới đất nước.

**2. Yêu cầu**

- Xây dựng được **một số bài bản giáo dục** với những nội dung thiết yếu nhất, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn, đảm bảo có **tính khoa học** và **tính phổ thông** căn cứ vào nhu cầu, nguyện vọng và phù hợp với mọi đối tượng công nhân, lao động, góp phần nâng cao nhận thức cho công nhân, lao động.

- Xây dựng được một số **mô hình về tuyên truyền, giáo dục** và hoạt động văn hoá, thể thao có hiệu quả, làm thay đổi nhận thức và hành vi của công nhân, lao động và nhận biết được những thông tin phản hồi từ đối tượng.

## III. NỘI DUNG CỦA CHƯƠNG TRÌNH

**1.** Truyền thông, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức về chính trị - kinh tế - khoa học kỹ thuật, làm cho người lao động:

- Hiểu được chủ trương, đường lối của Đảng; chính sách của Nhà nước và nhiệm vụ của công đoàn.

- Hiểu được quyền lợi và nghĩa vụ của mình, sống theo Hiến pháp, pháp luật, hoàn thành trách nhiệm công dân.

- Có kiến thức văn hoá, khoa học kỹ thuật nghiệp vụ và tay nghề giỏi, biết hoà nhập với cơ chế thị trường và tiếp cận với công nghệ hiện đại.

**2.** Truyền thông giáo dục về văn hoá - thẩm mỹ và thể lực nhằm:

- Nâng cao khả năng hưởng thụ và sáng tạo văn hoá, nghệ thuật; qua đó làm phong phú thêm tâm hồn, tình cảm người lao động.

- Có ý thức rèn luyện thân thể, giữ gìn sức khoẻ, bảo vệ môi trường.

**3.** Truyền thông, giáo dục về đạo đức, lối sống nhằm:

- Nâng cao lòng yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội và tình thương yêu giai cấp, ý thức giai cấp công nhân.

- Xây dựng lối sống có văn hoá và tình nghĩa, xây dựng gia đình có văn hoá.

**4.** Tuyên truyền, giáo dục về công đoàn, nhằm làm cho công nhân lao động hiểu biết về giai cấp công nhân và công đoàn, gia nhập công đoàn và tham gia hoạt động công đoàn vì lợi ích của đất nước và lợi ích của người lao động.

## IV. BIỆN PHÁP THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH.

Để thực hiện mục tiêu và nội dung trên cần triển khai một hệ thống biện pháp cơ bản sau đây:

**1.** Tổ chức khảo sát nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn, **chọn ra một số nội dung giáo dục thiết yếu nhất**, trên cơ sở đó mà tập hợp lực lượng chuyên gia và những cán bộ có kiến thức sâu, có kinh nghiệm phong phú, **biên soạn các bài bản có nội dung thích hợp, trong việc tuyên truyền, giáo dục, vận động công nhân, lao động.**

**2.** Khảo sát, điều tra nhu cầu của đối tượng đối với nội dung giáo dục, những thiếu hụt của đối tượng về kiến thức truyền thông, những thói quen, tập quán ảnh hưởng đến sự tiếp thu của đối tượng để có hình thức truyền thông, giáo dục **phù hợp, dễ hiểu, dễ nhớ, dễ làm**. Lực lượng tham gia triển khai nhiệm vụ này chủ yếu là đội ngũ cán bộ tuyên giáo công đoàn các cấp.

**3.** Triển khai các hình thức truyền thông, giáo dục đa dạng có khả năng truyền tải và tiếp cận đối tượng từ quy mô lớn đến các hoạt động gọn nhẹ, không xem nhẹ các hình thức nhỏ, tận dụng mọi phương tiện có thể khai thác được để huy động cho công tác này như:

- Phát triển mạnh mẽ các phương tiện thông tin đại chúng để truyền tải những thông tin đa dạng, nhiều chiều đến với công nhân lao động. Hiện nay chúng ta có một tờ báo *LAO ĐỘNG* mỗi tuần ra 3 kỳ, mỗi kỳ phát hành 70.000 bản; tạp chí *LAO ĐỘNG VÀ CÔNG ĐOÀN* tháng 1 kỳ phát hành 4.500 bản; một tờ tạp chí đối ngoại 2 tháng 1 kỳ, mỗi kỳ phát hành 2000 bản; tạp chí Bảo hộ lao động 3 tháng 1 kỳ, phát hành 7000 bản; một tờ báo *NGƯỜI LAO ĐỘNG* của Liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh mỗi tuần 2 kỳ, mỗi kỳ phát hành 20.000 bản; báo *LAO ĐỘNG HÀ NỘI* mỗi tuần một kỳ với số lượng phát hành 10.000 tờ; một Nhà xuất bản *LAO ĐỘNG* mỗi

năm có hàng trăm đầu sách mang nội dung phong phú; một chương trình truyền hình công đoàn tháng 1 kỳ.

Nhiều địa phương đã có trang báo, buổi phát thanh, truyền hình trên đài, báo địa phương. Trong những năm tới phải đầu tư nâng cao chất lượng và tăng số lượng phát hành để thông tin đến với đoàn viên, công nhân lao động. Năm 1994 phấn đấu Báo *LAO ĐỘNG* ra hàng ngày; các Liên đoàn lao động địa phương, công đoàn ngành trung ương có báo hoặc bản tin và chương trình phát thanh, truyền hình địa phương, hình thành một mạng lưới truyền thông đại chúng đủ mạnh của công đoàn trong hệ thống thông tin của cả nước.

- **Đẩy mạnh hoạt động của các Nhà văn hoá lao động, Cung văn hoá, câu lạc bộ** do công đoàn quản lý để thực sự là nơi thu hút công nhân lao động đến hoạt động. Hiện nay chúng ta có 1 cung văn hoá, 23 nhà văn hoá lao động ở cấp tỉnh, thành phố lớn. Các cấp công đoàn cần đầu tư chỉ đạo để hoạt động có hiệu quả, phấn đấu làm cho Cung văn hoá, các Nhà văn hoá và câu lạc bộ lao động **trở thành trung tâm văn hoá của người lao động trong địa bàn;** chú trọng phát triển thêm các nhà văn hoá lao động ở các khu vực Đồng bằng sông Cửu Long và miền núi phía Bắc, Tây Nguyên. Khôi phục hệ thống Thư viện, Tủ sách của công đoàn ở các cơ quan, xí nghiệp để cung cấp kiến thức về mọi mặt cho công nhân lao động, thông luồng phát hành sách, báo xuống tận cơ sở.

- Tổ chức các **Đội truyền thông tổng hợp** (vừa tuyên truyền, vừa hoạt động nghệ thuật), **Đoàn nghệ thuật công nhân** lưu động hướng vào các chủ đề thích hợp để tác động sâu vào đời sống của công nhân, lao động.

- Củng cố **Hội đồng văn học công nhân** của Tổng Liên đoàn lao động và tiếp tục xét tặng thưởng văn học đề tài công nhân 5 năm một lần.

**4.** Tổ chức các hoạt động văn hoá, thể thao quần chúng phù hợp với đặc điểm, điều kiện ở từng nơi theo hướng xây dựng **các câu lạc bộ văn hoá - thể thao** với sự tài trợ của các doanh nghiệp, khuyến khích việc **liên kết và giao lưu văn hoá theo cụm**, theo vùng để tạo nên sức kích thích mới. Tổng Liên đoàn sẽ phối hợp với các ngành văn hoá thể thao tổ chức một số hoạt động đỉnh cao (thí dụ liên hoan nghệ thuật các nhà văn hoá lao động, các giải thể thao ở khu vực và toàn quốc, các cuộc hội thao...) để kiểm tra đánh giá phong trào, có tác dụng hướng dẫn chỉ đạo phong trào quần chúng ở cơ sở.

**5.** Cuối cùng là việc khảo sát điều tra để biết kết quả truyền thông đã tác động **đến bao nhiêu công nhân lao động, đem lại cái gì mới trong kiến thức** của người lao động, giúp họ **thay đổi hành vi** theo yêu cầu của công tác giáo dục. Từ đó rút kinh nghiệm cho các đợt tuyên truyền khác.

**6.** Thành lập Ban chủ nhiệm chương trình bao gồm Trưởng ban Văn hoá - Tư tưởng Tổng Liên đoàn; Hiệu trưởng trường Đại học công đoàn; Giám đốc trung tâm nghiên cứu - thông tin lý luận công đoàn; các tổng biên tập Báo Lao động, Tạp chí Lao động và Công đoàn; Giám đốc Nhà xuất bản Lao động v.v... do một Uỷ viên đoàn chủ tịch làm chủ nhiệm.

**7.** Đầu tư kinh phí và cơ sở vật chất cần thiết cho việc triển khai chương trình.

## Chương trình III
## XÂY DỰNG TỔ CHỨC, NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

Để khắc phục những yếu kém trong công tác tổ chức cán bộ và thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội VII Công đoàn Việt Nam, chương trình tổ chức và cán bộ công đoàn tập trung vào 2 nội dung chủ yếu: Đa dạng hoá các hình thức tập hợp công nhân, lao động vào công đoàn, xây dựng CĐCS, nghiệp đoàn vững mạnh và đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn.

### I. MỤC TIÊU CHƯƠNG TRÌNH

**1.** Mở rộng các hình thức tổ chức, coi trọng chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích nghề nghiệp chính đáng hợp pháp của người lao động để thu hút công nhân, lao động tự nguyện gia nhập công đoàn, nâng cao vị trí, vai trò tổ chức công đoàn.

**2.** Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn trưởng thành từ phong trào công nhân, công đoàn; đại diện về năng lực ngành nghề, tiêu biểu cho trí tuệ của giai cấp công nhân - lao động và gắn bó với tổ chức công đoàn.

**3.** Chỉ tiêu cụ thể trong 5 năm: (1993 - 1998)

+ 20% đơn vị kinh tế ngoài quốc doanh có tổ chức công đoàn, nghiệp đoàn, Hội nghề.

+ 15% công nhân, lao động trong các đơn vị kinh tế ngoài quốc doanh gia nhập công đoàn, nghiệp đoàn, Hội nghề.

+ 50% Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn đạt tiêu chuẩn vững mạnh.

+ 100% chủ tịch công đoàn các cấp được bồi dưỡng những kiến thức về kinh tế thị trường, luật pháp, chính sách có liên quan đến hoạt động công đoàn, nội dung và phương thức hoạt động công đoàn trong các thành phần kinh tế.

+ 25% cán bộ chuyên trách công đoàn được đào tạo lại.

+ 20% chuyên gia công đoàn được bổ mới.

### II. NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH

**1.** Điều tra, khảo sát, đánh giá chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn trong cơ chế mới.

**2.** Nghiên cứu mở rộng các hình thức tập hợp công nhân, lao động; phát triển nghiệp đoàn, hội nghề và các cơ sở kinh tế xã hội của công đoàn để giúp đỡ, tập hợp người lao động.

**3.** Làm rõ nội dung hoạt động của từng loại hình cơ sở trên cơ sở cụ thể hoá các chức năng của công đoàn và tổng kết hoạt động thực tiễn.

**4.** Nghiên cứu mở rộng quyền chủ động, sáng tạo của công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn phù hợp với sự mở rộng dân chủ về kinh tế. Nghiên cứu xây dựng công đoàn viên

chức trên cơ sở đúc rút kinh nghiệm tổ chức và hoạt động của công đoàn cơ quan hành chính sự nghiệp. Kiện toàn hệ thống tổ chức công đoàn các cấp, tạo điều kiện cho công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn phát huy năng lực hoạt động trong cơ chế thị trường.

**5.** Xây dựng chức danh tiêu chuẩn, rà soát, đánh giá lại đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, xác định rõ 2 loại cán bộ công đoàn: lãnh đạo do bầu cử, chuyên gia do bổ nhiệm, tiến hành đánh giá cán bộ hàng năm, cán bộ lãnh đạo do Ban chấp hành bỏ phiếu tín nhiệm; chuyên gia đánh giá như viên chức Nhà nước.

**6.** Tạo nguồn cán bộ trong phong trào công đoàn: lựa chọn cán bộ lãnh đạo từ công nhân, lao động, người quản lý, trí thức... được quần chúng tín nhiệm, tuyển dụng chuyên gia công đoàn từ những công nhân, lao động, viên chức, trí thức có trình độ phù hợp tiêu chuẩn nghiệp vụ.

**7.** Đổi mới nội dung chương trình, giáo trình, nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng; sắp xếp lại đội ngũ giáo viên các trường công đoàn. Tổ chức đào tạo bổ sung kiến thức về luật pháp, kinh tế thị trường; thực hiện chế độ bồi dưỡng thường xuyên cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp công đoàn.

**8.** Nghiên cứu ban hành chính sách thu hút cán bộ, cộng tác viên công đoàn.

## III. BIỆN PHÁP LỚN THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH

**1.** Xây dựng, thực hiện kế hoạch nghiên cứu và tổng kết thực tiễn về xây dựng tổ chức cơ sở của công đoàn và công tác cán bộ công đoàn.

**2.** Thực hiện cuộc vận động xây dựng công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn vững mạnh và phát triển công đoàn trong các thành phần kinh tế khác.

**3.** Kiện toàn bộ máy xây dựng tổ chức cơ sở và công tác cán bộ của các cấp công đoàn đáp ứng yêu cầu đổi mới tổ chức cán bộ.

# BÁO CÁO
# VỀ VIỆC SỬA ĐỔI ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

**(Báo cáo của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (khoá VI) tại Đại hội VII Công đoàn Việt Nam)**

Điều Lệ công đoàn Việt Nam do Đại hội lần thứ VI công đoàn Việt Nam (10/1988) thông qua đã định hướng đúng đắn cho các hoạt động công đoàn, làm cơ sở cho quá trình đổi mới tổ chức công đoàn trong 5 năm qua.

Tuy nhiên sự nghiệp đổi mới của đất nước và phong trào công nhân lao động đòi hỏi công đoàn phải tiếp tục đổi mới đồng bộ hơn cả về tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động. Vì vậy, việc bổ sung sửa đổi điều lệ công đoàn tại Đại hội công đoàn toàn quốc lần này phải nhằm đảm bảo cho việc thực hiện yêu cầu đó.

## Phần thứ nhất
## QUÁ TRÌNH NGHIÊN CỨU, SOẠN THẢO ĐIỀU LỆ (SỬA ĐỔI)

Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (khoá VI) đã quyết định xúc tiến việc nghiên cứu, bổ sung sửa đổi Điều lệ công đoàn năm 1988 và thông qua các định hướng về quan điểm, nguyên tắc, nội dung và kế hoạch tiến hành. Tiếp đó Ban Thư ký TLĐ đã quyết định thành lập tiểu ban văn kiện trong đó có nhóm nghiên cứu, soạn thảo Điều lệ sửa đổi.

Với tinh thần làm việc khẩn trương, nghiêm túc công tác biên soạn Điều lệ (sửa đổi) đã được tiến hành công phu, tỷ mỷ, coi trọng tiếp cận thực tiễn và vận dụng các quan điểm, lý luận phù hợp đảm bảo tính khách quan, khoa học trong công tác nghiên cứu biên soạn. Trong đó:

**Bước 1:** Chủ yếu tập trung xác định những định hướng cơ bản cần được nghiên cứu, bổ sung, sửa đổi trình Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành TLĐ thông qua, sau đó đã đưa xuống lấy ý kiến đóng góp tại đại hội công đoàn cấp cơ sở.

**Bước 2:** Dựa trên cơ sở định hướng đã được Đại hội công đoàn cơ sở thảo luận góp ý kiến để thể hiện bản dự thảo lần thứ nhất Điều lệ (sửa đổi) sau đó trình ra Hội nghị lần thứ 9 Ban Chấp hành TLĐ thảo luận, và đưa xuống lấy ý kiến đóng góp tại Đại hội công đoàn cấp tỉnh, thành phố và ngành Trung ương, đồng thời công bố trên Báo Lao động.

**Bước 3:** Tổng hợp ý kiến đóng góp của Đại hội công đoàn cấp ngành TW và tỉnh, thành phố, viết dự thảo lần thứ 2 để trình xin ý kiến Ban Chấp hành TLĐ tại Hội nghị lần thứ 10, sau đó chỉnh lý lần cuối để trình ra Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ VII thảo luận và quyết định.

Bằng cách làm trên, bản điều lệ (sửa đổi) lần này đã thu hút hàng vạn cán bộ, đoàn viên, công nhân, lao động và đại biểu dự Đại hội công đoàn các cấp tham gia thảo luận đóng góp ý kiến, thể hiện trí tuệ và nguyện vọng của đông đảo cán bộ đoàn viên, công nhân, lao động vào văn bản quan trọng này.

## Phần thứ hai
## NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI, BỔ SUNG

### A. PHẦN BỐ CỤC CỦA ĐIỀU LỆ

Điều lệ công đoàn năm 1988 có 10 chương, 53 điều, 8194 từ. Dự thảo Điều lệ (sửa đổi) có 8 chương, 37 điều, 7098 từ, trong đó nội dung các chương IV, V, VI của Điều lệ năm 1988 là: cơ quan lãnh đạo công đoàn toàn quốc; cơ quan lãnh đạo công đoàn ngành trung ương; cơ quan lãnh đạo công đoàn địa phương đã chọn lọc, sửa đổi, bổ sung để thể hiện vào những phần thích hợp của các chương II, III, IV của Điều lệ (sửa đổi), do đó đã rút gọn và giảm bớt những nội dung trùng lắp trong Điều lệ.

### B. NỘI DUNG BỔ SUNG, SỬA ĐỔI TRONG CÁC CHƯƠNG

#### I - PHẦN MỞ ĐẦU

So với điều lệ năm 1988, Điều lệ (sửa đổi) lần này viết ngắn gọn, giảm được 1/2 số từ nhưng vẫn kế thừa những nội dung cơ bản có tính nguyên tắc, đồng thời đã bổ sung, sửa đổi nhiều điểm cụ thể dưới đây:

**1. Về vai trò, vị trí tôn chỉ mục đích của công đoàn:**

- Điều lệ 1988 ghi:

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam là tổ chức quần chúng rộng lớn nhất của giai cấp công nhân Việt Nam, xây dựng trên nguyên tắc tự nguyện của công nhân, lao động, đoàn kết toàn thể công nhân lao động đấu tranh nhằm xây dựng chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản ở Việt Nam.

- Điều lệ sửa đổi ghi:

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân, trí thức và những người lao động làm công trong các thành phần kinh tế tự nguyện lập ra nhằm mục đích tập hợp, đoàn kết công nhân lao động phấn đấu xây dựng nước Việt Nam độc lập, dân chủ và giàu mạnh theo con đường xã hội chủ nghĩa, xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam vững mạnh, đấu tranh bảo vệ lợi ích của người lao động.

Nội dung sửa đổi như vậy nhằm khẳng định:

- Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội chứ không phải là một tổ chức quần chúng đơn thuần.

- Công đoàn không chỉ là tổ chức rộng lớn của giai cấp công nhân mà còn là của trí thức và những người lao động làm công trong các thành phần kinh tế.

- Về mục đích, ngoài mục đích xây dựng và bảo vệ đất nước, xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh lần này nói rõ hơn công đoàn còn có mục đích tập hợp, đoàn kết và bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

**2.** Về tính chất của công đoàn: Điều lệ (sửa đổi) vẫn nêu tính chất quần chúng và tính chất giai cấp của giai cấp công nhân để nói lên 2 mặt chính trị và xã hội của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, nhưng về chức năng thì được thể hiện đầy đủ theo những chức năng đã được Hiến pháp và Luật công đoàn qui định bao gồm: chức năng bảo vệ, chức năng tham gia quản lý và chức năng giáo dục, xây dựng đội ngũ công nhân lao động.

Điểm sửa đổi này đã làm rõ hơn mọi hoạt động của công đoàn đều nằm trong khuôn khổ hiến pháp và pháp luật, được hiến pháp và pháp luật đảm bảo. Điểm sửa đổi này cũng khẳng định Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam là tổ chức của những người lao động hoạt động vì lợi ích của người lao động và vì sự ổn định và phát triển của đất nước.

**3.** Về các mối quan hệ, Điều lệ (sửa đổi) tiếp tục khẳng định Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam có quan hệ hợp tác với Nhà nước và phối hợp bình đẳng với các đoàn thể thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Qui định như vậy là ngắn gọn, đầy đủ, phản ảnh đúng bản chất các mối quan hệ của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam với Đảng, Nhà nước và các thành viên trong Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

**4.** Về quan hệ đối ngoại, Điều lệ (sửa đổi) không sắp xếp theo thứ tự ưu tiên của các mối quan hệ từ gần đến xa như Điều lệ 1988 mà nhấn mạnh quan hệ hợp tác với công đoàn các nước và các tổ chức quốc tế trên nguyên tắc đoàn kết, bình đẳng, cùng có lợi, vì mục tiêu lợi ích người lao động, hoà bình, dân chủ, độc lập dân tộc, phát triển và tiến bộ xã hội.

Trong phần mở đầu, có ý kiến đề nghị nên thay từ Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam bằng từ Công đoàn Việt Nam, Ban Chấp hành TLĐ đề nghị vẫn giữ tên gọi của điều lệ là "Điều lệ Công đoàn Việt Nam" và tên gọi chung của tổ chức là Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam để khẳng định đây là tổ chức công đoàn duy nhất ở Việt Nam. Nó chứa đựng trong lòng tính đa dạng về hình thức tổ chức (công đoàn, nghiệp đoàn, các Hội do công đoàn tổ chức...) và tính phong phú về đối tượng tập hợp (công nhân, trí thức và lao động thuộc mọi thành phần kinh tế).

## II - VỀ CHƯƠNG ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN

### 1. Về đối tượng gia nhập công đoàn:

Có điểm sửa đổi so với điều lệ năm 1988. Đó là:

- Không quy định tuổi gia nhập công đoàn vì muốn hay không thì luật lao động cũng quy định độ tuổi lao động tối thiểu và khi người lao động đủ tuổi làm việc theo luật thì đương nhiên đủ tuổi gia nhập công đoàn.

- Không chỉ giới hạn ở những người làm việc thường xuyên mà bao gồm tất cả những người làm công trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các đơn vị sự nghiệp và cơ quan Nhà nước, các tổ chức xã hội, các công nhân lao động đi làm việc theo hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài, lao động hành nghề tự do đều có thể gia nhập công đoàn.

Sửa đổi những điểm nêu trên là nhằm mở rộng hơn nữa các đối tượng gia nhập công đoàn.

Có ý kiến đề nghị thay từ làm công bằng từ làm việc và nên mở rộng đối tượng kết nạp đến cả lao động mang quốc tịch nước ngoài đang làm việc ở Việt Nam. Ban Chấp hành Tổng liên đoàn cho rằng nên dùng từ "làm công" để phân biệt giữa những người làm công ăn lương hoặc hưởng tiền công với những người làm việc nhưng không phải là làm công. Còn vấn đề kết nạp người nước ngoài vào công đoàn Việt Nam là vấn đề mới mẻ cần có thêm thời gian nghiên cứu khẳng định.

**2. Về thủ tục gia nhập**

Điều lệ năm 1988 quy định người gia nhập công đoàn phải có đơn, hội nghị tổ xét đề nghị Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định. Không quy định đoàn viên muốn ra khỏi công đoàn và việc phát thẻ đoàn viên.

Điều lệ (sửa đổi) vẫn quy định người xin gia nhập công đoàn phải có đơn (sau này sẽ hướng dẫn mẫu đơn thống nhất). Sau khi nhận đơn, công đoàn cơ sở xem xét, ghi tên và cấp thẻ đoàn viên công đoàn. Mặt khác quy định người muốn ra khỏi công đoàn phải tự mình xin xoá tên và trả lại thẻ đoàn viên.

Sửa đổi như vậy vừa thể hiện sự đơn giản về thủ tục, vừa đề cao tính tự nguyện đối với người muốn gia nhập hoặc muốn ra khỏi công đoàn, đồng thời vẫn đảm bảo tính nghiêm túc của tổ chức.

**3. Về nhiệm vụ và quyền của đoàn viên**

Điều lệ năm 1988 quy định 5 nhiệm vụ, 5 quyền đoàn viên sắp xếp nhiệm vụ lên trước, quyền để sau.

Điều lệ (sửa đổi) quy định 4 quyền, 3 nhiệm vụ, sắp xếp quyền lên trước, nhiệm vụ đặt sau.

Sửa đổi như vậy phù hợp với tâm lý người lao động hơn, bởi vì, khi gia nhập công đoàn, điều họ quan tâm trước hết là được cái gì, sau đó mới là nhiệm vụ. Mặt khác cách sắp xếp này cũng phù hợp với chức năng hàng đầu của công đoàn là chăm lo bảo vệ lợi ích của người lao động.

Nội dung quyền đoàn viên được thể hiện trước hết là quyền đối với tổ chức, đó là quyền thảo luận công việc công đoàn, ứng cử, đề cử, bầu cử vào cơ quan lãnh đạo công đoàn, phê bình chất vấn cán bộ lãnh đạo công đoàn, kiến nghị bãi nhiệm đối với cán bộ công đoàn có sai phạm; sau đó là quyền được công đoàn bảo vệ lợi ích chính đáng, hợp pháp khi bị vi phạm; quyền được công đoàn bảo trợ tìm việc làm và trợ giúp khi khó khăn; quyền được thăm hỏi, giúp đỡ khi đã nghỉ hưu. Về nhiệm vụ, chủ yếu thể hiện 3 vấn đề cơ bản là: Tham gia sinh hoạt, thực hiện nghị quyết, đóng đoàn phí, tuyên truyền phát triển đoàn viên và hưởng ứng các hoạt động do công đoàn tổ chức; đoàn kết giúp đỡ đồng nghiệp; học tập nâng cao trình độ chính trị, văn hoá chuyên môn sống và làm việc theo hiến pháp và pháp luật. Các nhiệm vụ khác đương nhiên người đoàn viên phải thực hiện nghĩa vụ công dân của mình.

Về chương này, có ý kiến cho rằng chưa nên phát thẻ đoàn viên vì tốn kém và hình thức, Ban Chấp hành Tổng liên đoàn đề nghị nên có thẻ đoàn viên theo mẫu

thống nhất, coi thẻ đoàn viên công đoàn như một chứng chỉ về tư cách đoàn viên, được sử dụng thay giấy giới thiệu sinh hoạt khi thay đổi nơi làm việc, khi cần sự giúp đỡ của công đoàn. Đối với đoàn viên nghỉ hưu, trong quá trình thảo luận có ý kiến đề nghị cần tổ chức công đoàn hưu trí nhưng đa số ý kiến cho rằng đoàn viên về nghỉ hưu hoặc nghỉ chế độ thì được nghỉ sinh hoạt và miễn đóng đoàn phí công đoàn nhưng công đoàn vẫn có trách nhiệm thăm hỏi, động viên giúp đỡ và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của họ, để làm được điều đó công đoàn cần phải tổ chức các hình thức câu lạc bộ, hội hoặc ban đại diện hưu trí để cung cấp thông tin, và nghe được tâm tư nguyện vọng của đoàn viên, kịp thời phân tích và can thiệp, giải quyết, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn tiếp thu ý kiến này và đã sửa điểm 4, điều 3 về quyền đoàn viên là "đoàn viên nghỉ hưu được nghỉ sinh hoạt và miễn đóng đoàn phí; được công đoàn cơ sở nơi làm thủ tục về nghỉ và công đoàn địa phương nơi cư trú thăm hỏi, giúp đỡ bảo vệ các quyền lợi hợp pháp, chính đáng; được tham gia câu lạc bộ hưu trí do công đoàn tổ chức".

## III - VỀ CHƯƠNG II: NGUYÊN TẮC VÀ HỆ THỐNG TỔ CHỨC

**1.** Cũng như Điều lệ năm 1988, Điều lệ (sửa đổi) vẫn khẳng định ***nguyên tắc tập trung dân chủ***, nhưng cách diễn đạt nội dung đã cố gắng thể hiện gọn hơn và chú trọng làm rõ hơn nội dung mở rộng dân chủ nhằm vừa phát huy tính chủ động sáng tạo của cán bộ, đoàn viên và mỗi cấp công đoàn, vừa đảm bảo sự tập trung thống nhất, khắc phục những biểu hiện không đúng là tập trung quan liêu hoặc dân chủ hình thức.

**2. Về hệ thống tổ chức**, Điều lệ (sửa đổi) tiếp tục xác định Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam tổ chức theo ***ngành nghề và địa phương*** và có 4 cấp cơ bản là:

- Cấp cơ sở có: Công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn.

- Cấp trên trực tiếp của cơ sở có: công đoàn ngành, nghề địa phương, LĐLĐ quận, huyện, thị xã thuộc tỉnh (và cấp tương đương).

- Cấp trực thuộc Tổng liên đoàn là: công đoàn ngành nghề toàn quốc và các LĐLĐ tỉnh, thành phố.

- Cấp trung ương là: Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

Cách thể hiện này nhằm làm rõ tính hệ thống để trên cơ sở đó quy định quyền hạn, nhiệm vụ của mỗi cấp. Ngoài việc xác định hệ thống tổng thể về tổ chức của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, điều lệ (sửa đổi) còn quy định cho mỗi cấp quyền quyết định hệ thống chỉ đạo của mình phù hợp với đặc điểm riêng, đồng thời tuân thủ các nguyên tắc đảm bảo quan hệ chỉ đạo của các cấp và quan hệ ngành, địa phương. Về các hình thức tổ chức Hội, điều lệ (sửa đổi) quy định liên đoàn lao động tỉnh, thành phố và công đoàn ngành, nghề toàn quốc được xem xét và quyết định việc nhận đơn gia nhập của các Hội được thành lập hợp pháp ở địa phương và trong các ngành nghề, đồng thời được tổ chức thành lập các Hội nhằm đa dạng hoá các hình thức tập hợp quần chúng ở địa phương và ngành mình.

Khác với điều lệ năm 1988, chương II Điều lệ (sửa đổi) quy định chung cho các cấp về các vấn đề đại hội, hội nghị đại biểu, tổ chức ban chấp hành và cơ quan thường trực của ban chấp hành, trong đó có những điểm sửa đổi, bổ sung như:

- Thống nhất nhiệm kỳ đại hội tổ công đoàn, công đoàn bộ phận theo nhiệm kỳ của công đoàn cơ sở là 5 năm 2 lần.

- Thống nhất nhiệm kỳ Đại hội của các công đoàn cấp trên là 5 năm một lần.

- Hội nghị thường kỳ của Ban Chấp hành được quy định phù hợp với từng cấp nhằm giảm bớt các cuộc họp không cần thiết và tốn kém, như Điều lệ 1988 quy định: Ban chấp hành Tổng Liên đoàn, Ban Chấp hành công đoàn ngành Trung ương họp hội nghị thường kỳ 6 tháng một lần. Điều lệ (sửa đổi) ghi: Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn và công đoàn ngành, nghề toàn quốc một năm họp thường kỳ ít nhất một lần. Điểm sửa đổi này nhằm tạo cơ sở cho việc cải tiến các cuộc họp theo hướng nâng cao chất lượng mỗi kỳ họp để có thể giảm bớt số lần họp, từ đó giành thời gian cho cán bộ lãnh đạo công đoàn đi tiếp xúc với công nhân lao động và chỉ đạo công tác chuyên đề.

- Việc bầu bổ sung uỷ viên Ban chấp hành được quy định: khi khuyết uỷ viên Ban Chấp hành công đoàn cấp nào thì Hội nghị đại biểu hoặc Hội nghị Ban Chấp hành công đoàn cấp đó bầu bổ sung, số lượng uỷ viên Ban Chấp hành bầu bổ sung không được quá 1/3 số lượng uỷ viên Ban Chấp hành do Đại hội bầu ra và trong trường hợp cần thiết công đoàn cấp trên được quyền chỉ định bổ sung uỷ viên Ban Chấp hành và các thành viên trong cơ quan thường trực của Ban Chấp hành công đoàn cấp dưới.

- Điều lệ năm 1988 quy định Ban Chấp hành bầu ra Ban thường vụ, Chủ tịch và Phó chủ tịch. Điều lệ (sửa đổi) quy định: Đại hội công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn nếu có đa số đại biểu yêu cầu thì được quyền quyết định bầu trực tiếp Chủ tịch công đoàn cơ sở và Chủ tịch nghiệp đoàn. Điểm sửa đổi này mở ra khả năng cho những nơi có điều kiện và có nguyện vọng thì được bầu ra người đại diện trực tiếp cho mình. Sở dĩ chỉ quy định cho Đại hội công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn quyền hạn này vì chỉ có cơ sở mới hiểu biết về nhau một cách tường tận để sử dụng lá phiếu bầu trực tiếp một cách chính xác.

Điều lệ (sửa đổi) còn quy định cơ quan thường trực của Ban Chấp hành các cấp công đoàn là Ban thường vụ. Riêng đối với Tổng liên đoàn trước đây là Ban thư ký, dự kiến sẽ sửa đổi là Đoàn chủ tịch để vừa thể hiện cao tính đại diện tiêu biểu vừa làm rõ vai trò điều hành giải quyết công việc ở tầm vĩ mô giữa hai kỳ họp Ban chấp hành Tổng liên đoàn. Đoàn chủ tịch được ra Nghị quyết hoặc các quyết định để thực hiện Nghị quyết Đại hội và Nghị quyết của Ban Chấp hành Tổng liên đoàn.

Vấn đề cán bộ, Điều lệ năm 1988 không nêu, Điều lệ (sửa đổi) ghi thành một điểm với nội dung chủ yếu xác định cán bộ lãnh đạo công đoàn ở cấp nào là đại diện của đoàn viên, công nhân, lao động ở cấp đó; các cấp công đoàn có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn hoạt động, những cán bộ công đoàn làm đúng chức trách, được quần chúng tín nhiệm nhưng gặp khó khăn trong quan hệ công tác thì được công đoàn giúp đỡ, can thiệp, bảo vệ. Quy định như vậy sẽ tạo cho cán bộ công đoàn yên tâm hoạt động và trong trường hợp xảy ra quan hệ không bình thường giữa công đoàn và người chủ hoặc người đứng đầu cơ quan quản lý thì cán bộ công đoàn được quyền kiến nghị lên công đoàn cấp trên can thiệp, bảo vệ.

## IV. VỀ CHƯƠNG III: TỔ CHỨC CƠ SỞ CỦA CÔNG ĐOÀN

**1.** Điều lệ (sửa đổi) vẫn nhấn mạnh vai trò của tổ chức cơ sở của công đoàn là nền tảng của tổ chức công đoàn, nơi trực tiếp với người lao động, nơi quyết định hiệu quả hoạt động của các cấp công đoàn.

Đồng thời để phù hợp với tính đa dạng trong nền kinh tế thị trường. Điều lệ (sửa đổi) quy định tổ chức cơ sở của công đoàn bao gồm ***công đoàn cơ sở*** và ***nghiệp đoàn***:

- Công đoàn cơ sở tổ chức trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, thuộc các đơn vị sự nghiệp, và cơ quan Nhà nước, các tổ chức xã hội có từ 10 đoàn viên trở lên.

- Nghiệp đoàn tổ chức ở địa phương để tập hợp những người lao động cùng nghề nghiệp. Số người tối thiểu để thành lập nghiệp đoàn là 20 đoàn viên.

**2.** Điều lệ (sửa đổi) quy định nhiệm vụ, quyền hạn cho từng loại hình công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn bao gồm:

- Nhiệm vụ quyền hạn của công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp và cơ quan Nhà nước.

- Nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn cơ sở trong các hợp tác xã sản xuất, dịch vụ công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp...

- Nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Nhiệm vụ quyền hạn của nghiệp đoàn.

Nội dung nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn từng loại hình cơ sở nêu trên được xác định dựa trên các yếu tố: hình thức sở hữu về tư liệu sản xuất, vai trò của người lao động và vai trò của tổ chức công đoàn có thể làm được gì trong phạm vi pháp luật quy định. ***Ví dụ:*** trong các doanh nghiệp và cơ quan nhà nước thì công đoàn có thể tổ chức các hình thức giáo dục, vận động, phát huy quyền làm chủ của công nhân, lao động trong việc tham gia quản lý cơ quan xí nghiệp, nhưng trong các doanh nghiệp tư nhân thì người lao động là người làm thuê theo hợp đồng nên hoạt động của công đoàn chủ yếu là hướng dẫn, giúp đỡ người lao động ký hợp đồng với chủ và bảo vệ quyền lợi của họ khi bị giới chủ vi phạm. Hoặc trong các hợp tác xã, tài sản là của chung của xã viên, mọi xã viên, đoàn viên đều là chủ và đều phải lao động nên hoạt động của công đoàn phải gắn lợi ích của đoàn viên, xã viên với lợi ích của cả hợp tác xã; còn trong các nghiệp đoàn thì cái chung nhất là cùng chung nghề nghiệp, còn công cụ lao động có thể là của riêng từng người nên hoạt động của công đoàn chủ yếu là xây dựng tình đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau, hướng dẫn thi hành chính sách, luật pháp và hướng dẫn thu xếp công việc làm, tạo điều kiện thuận lợi cho mỗi đoàn viên lao động hành nghề, có thu nhập đảm bảo cuộc sống.

Mặt khác để phù hợp với tính đa dạng của các loại hình công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn, Điều lệ (sửa đổi) còn quy định công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn được căn cứ số lượng đoàn viên để quyết định thành lập tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn, công đoàn bộ phận, nghiệp đoàn bộ phận cho phù hợp với sự phân công lao động, thời gian

lao động và nơi cư trú của đoàn viên. Nhiệm vụ và quyền hạn của tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn, công đoàn bộ phận và nghiệp đoàn bộ phận do công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn quy định trên cơ sở cụ thể hoá nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn.

Những bổ sung, sửa đổi của chương này được các cấp công đoàn nhất trí cao, coi đó là căn cứ để các cấp công đoàn vận dụng xây dựng công đoàn cơ sở (và nghiệp đoàn) theo mô hình vững mạnh và tự chủ hoạt động.

## V. VỀ CHƯƠNG IV: TỔ CHỨC, NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA CÁC CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN CƠ SỞ

Chương này quy định những vấn đề cơ bản về tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của các công đoàn cấp trên bao gồm:

- Các công đoàn cấp trên trực tiếp của cơ sở.
- Các công đoàn ngành nghề toàn quốc.
- Các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố.
- Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

**1. Đối với công đoàn cấp trên trực tiếp của cơ sở** có một số điểm sửa đổi quan trọng dưới đây:

- Xác định công đoàn ngành địa phương là cấp trên trực tiếp và toàn diện của các cấp công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn cùng ngành nghề ở địa phương không phân biệt cấp quản lý và thành phần kinh tế.

Công đoàn ngành địa phương do LĐLĐ địa phương quyết định thành lập và giải thể sau khi bàn bạc với công đoàn ngành nghề toàn quốc.

Công đoàn ngành địa phương nhận sự chỉ đạo và nội dung hoạt động ngành nghề của công đoàn ngành nghề toàn quốc và nhận chỉ đạo của LĐLĐ địa phương về các vấn đề kinh tế - xã hội ở địa phương.

Quy định như vậy sẽ từng bước thống nhất được đầu mối tập hợp công nhân, lao động theo ngành nghề ở từng tỉnh, thành phố, vừa phát huy được vai trò trách nhiệm của công đoàn ngành nghề toàn quốc và LĐLĐ địa phương vừa giảm bớt được sự chỉ đạo trùng lặp, chồng chéo nhiều đầu mối xuống đến cơ sở như lâu nay.

- Đối với những công đoàn Công ty, Tổng công ty, Liên hiệp xí nghiệp, Điều lệ năm 1988 quy định chỉ thành lập ở những Tổng công ty, Liên hiệp xí nghiệp có các cơ sở thành viên có quan hệ chặt chẽ với nhau về kinh tế - kỹ thuật và phân công những liên hiệp xí nghiệp, Tổng công ty thuộc Trung ương thì do công đoàn ngành Trung ương quyết định thành lập; còn Tổng công ty, Liên hiệp xí nghiệp thuộc tỉnh, thành phố thì do LĐLĐ tỉnh, thành phố quyết định; Điều lệ (sửa đổi) quy định: ***chỉ tổ chức công đoàn ở những Công ty, Tổng công ty, Liên hiệp xi nghiệp mà các cơ sở thành viên có liên hệ chặt chẽ với nhau về kinh tế.*** Những Công ty, Tổng công ty, Liên hiệp xí nghiệp có cơ sở thành viên ***nằm gọn trong từng địa phương*** thì do Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố tổ chức thành lập và hướng dẫn

hoạt động; còn những Công ty, Tổng công ty, Liên hiệp xí nghiệp ***có cơ sở thành viên nằm ở nhiều địa phương*** thì do công đoàn ngành nghề toàn quốc tổ chức thành lập và hướng dẫn hoạt động.

Những quy định trên đây đã làm rõ giới hạn những dạng công ty, tổng công ty, liên hiệp xí nghiệp nào cần thành lập công đoàn đồng thời cũng làm rõ phạm vi trách nhiệm của công đoàn ngành nghề toàn quốc và Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trong việc tổ chức thành lập (hoặc giải thể) và hướng dẫn hoạt động của các công đoàn ở loại hình này.

Đối với công đoàn cấp huyện. Điều lệ 1988 ghi "***những huyện có đông công nhân, lao động và có nhiều công đoàn cơ sở sản xuất thì lập Liên đoàn lao động***". Điều lệ (sửa đổi) kế thừa quan điểm đó nhưng quy định phù hợp với thực tế hiện nay là chỉ thành lập Liên đoàn lao động huyện ở những huyện ***có nhiều doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế*** hoặc huyện ***có vị trí trọng yếu về kinh tế, quốc phòng, an ninh***. Còn đối với những huyện không thành lập Liên đoàn lao động huyện thì thành lập Ban cán sự, Hội đồng Chủ tịch hoặc công đoàn cơ sở cơ quan huyện. Như vậy thực chất không phải chúng ta xoá công đoàn ở địa bàn huyện mà là sắp xếp chuyển đổi hình thức tổ chức cho phù hợp với tình hình mới.

Trong vấn đề này có nhiều ý kiến tán thành song cũng còn một số ý kiến cho rằng cần duy trì Liên đoàn lao động huyện ở tất cả các huyện để đảm bảo sự đồng bộ của hệ thống chính trị, hơn nữa ở cấp huyện sẽ ngày càng có nhiều lực lượng lao động ngoài quốc doanh nên cần có công đoàn để tập hợp lực lượng này. Ban chấp hành Tổng liên đoàn cho rằng việc hình thành mỗi cấp công đoàn trước hết phải xuất phát từ mục đích tập hợp, đoàn kết và bảo vệ lợi ích của người lao động, vì vậy phải có một số lượng nhất định (hướng dẫn Điều lệ sau này sẽ quy định) người lao động hoạt động trong các thành phần kinh tế thì mới cần duy trì Liên đoàn lao động huyện, còn chỉ có một số lao động công tác ở cơ quan xung quanh huyện thì thành lập các hình thức Ban cán sự, Hội đồng chủ tịch hoặc công đoàn cơ sở cơ quan huyện là phù hợp.

**2. Đối với công đoàn ngành toàn quốc.**

Điều lệ năm 1988 gọi là công đoàn ngành Trung ương, Điều lệ (sửa đổi) gọi là ***công đoàn ngành nghề toàn quốc*** để nói lên phạm vi bao quát lực lượng lao động trong từng ngành nghề trên phạm vi toàn quốc.

Tên gọi đó phù hợp với các quy định về tổ chức công đoàn ngành là: tổ chức theo đặc điểm ngành nghề không nhất thiết theo tổ chức hành chính Nhà nước, đối tượng tập hợp của công đoàn ngành là lao động chân tay và trí óc cùng ngành nghề trong phạm vi toàn quốc và trong các thành phần kinh tế; đối tượng chỉ đạo của công đoàn ngành là các công đoàn ngành địa phương, các công đoàn cơ sở phân tán, lưu động, công đoàn cơ quan bộ và các công đoàn công ty, tổng công ty và liên hiệp xí nghiệp có cơ sở thành viên đóng phân tán ở nhiều địa phương.

Về nhiệm vụ quyền hạn của các công đoàn ngành, Điều lệ (sửa đổi) quy định dựa trên cơ sở cụ thể hoá các chức năng của công đoàn, trong đó cố gắng thể hiện rõ những nội dung kinh tế - kỹ thuật và các vấn đề xã hội thuộc ngành nghề; đồng thời cũng chú trọng thể hiện rõ hơn nội dung trách nhiệm của công đoàn ngành trong

quan hệ phối hợp với địa phương. Ví dụ công đoàn ngành sẽ chỉ đạo đầy đủ theo nhiệm vụ quyền hạn đối với những đơn vị được phân cấp trực thuộc, nhưng chỉ hướng dẫn nội dung kinh tế, kỹ thuật và chuyên môn, nghiệp vụ thuộc ngành nghề đối với các công đoàn ngành địa phương và công đoàn cơ sở trung ương không có công đoàn ngành địa phương.

Có ý kiến cho rằng công đoàn ngành nghề toàn quốc không nên có điều lệ riêng mà chỉ cần có quy chế cụ thể hoá Điều lệ Công đoàn Việt Nam là đủ. Ban chấp hành TLĐ cho rằng có thể quy định chung như vậy, nhưng trong trường hợp một công đoàn ngành nào đó cần có điều lệ của ngành vì lợi ích chung thì Đoàn chủ tịch TLĐ xem xét quyết định và báo cáo cho Ban chấp hành TLĐ biết, nhưng nội dung điều lệ của ngành không được trái với Điều lệ công đoàn Việt Nam.

Có ý kiến khác đề nghị nên tổ chức công đoàn theo nghề nghiệp trên phạm vi toàn quốc hoặc có thể chuyển công đoàn ngành thành Liên đoàn lao động ngành nghề để có thể tập hợp rộng rãi hơn các lao động cùng ngành nghề trong các thành phần kinh tế vào hệ thống công đoàn ngành. Ban chấp hành TLĐ đề nghị giữ như dự thảo Điều lệ (sửa đổi) vì quá trình hình thành và chuyển dịch lao động trong các ngành nghề còn đang diễn ra rất phức tạp nên chưa thể tổ chức công đoàn ngành theo các ý kiến nêu trên.

Ngoài những vấn đề nêu trên, Điều lệ (sửa đổi), lần này còn quy định công đoàn trong các ngành Quốc phòng và Công an nhân dân là những bộ phận của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam bao gồm những công nhân, lao động làm việc hưởng lương trong các đơn vị sản xuất, khoa học, kỹ thuật sản xuất, dịch vụ trong lực lượng quốc phòng, an ninh, Tổ chức và hoạt động của các công đoàn ngành này do Đoàn Chủ tịch TLĐ quy định sau khi thảo luận thống nhất với lãnh đạo Bộ Quốc phòng và Bộ Nội vụ. Quy định như vậy sẽ tạo cơ sở cho việc nghiên cứu đổi mới tổ chức và hoạt động của các công đoàn ngành này sao cho các công đoàn cấp trên cơ sở phải thực sự là cấp đại diện cho đoàn viên, công nhân, lao động trong ngành.

**3. Đối với Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố.**

Điều lệ (sửa đổi) quy định Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố được thành lập theo địa giới hành chính tỉnh, thành phố. Đối tượng tập hợp của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố là lao động chân tay và trí óc trên địa bàn; đối tượng chỉ đạo được phân định rõ: Những đối tượng chỉ đạo trực tiếp toàn diện, những đối tượng chỉ đạo phối hợp với công đoàn ngành, nghề toàn quốc và những đối tượng chỉ đạo một số nội dung công tác.

So với điều lệ năm 1988, điều lệ (sửa đổi) quy định nhiệm vụ quyền hạn của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố sát với chức năng mới của công đoàn, đồng thời đã chú trọng làm rõ nội dung, trách nhiệm trong việc phát triển công đoàn trong các thành phần kinh tế và nội dung hoạt động xã hội của công đoàn ở địa phương.

**4. Đối với Tổng Liên đoàn.**

Điều lệ 1988 chỉ quy định nhiệm vụ của Đại hội toàn quốc, nhiệm vụ của Ban Chấp hành TLĐ, nhiệm vụ của Ban Thư ký TLĐ, Điều lệ (sửa đổi) đưa những quy định đó vào quy định chung nhiệm vụ Đại hội, nhiệm vụ Ban chấp hành, nhiệm vụ cơ

quan thường trực các cấp công đoàn (để tránh trùng lắp) và thay vào đó Điều lệ quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Tổng liên đoàn là:

**4.1.** Quyết định chương trình, nội dung hoạt động của các cấp công đoàn nhằm thực hiện Nghị quyết Đại hội công đoàn toàn quốc và các Nghị quyết của Đảng Cộng sản Việt Nam; chỉ đạo công tác tổng kết thực tiễn và nghiên cứu lý luận công đoàn.

**4.2.** Tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia xây dựng và kiểm tra giám sát việc thực hiện Luật pháp, chính sách liên quan đến nghĩa vụ và quyền lợi của công nhân lao động, tham gia Hội đồng bảo hộ lao động quốc gia và Hội đồng quản trị bảo hiểm xã hội trung ương, kiểm tra giám sát việc thực hiện các chính sách bảo hiểm xã hội và bảo hộ lao động trong các đối tượng lao động; tổ chức quản lý công tác nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động và hướng dẫn các cấp công đoàn làm công tác bảo hộ lao động.

**4.3.** Phối hợp với Nhà nước và các đoàn thể trong Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tổ chức các phong trào hành động của công nhân lao động.

**4.4.** Quyết định các phương hướng biện pháp để đổi mới tổ chức cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu của tình hình mới; đề xuất với Đảng, Nhà nước về chủ trương chính sách xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh về mọi mặt.

**4.5.** Thông qua quyết toán và dự toán ngân sách hàng năm của công đoàn; quyết định các chủ trương về quản lý tài chính, tài sản công đoàn; quản lý sự nghiệp nghỉ ngơi, du lịch công đoàn; quản lý và phát huy tác dụng các nhà văn hoá công đoàn trong sự nghiệp giáo dục công nhân, lao động; lãnh đạo các cấp công đoàn phát triển kinh tế công đoàn theo quy định của luật pháp.

**4.6.** Tiến hành công tác đối ngoại mở rộng các quan hệ với các tổ chức công đoàn các nước, các tổ chức quốc tế theo đường lối đối ngoại của Đảng.

Quá trình thảo luận đóng góp ý kiến, các cấp công đoàn đều tán thành các quy định trên, nhưng mong muốn quy định rõ hơn trách nhiệm của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam tham gia xây dựng các luật pháp chính sách qua đó mà chăm lo bảo vệ lợi ích của công nhân, lao động. Ban Chấp hành TLĐ tiếp thu và đã sửa chữa vào văn bản.

**5. Về công tác vận động nữ công nhân, lao động.** Điều lệ năm 1988 ghi thành một điều và đặt trong chương cơ sở với nội dung: "Công tác vận động phụ nữ phải quán triệt trong mọi hoạt động của công đoàn cơ sở; khi cần thì sinh hoạt riêng phụ nữ để bàn các nhiệm vụ và quyền lợi của nữ công nhân, lao động". Điều lệ (sửa đổi) dành một điều trong chương IV để quy định những nội dung sau đây:

"Công tác vận động nữ công nhân, lao động được quán triệt trong mọi hoạt động của các cấp công đoàn nhằm phát huy những vấn đề của giới, và đảm bảo nghĩa vụ, quyền lợi của nữ công nhân, lao động. Ban nữ công của các cấp công đoàn được đại diện cho nữ công nhân, lao động bàn bạc giải quyết các vấn đề có liên quan đến lao động nữ và trẻ em".

Như vậy là công tác vận động nữ công nhân, lao động được quy định theo hướng phát triển cả về nội dung và phạm vi hoạt động.

## VI. VỀ CHƯƠNG V: UỶ BAN KIỂM TRA CÔNG ĐOÀN

Điều lệ (sửa đổi) bổ sung thêm hai nhiệm vụ của Uỷ ban Kiểm tra là:

- Kiểm tra việc chấp hành Điều lệ công đoàn ở cấp mình và cấp dưới.

- Tổ chức bồi dưỡng hướng dẫn nghiệp vụ cho cán bộ công đoàn làm công tác kiểm tra.

Đồng thời sửa đổi nhiệm vụ kiểm tra, giám sát việc giải quyết khiếu nại, tố cáo thành: nhiệm vụ ***phối hợp*** với cơ quan thường trực của Ban chấp hành giải quyết những khiếu nại, tố cáo của đoàn viên, công nhân, lao động.

Quá trình thảo luận, nhiều ý kiến đề nghị ghi thêm nội dung kiểm tra hoạt động kinh tế công đoàn với lý do công đoàn làm kinh tế từ nguồn tài chính, tài sản và uy tín của công đoàn, vì vậy trước hết công đoàn phải tự kiểm tra để sớm ngăn chặn những sai phạm có thể xảy ra, còn khi vi phạm luật pháp Nhà nước thì đương nhiên cần được kiểm tra xử lý theo quy định của luật pháp, Ban chấp hành Tổng liên đoàn tiếp thu và đã bổ sung vào văn bản.

## VII. VỀ CHƯƠNG VI: KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT

**- Về khen thưởng.**

Điều lệ (sửa đổi) bổ sung thêm đối tượng là những người có công xây dựng công đoàn và hình thức khen thưởng bao gồm giấy khen, bằng khen và huy chương "vì sự nghiệp xây dựng tổ chức công đoàn". Việc bổ sung thêm đối tượng và hình thức khen thưởng nêu trên sẽ có tác dụng thu hút mạnh mẽ hơn sự ủng hộ của các cấp, các ngành đối với tổ chức công đoàn.

**- Về kỷ luật.**

Điều lệ (sửa đổi) bỏ hình thức khai trừ và thay vào đó là hình thức xoá tên, thu hồi thẻ đoàn viên, vì thực tế hình thức khai trừ ít được sử dụng và cũng không thích hợp với một tổ chức quần chúng rộng rãi của công nhân lao động.

## VIII. VỀ CHƯƠNG VII: TÀI CHÍNH, TÀI SẢN CÔNG ĐOÀN

Điều lệ (sửa đổi) khẳng định quyền tự chủ, tự quản về tài chính và tài sản công đoàn, trong đó:

Nguồn thu có một điểm sửa đổi là thu đoàn phí bằng 1% lương cấp bậc trong tháng của đoàn viên, đối với những đoàn viên không có mức lương cố định thì thu bằng 1% tiền lương hoặc tiền công thực lĩnh trong tháng (điều lệ 1988 thu đoàn phí bằng 1% tiền lương trong tháng của đoàn viên).

Nguồn chi, bổ sung thêm nội dung chi công tác xã hội do công đoàn tổ chức, chi khen thưởng cán bộ, đoàn viên và những người có công xây dựng tổ chức công đoàn.

Có ý kiến đề nghị đoàn phí nên thu thống nhất một mức cố định, ý kiến khác là thu theo tỷ lệ lương tối thiểu hoặc theo mức thu nhập thực tế. Ban chấp hành

TLĐ cho rằng đoàn phí sẽ ngày càng trở thành nguồn thu cơ bản để bảo đảm hoạt động của các cấp công đoàn nhưng trong những năm trước mắt thì thu ở mức quy định trên là phù hợp.

Có ý kiến đề nghị: Điều lệ nên quy định tỷ lệ thu, phân bổ kinh phí dành cho mỗi cấp, Ban chấp hành Tổng liên đoàn đề nghị việc này nên giao cho Đoàn Chủ tịch TLĐ quy định và hướng dẫn thực hiện để phù hợp với tình hình thực tế trong từng thời gian.

Trên đây là những vấn đề bổ sung sửa đổi chủ yếu trong Điều lệ Công đoàn (sửa đổi). Đề nghị Đại hội thảo luận và quyết định.

*Hà nội, ngày 9 tháng 11 năm 1993*

**BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

# NGHỊ QUYẾT
# ĐẠI HỘI LẦN THỨ VII CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Đại hội lần thứ VII Công đoàn Việt Nam đã họp từ ngày 9 đến ngày 12/11/1993 tại Thủ đô Hà Nội. Sau 4 ngày làm việc khẩn trương, nghiêm túc, với tinh thần trách nhiệm cao, Đại hội đã thảo luận sôi nổi và nhất trí thông qua bản báo cáo về tình hình nhiệm vụ công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam sửa đổi do Ban Chấp hành Tổng Liên Đoàn lao động Việt Nam khoá VI trình bày.

Đại hội rất vinh dự được đồng chí Tổng Bí thư Đỗ Mười đến dự và phát biểu khẳng định vai trò, vị trí của giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn. Đại hội coi đó là những định hướng để tiếp tục đổi mới nâng cao vai trò, hiệu quả của hoạt động công đoàn trong thời gian tới.

Đại hội khẳng định rằng: Trong bước ngoặt đầy thử thách, giai cấp công nhân nước ta đã tỏ rõ bản lĩnh chính trị vững vàng, vượt qua mọi khó khăn trong bước đầu chuyển sang cơ chế thị trường; hăng hái đi đầu trong công cuộc đổi mới, góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng và an ninh của đất nước, giữ vững ổn định về chính trị. Đại hội biểu dương toàn thể anh chị em công nhân, lao động, trí thức, văn nghệ sĩ trong tất cả các cơ sở sản xuất, kinh doanh, phục vụ an ninh và quốc phòng, các cơ quan quản lý, nghiên cứu khoa học, các trường học, bệnh viện, các đơn vị hành chính, sự nghiệp đã góp phần xứng đáng vào những thành tựu chung của cả nước; tô thắm thêm truyền thống yêu nước và cách mạng của giai cấp công nhân và tầng lớp trí thức Việt Nam.

Với nhận thức sâu sắc về vai trò, trách nhiệm của tổ chức công đoàn trước yêu cầu của tình hình mới, Đại hội xác định mục tiêu của hoạt động công đoàn trong những năm tới là:

**'Đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn;**

**Góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc;**

**Chăm lo và bảo vệ lợi ích của công nhân, lao động."**

Để thực hiện được mục tiêu đó, Đại hội quyết nghị:

**1.** Động viên công nhân, lao động trong các thành phần kinh tế, các xí nghiệp quốc phòng và an ninh phát huy tính năng động, sáng tạo trong lao động, phấn đấu hết sức mình cho sự ổn định và phát triển của đất nước; động viên công nhân lao động hăng hái tham gia phong trào THI ĐUA LAO ĐỘNG GIỎI nhằm nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả, phát huy sáng kiến, triệt để tiết kiệm; có tích luỹ và cải thiện điều kiện làm việc, tăng thêm thu nhập của người lao động.

**2.** Cùng với Nhà nước có cơ chế để công đoàn phát động công nhân, lao động đấu tranh ngăn chặn, bài trừ tham nhũng, coi đó là một cuộc đấu tranh chống bóc lột, bất công; làm lành mạnh hoá các quan hệ kinh tế - xã hội. Giáo dục, vận động công nhân, lao động nâng cao tinh thần cảnh giác, đẩy mạnh phong trào quần chúng giữ gìn an ninh, bảo vệ Tổ quốc; đấu tranh với mọi hành động phá hoại, làm thất bại âm mưu diễn biến hoà bình của kẻ thù.

**3.** Tăng cường các hoạt động xã hội và tham gia xây dựng, giám sát, kiểm tra thực hiện chính sách, hình thành cơ chế tạo động lực để đảm bảo và phát huy quyền làm chủ của công nhân, lao động trong việc tham gia quản lý tài sản, quản lý doanh nghiệp Nhà nước. Tham gia với Nhà nước giải quyết việc làm, tiền lương thu nhập, triển khai thực hiện các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động và các chính sách bảo đảm xã hội khác; kịp thời phát hiện và giải quyết các tranh chấp lao động, bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

**4.** Đổi mới công tác tuyên truyền giáo dục, góp phần xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh, làm nòng cốt trong khối liên minh công nhân-nông dân-trí thức để thực hiện thắng lợi các Nghị quyết Đại hội VII của Đảng Cộng sản Việt Nam và các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đề ra.

**5.** Tăng cường công tác nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn: tiếp tục đổi mới tổ chức, nâng cao năng lực và bản lĩnh đội ngũ cán bộ công đoàn. Giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ trong tổ chức và sinh hoạt công đoàn. Đẩy mạnh việc tuyên truyền phát triển tổ chức để tập hợp được đông đảo công nhân, lao động thuộc các thành phần kinh tế vào công đoàn, nghiệp đoàn hoặc các hội nghề. Coi trọng việc chỉ đạo xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh theo những nội dung, quy định của Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn.

**6.** Đẩy mạnh các hoạt động kinh tế tạo thêm nguồn tài chính cho hoạt động công đoàn. Tổ chức quản lý thống nhất các hoạt động kinh tế; sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn, tài sản của công đoàn trong hoạt động kinh tế. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, khắc phục những thiếu sót trong công tác quản lý tài chính, tài sản và các hoạt động kinh tế của công đoàn.

**7.** Tăng cường và mở rộng hợp tác với Công đoàn các nước và các Tổ chức quốc tế không phân biệt xu hướng chính trị khác nhau nhằm cùng phấn đấu cho hoà bình, độc lập dân tộc, dân chủ và tiến bộ xã hội; vì lợi ích người lao động và sự lớn mạnh của tổ chức công đoàn Việt Nam

**8.** Phát huy tính chủ động, năng động của từng cấp; đồng thời coi trọng công tác hướng dẫn, kiểm tra; có cơ chế phối hợp, tranh thủ sự cộng tác của cơ quan Nhà nước, chủ doanh nghiệp, người quản lý theo luật định để nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn.

**9.** Có kế hoạch xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ công đoàn, trước hết là các chủ tịch công đoàn các cấp có năng lực và bản lĩnh của người đại diện công nhân, lao động, am hiểu ngành nghề, luật pháp, chính sách và nghiệp vụ công đoàn; gắn bó với người lao động để thực hiện tốt vai trò, chức năng của Công đoàn.

**10.** Đổi mới công tác chỉ đạo thực hiện; tổ chức lại bộ máy làm việc của cơ quan chuyên trách công đoàn, trước hết là cơ quan Tổng Liên đoàn nhằm giúp Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch tham gia quản lý Nhà nước; hướng dẫn kiểm tra phong trào; bồi dưỡng cán bộ công đoàn, đảm bảo thực hiện thắng lợi các Nghị quyết của Đại hội VII Công đoàn Việt Nam.

Đại hội giao cho Ban chấp hành Tổng Liên đoàn căn cứ vào Nghị quyết này kết hợp với thực tiễn tình hình và các chủ trương của Đảng, Nhà nước cụ thể hoá thành

các chương trình hành động có mục tiêu, các Nghị quyết chuyên đề để biến Nghị quyết của Đại hội thành hành động của hàng triệu đoàn viên; làm cho công đoàn thực sự là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của công nhân, lao động, là chỗ dựa đáng tin cậy của Đảng và Nhà nước ta.

Đại hội kêu gọi toàn thể cán bộ, đoàn viên, công nhân, lao động cả nước hãy phát huy truyền thống yêu nước và cách mạng; bằng lao động sáng tạo để góp phần vào sự ổn định và phát triển của đất nước; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của chính mình.

*Hà Nội, ngày 12 tháng 11 năm 1993*

**ĐẠI HỘI LẦN THỨ VII CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM**

## DANH SÁCH BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHOÁ VII

**Đoàn Chủ tịch**

**Chủ tịch**

NGUYỄN VĂN TƯ

**Các Phó Chủ tịch**

1. CÙ THỊ HẬU
2. HOÀNG MINH CHÚC
3. NGUYỄN AN LƯƠNG
4. HOÀNG THỊ KHÁNH

**Các uỷ viên**

1. VŨ TẤT BAN
2. ĐẶNG NGỌC CHIẾN
3. NGUYỄN VĂN DŨNG
4. TRẦN THỊ HỒNG
5. VŨ KIM QUỲNH
6. NGUYỄN MẬU BÀNH
7. HOÀNG VĨNH CỬU
8. TRẦN QUANG GIAO
9. ĐỖ ĐỨC NGỌ
10. HUỲNH KIM SƠN

**Uỷ viên Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam**

1. ĐẶNG VĂN AN, Chủ tịch LĐLĐ Lâm Đồng
2. ĐINH VĂN BÍCH, Chủ tịch LĐLĐ Kon Tum
3. ĐẶNG NGỌC BIỂN, Chủ tịch LĐLĐ Bình Định
4. ĐÀO THỊ BIỂU, Chủ tịch LĐLĐ Vĩnh Long
5. LƯƠNG THUÝ BÌNH, Trưởng Ban Cán sự CĐ Công an nhân dân Việt Nam
6. NGUYỄN HOÀ BÌNH, Chủ tịch LĐLĐ Hà Bắc
7. CHÂU VĂN BUÔN, Chủ tịch CĐ Công ty Cao su Đồng Nai

8. HOÀNG DUY CẦN, Chủ tịch CĐ Bưu điện Việt Nam

9. PHẠM VĂN CHẤT, Chủ tịch CĐ Thuỷ lợi Việt Nam

10. NGUYỄN THỊ CHẤT, Phó Chủ tịch LĐLĐ Hà Tây

11. TRẦN VĂN CHÍNH, Chủ tịch LĐLĐ Nam Hà

12. LÂM VĂN CHỈNH, Phó ban CĐ Quốc phòng

13. ĐẶNG THÀNH CÔNG, Chủ tịch CĐ Cao su Việt Nam

14. TRƯƠNG ANH DŨNG, (Tám Đăng), Phó Tổng biên tập Báo Lao động

15. LÊ THỊ HẠNH DUYÊN, Chủ tịch LĐLĐ Cao Bằng

16. NGUYỄN BÁ DUYỆT, Chủ tịch CĐ Y tế Việt Nam

17. TRẦN TIẾN DY, Phó Tổng Giám đốc Tổng Công ty phân bón và hoá chất cơ bản

18. LÊ THANH ĐÀ, Chủ tịch LĐLĐ Quận Ba Đình, Hà Nội

19. NINH QUANG ĐẠI, Phó Chủ tịch LĐLĐ Lào Cai

20. TỐNG THỊ ĐÃI, Chủ tịch LĐLĐ Thanh Hoá

21. TRẦN ĐẶNG, Chủ tịch LĐLĐ Phú Yên

22. LÊ DUY ĐỒNG, Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và xã hội

23. LÊ VĂN EM, Chủ tịch CĐ XNLH Ba Son - TP. Hồ Chí Minh

24. TRẦN THỊ THU HÀ, Vụ phó Vụ Hành chính văn xã, Bộ Tài chính

25. ĐOÀN THỊ THU HAI, Chủ tịch LĐLĐ Đồng Tháp

26. NÔNG VĂN HAI, Phó Giám đốc Mỏ thiếc Cao Bằng

27. TRẦN LƯU HẢI, Uỷ viên Thường vụ Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh

28. VŨ VĂN HẠNH, Chủ tịch LĐLĐ Thái Bình

29. TRỊNH THỊ HẰNG, Chủ tịch LĐLĐ Hải Phòng

30. CAO THỊ HẢO, Tổng Giám đốc Tổng Công ty Lương thực TW I

31. NGUYỄN KIM HOA, Chủ tịch LĐLĐ Cần Thơ

32. NGUYỄN THU HOÀ, Chủ tịch CĐ Trung tâm Liên doanh Thương mại Việt - Xô, TP. Hồ Chí Minh

33. PHẠM VĂN HỔ, Chủ tịch LĐLĐ Sóc Trăng

34. TRẦN THANH HỒNG, Chủ tịch LĐLĐ Trà Vinh

35. TRẦN ĐÌNH HUỀ, Chủ tịch LĐLĐ Quảng Bình

36. VŨ KIM HÙNG, Chủ tịch CĐ Công ty Thép miền Nam

37. NGUYỄN THANH HÙNG, Chủ tịch CĐ LHCXN Lắp máy, Bộ Xây dựng

38. NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN, Trưởng ca sản xuất Công ty may, Hà Nội

39. PHAN TRUNG KẾ, Chủ tịch LĐLĐ Thừa Thiên - Huế

40. VŨ KHANG, Chủ tịch LĐLĐ Yên Bái

41. PHAN ĐÌNH KHÁNG, Chủ tịch LĐLĐ Hà Tĩnh

42. VŨ ĐỨC KHIỂN, Phó Viện trưởng Viện KSND Tối cao

43. BÙI THÚC KHIẾT, Giám đốc Nhà máy Thuỷ điện Hoà Bình

44. VƯƠNG THỊ KHOA, Quản đốc Phân xưởng Nhà máy Xi măng Lạng Sơn

45. VŨ XUÂN KHOÁT, Chủ tịch CĐ Cơ khí Luyện kim Việt Nam

46. TRẦN VĂN KHUYẾN, Chủ tịch CĐ Hàng không Việt Nam

47. HOÀNG THỌ KIỂM, Chủ tịch CĐ Thương mại và Du lịch Việt Nam

48. TRẦN THỊ THU LANG, Chủ tịch CĐ Thương nghiệp TP. Hồ Chí Minh

49. DƯƠNG KHÁNH LÂM, Tổng Giám đốc XNLH Gang thép Thái Nguyên, Đại biểu Quốc hội khoá 9

50. TỪ LÊ, Phó Ban KT - CSXH TLĐ LĐVN

51. LÊ THỊ THANH LIÊM, Chủ tịch LĐLĐ Bến Tre

52. NGUYỄN THỊ THANH LIÊM, Chủ tịch LĐLĐ Quảng Ngãi

53. VŨ THỊ NGỌC LIÊN, Chủ tịch LĐLĐ Bình Thuận

54. PHÙNG VĂN LÔ, Chủ tịch LĐLĐ Vĩnh Phú

55. NGUYỄN HỮU LỢI, Chủ tịch LĐLĐ Cần Thơ

56. VŨ CÔNG LUẬN, Chủ tịch LĐLĐ Ninh Thuận

57. NGUYỄN THỊ LUẬT, Chủ tịch LĐLĐ Hoà Bình

58. NGUYỄN LỤC, Giám đốc HTX Quê hương TP. Hồ Chí Minh

59. VƯƠNG KÝ LÙNG, Chủ tịch LĐLĐ Lạng Sơn

60. ĐỖ NGỌC MẠNH, Chủ tịch CĐ Mỏ Cọc 6 Quảng Ninh

61. NGUYỄN VĨNH MẬU, Chủ tịch CĐ LH Lâm Nông Công nghiệp Konhanừng Gia Lai

62. NGUYỄN NGỌC MINH, Chủ tịch Công đoàn Bệnh viện TW Huế

63. NGUYỄN THỊ HỒNG MINH, Uỷ viên BCH Công đoàn Thuỷ sản Việt Nam

64. NGUYỄN VĂN MINH, Chủ tịch LĐLĐ Sông Bé

65. NGUYỄN HỒNG NAM, Chủ tịch LĐLĐ Nghệ An

66. NGUYỄN THỊ NĂM, Chủ tịch CĐ Công ty dệt Việt Thắng, TP. Hồ Chí Minh

67. ĐỖ BÍCH NGỌC, Chủ tịch CĐ HTX may Đại Đồng, Hà Nội

68. LÊ HẠNH NGUYÊN, Chủ tịch LĐLĐ Lai Châu

69. CHU VĂN NGUYỄN, Phó Thống đốc, Chủ tịch CĐ Ngân hàng Việt Nam

70. CHU HỮU NHÃ, Phó Chủ tịch CĐ Năng lượng

71. NGUYỄN THỊ VIỆT NHÂN, Chủ tịch LĐLĐ Kiên Giang

72. HOÀNG VĨNH NINH, Chủ tịch CĐ Mỏ - Địa chất Việt Nam

73. LƯU THỊ KIM OANH, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch TW Hội LHPN Việt Nam

74. VÕ LÂM PHI, Chủ tịch LĐLĐ Khánh Hoà

75. TRẦN HỮU PHƯỚC, Chủ tịch LĐLĐ Long An

76. TRẦN NGỌC PHƯỢNG, Chủ tịch LĐLĐ Sơn La

77. NÔNG VĂN PINH, Chủ tịch LĐLĐ Hà Giang

78. BÙI NGỌC QUẾ, Chủ tịch LĐLĐ Tuyên Quang

79. CỐ ĐÌNH QUẾ, Chủ tịch CĐ Hàng Hải Việt Nam

80. NGUYỄN NGỌC RẬU, Chủ tịch LĐLĐ Quảng Ninh

81. NGÔ THƯỜNG SAN, Phó TGĐ TCT Dầu mỏ khí đốt Việt Nam kiêm Giám đốc XN Liên doanh Dầu khí Việt - Xô

82. TÔ SANG, Phó Quản đốc XN Pin con ó TP. Hồ Chí Minh

83. VŨ TIẾN SÁU, Chủ tịch CĐ Hoá chất Việt Nam

84. NGUYỄN MỘNG SINH, Phó Viện trưởng Viện Hạt nhân Đà Lạt

85. PHẠM VĂN TÁM, Chủ tịch LĐLĐ Tây Ninh

86. VŨ MINH TÂM, Chủ tịch CĐ Giao thông Vận tải Việt Nam

87. LÊ HỮU TẦNG, Phó Giám đốc Trung tâm KHXH và Nhân văn Quốc gia

88. NGUYỄN THỊ THANH, Chủ tịch LĐLĐ Bà Rịa - Vũng Tàu

89. PHẠM VĂN THÀNH, Chủ tịch LĐLĐ Minh Hải

90. NGÔ THẢO, Uỷ viên Thường trực Ban Thư ký hội Nghệ sĩ sân khấu Việt Nam, Chủ tịch CĐ cơ quan Hội nghệ sĩ sân khấu

91. LÊ THÂN, Chủ tịch LĐLĐ Đắc Lắc

92. NGUYỄN ĐÌNH THẮNG, Chủ tịch LĐLĐ Đồng Nai

93. ĐINH XUÂN THẶNG, Chủ tịch LĐLĐ Bắc Thái

94. BÙI XUÂN THI, Chủ tịch CĐ Cảng Hải Phòng

95. ĐÀO TRỌNG THI, Hiệu trưởng Trường Đại học Tổng hợp, Hà Nội

96. LƯƠNG TRUNG THÔNG, Chủ tịch LĐLĐ Quảng Trị

97. PHẠM CÔNG THU, Chủ tịch CĐ Lâm nghiệp Việt Nam

98. NGUYỄN KIM THUÝ, Giảng viên trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh

99. ĐINH THỊ TRẠI, Uỷ viên Thường vụ CĐ Công nghiệp nhẹ Việt Nam

100. HOÀNG TRIỆN, Chủ tịch CĐ Nông nghiệp CNTP Việt Nam

101. TẠ QUANG TRUNG, Chủ tịch LĐLĐ Ninh Bình

102. NGUYỄN ANH TUẤN, Chủ tịch CĐ Trường Đại học Bách Khoa

103. NGUYỄN ĐỨC TUẤN, Chủ tịch CĐ Dầu khí Việt Nam

104. LÂM THANH TÙNG, Chủ tịch LĐLĐ An Giang

105. NGUYỄN MINH TUYẾT, Phó Giám đốc Công ty Viễn thông quốc tế kiêm GĐ công ty Viễn thông quốc tế khu vực 2

106. DƯƠNG VĂN ƯỚC, Chủ tịch CĐ Đường sắt Việt Nam

107. NGUYỄN THỊ VIỂN, Chủ tịch LĐLĐ Hải Hưng

108. HUỲNH XUÂN VIỆT, Chủ tịch LĐLĐ Tiền Giang

109. NGUYỄN VIẾT VƯỢNG, Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn

110. HOÀNG VĂN YÊN, Phó Ban Tổ chức TLĐ

## DANH SÁCH UỶ BAN KIỂM TRA TLĐ LĐVN

1. VŨ KIM QUỲNH, Chủ nhiệm

2. LÊ TRỌNG HỮU, Phó chủ nhiệm

3. LÊ PHONG, Phó chủ nhiệm

4. LÊ THANH KHƯƠNG, Phó chủ nhiệm

5. NGUYỄN ĐỖ CHINH, Uỷ viên

6. NGUYỄN MINH ĐỨC, Uỷ viên

7. PHẠM THỊ ANH THƯ, Uỷ viên

8. NGUYỄN ĐẮC THẮNG, Uỷ viên

9. NGUYỄN ANH TỐ, Uỷ viên

10. NGUYỄN NGỌC QUANG, Uỷ viên

11. TRẦN LÀ, Uỷ viên

# BÁO CÁO CHÍNH TRỊ CỦA BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHOÁ VII TẠI ĐẠI HỘI VIII CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, tình hình kinh tế - xã hội nước ta tiếp tục có nhiều biến đổi sâu sắc, tác động mạnh mẽ đến phong trào công nhân, viên chức, lao động (CNVCLĐ) và hoạt động công đoàn.

Tổng kết chặng đường 10 năm đổi mới, Đảng ta khẳng định: nước ta đã ra khỏi khủng hoảng kinh tế - xã hội, nhưng một số mặt còn chưa vững chắc. Con đường đi lên CNXH ở nước ta ngày càng được xác định rõ hơn.

Những thành tựu to lớn đó có sự đóng góp xứng đáng của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam. Đó còn là những yếu tố cơ bản tạo điều kiện thuận lợi cho phong trào CNVCLĐ và tổ chức Công đoàn Việt Nam phát triển trong những năm đổi mới.

Tuy nhiên, hoạt động công đoàn và phong trào CNVCLĐ nước ta cũng đứng trước những khó khăn, thử thách do tác động mặt trái của cơ chế thị trường và khủng hoảng kinh tế, tài chính khu vực và thế giới thời gian gần đây.

Đại hội VIII CĐVN có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam, mở ra thời kỳ mới, đánh dấu bước ngoặt của phong trào Công đoàn Việt Nam trong quá trình thực hiện công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của Đại hội, Ban chấp hành TLĐLĐVN khoá VII, trên cơ sở tiếp thu ý kiến của Đại hội Công đoàn các cấp, xin trình bày trước Đại hội "**Báo cáo Chính trị của Ban chấp hành TLĐLĐVN khoá VII tại Đại hội VIII CĐVN**".

## Phần thứ nhất
## TÌNH HÌNH CNVCLĐ VÀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN TỪ ĐẠI HỘI VII CĐVN ĐẾN NAY

### A. TÌNH HÌNH CNVC VÀ LAO ĐỘNG

Trong quá trình xây dựng, phát triển nền kinh tế nước ta, sự phát triển của các thành phần kinh tế, đội ngũ CNVCLĐ có nhiều biến động theo xu hướng có sự chuyển đổi, bổ sung, giữa các thành phần kinh tế và cơ cấu giai cấp công nhân.

Số lượng CNVCLĐ nhìn chung tăng nhưng không đồng đều giữa các ngành, các địa phương và các khu vực kinh tế. Lao động trong một số khu vực, ngành nghề mới phát triển, các khu công nghiệp tập trung tăng lên, trong khi đó nhiều nơi, nhất là các tỉnh miền núi, Tây Nguyên, các ngành nông, lâm nghiệp tiếp tục giảm.

Trong các doanh nghiệp Nhà nước (DNNN), số lượng CNVCLĐ sau một số năm giảm mạnh (1991 - 1994), những năm gần đây có xu hướng tăng lên nhưng mức tăng hàng năm chậm. Một bộ phận cán bộ quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, công nhân bậc cao, có tay nghề giỏi muốn rời khỏi DNNN đến với các cơ sở liên doanh, dự án nước ngoài, khu chế xuất. Trong khi đó, do hoàn cảnh lịch sử, nhiều DNNN phải bố trí việc làm cho số CNLĐ tuổi đã cao, sức khoẻ yếu, trình độ kỹ thuật tay nghề thấp. Nhìn chung, trong các DNNN, đội ngũ công nhân lành nghề, thợ bậc cao, thợ giỏi giảm.

Trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài, CNLĐ trẻ tuổi có trình độ tay nghề khá tăng lên nhiều. Khu vực này ngày càng thu hút nhiều cán bộ quản lý cán bộ khoa học - kỹ thuật, công nhân kỹ thuật có trình độ và tay nghề cao.

Khu vực kinh tế cá thể, các hợp tác xã, các doanh nghiệp tư nhân nhỏ và vừa, đại bộ phận CNLĐ là lao động thủ công, không được đào tạo cơ bản, trình độ văn hoá, tay nghề thấp.

Đội ngũ công chức, viên chức, trí thức, cán bộ khoa học - kỹ thuật có xu hướng tăng nhưng không đồng đều giữa các ngành nghề và địa phương, tập trung chủ yếu ở các thành phố, các trung tâm công nghiệp, còn vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa vẫn rất thiếu.

Vấn đề việc làm của người lao động còn rất khó khăn. Hằng năm có tới hàng chục vạn người phải nghỉ việc và hàng vạn người không đủ việc làm thường xuyên. Tính chung CNLĐ khu vực Nhà nước có việc làm thường xuyên khoảng từ 80 ÷ 85%, thiếu việc làm từ 15 ÷ 20%, chưa kể hàng vạn con em CNVCLĐ hằng năm đến tuổi lao động nhưng không tìm được việc làm.

Sự phân hoá giàu nghèo trong đội ngũ CNVCLĐ và trong xã hội vẫn đang diễn ra. Chính sách tiền lương đã bộc lộ những bất hợp lý giữa các ngành nghề, khu vực, chưa thực sự khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động. Các nhu cầu học tập thêm, hưởng thụ văn hoá của CNLĐ ngày càng tăng, nhưng khả năng đáp ứng còn hạn chế.

Điều kiện làm việc của số đông CNLĐ còn kém, chậm được cải thiện, thậm chí có nơi rất tồi tệ. Nhiều CNLĐ phải làm việc trong điều kiện môi trường bị ô nhiễm, phương tiện bảo vệ cá nhân vừa thiếu, vừa kém chất lượng, lao động thủ công, nặng nhọc còn chiếm tỷ lệ cao. Tình hình tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp còn nghiêm trọng, có chiều hướng tăng lên, nhất là các tai nạn lao động gây chết người. Việc thực hiện luật pháp và các qui định về bảo hộ lao động nhiều nơi không nghiêm, hiện tượng khoán trắng về trang bị bảo hộ lao động còn khá phổ biến. Cũng do điều kiện lao động xấu, cường độ lao động căng thẳng, tình trạng làm thêm giờ triền miên, nên sức khoẻ của một bộ phận công nhân, đặc biệt là công nhân nữ ở một số ngành, nghề, trong một số cơ sở tư nhân, cơ sở liên doanh hoặc cơ sở nước ngoài đầu tư bị giảm sút, không có điều kiện nghỉ ngơi, học tập văn hoá, nâng cao trình độ tay nghề, tham gia hoạt động xã hội và chăm sóc gia đình.

Trong một số doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và một số doanh nghiệp Nhà nước những năm gần đây, đã có tình trạng tăng giờ làm việc

quá qui định của Bộ luật Lao động (công nhân phải làm việc tới 10-12 giờ/ngày, thậm chí cá biệt 14 giờ/ngày). Đã có trường hợp vì làm việc quá sức, một số công nhân bị ngất ngay trong xưởng máy. Không ít doanh nghiệp chỉ ký hợp đồng lao động dưới 3 tháng; trì hoãn việc thành lập CĐ và không thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế cho người lao động, không quan tâm đến công tác bảo hộ lao động, vi phạm Luật lao động và các điều khoản giao kết trong hợp đồng lao động với người lao động, không thực hiện ký kết thoả ước lao động tập thể...

Có một số doanh nghiệp trả lương không đúng quy định của Nhà nước. Hiện tượng phổ biến ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là tiền lương và thu nhập của người lao động nước ngoài thường cao gấp nhiều lần tiền lương của lao động Việt Nam cùng làm một chức danh hoặc cùng một nghề.

Quyền làm chủ của CNLĐ thông qua Đại hội CNVC và thanh tra nhân dân trong các DNNN không được thực hiện đầy đủ, lại chưa có chế tài xử lý những đơn vị không tuân thủ. CNLĐ chưa thực sự được làm chủ trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là trong sản xuất - kinh doanh, phân phối. Vẫn còn tình trạng khi doanh nghiệp làm ăn có lãi thì chủ DN hưởng là chính, nhưng khi thua lỗ, phá sản thì CNLĐ là người phải gánh chịu hậu quả.

Thời gian qua, tình trạng người nước ngoài tại một số doanh nghiệp liên doanh và có vốn đầu tư nước ngoài xúc phạm nhân phẩm, đối xử thô bạo với công nhân Việt Nam diễn ra nghiêm trọng. Đó cũng là một trong các nguyên nhân dẫn đến đình công. Các cấp công đoàn đã kịp thời lên tiếng đòi các chủ doanh nghiệp và kiến nghị với Nhà nước, các cơ quan chức năng có biện pháp ngăn chặn, nhưng kết quả còn hạn chế.

Từ năm 1993 đến nay trong phạm vi cả nước đã xảy ra 269 cuộc đình công, trong đó 120 cuộc ở khu vực các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 84 cuộc ở khu vực doanh nghiệp tư nhân, 65 cuộc ở khu vực DNNN và phần lớn xảy ra ở các doanh nghiệp có đông nữ CNLĐ. Các cuộc đình công đều xuất phát từ những đòi hỏi chính đáng, bức xúc của CNLĐ, nhưng lại chưa đúng trình tự qui định của pháp luật.

Việc làm, thu nhập, đời sống và vấn đề thực thi quyền dân chủ của CNLĐ tuy còn nhiều khó khăn, nhưng phát huy truyền thống yêu nước, ý chí tự lực, tự cường, giai cấp công nhân vẫn luôn nêu cao tinh thần phấn đấu vượt mọi khó khăn, ra sức thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, góp phần tạo nên những thành tựu quan trọng trong đời sống kinh tế, văn hoá và xã hội của nước ta.

Công nhân, lao động, cán bộ quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật trong nhiều ngành nghề đã năng động sáng tạo, cố gắng thích ứng với cơ chế mới, tiếp cận nhanh với khoa học tiên tiến, công nghệ hiện đại, góp phần làm ra những sản phẩm có chất lượng cao, công trình có qui mô, giá trị kinh tế lớn, đưa một số ngành, nghề trở thành mũi nhọn trong nền kinh tế quốc dân.

Cán bộ, CNVCLĐ trong các ngành Y tế, Giáo dục, Văn hoá - Thông tin, Thể dục - thể thao, Du lịch, Dịch vụ từng bước nâng cao chất lượng phục vụ đời sống văn hoá, tinh thần, chăm sóc sức khoẻ nhân dân. CNVCLĐ trong lực lượng an ninh, quốc phòng ra sức khắc phục khó khăn giữ vững phẩm chất người lính, người thợ vừa đảm bảo tốt yêu cầu phục vụ nhiệm vụ quốc phòng an ninh, vừa tích cực đẩy mạnh sản xuất - kinh doanh.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nước ta trong những năm qua đã có những đóng góp xứng đáng, góp phần đưa đất nước từng bước phát triển. Trên các cương vị công tác, ở mọi cấp, mọi ngành đội ngũ công chức, viên chức đã tích cực tham mưu cho các cấp uỷ Đảng, chính quyền, đoàn thể chính trị - xã hội, xây dựng, hướng dẫn và tổ chức thực hiện đường lối, chính sách, pháp luật, phục vụ tốt sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước và hoạt động của các đoàn thể.

Đội ngũ trí thức nước ta trong điều kiện cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu khoa học còn thiếu thốn, lạc hậu, đời sống còn khó khăn vẫn say sưa nghiên cứu, sáng tạo, nhiều đề tài, công trình góp phần phát triển kinh tế xã hội. Đặc biệt, trong lĩnh vực phục vụ nông nghiệp, đội ngũ trí thức, cán bộ khoa học - kỹ thuật đã có những đóng góp to lớn, thực hiện có hiệu quả các chương trình quốc gia góp phần phát triển kinh tế nông nghiệp, xây dựng nông thôn và phục vụ chương trình an ninh lương thực.

Nữ CNVCLĐ chiếm gần 50% tổng số CNVCLĐ đã có những đóng góp to lớn vào sự phát triển chung của đất nước, là lực lượng quan trọng trong các phong trào của Phụ nữ Việt Nam, làm nòng cốt trong hai cuộc vận động lớn của Hội LHPNVN là "Phụ nữ giúp nhau làm kinh tế gia đình", "phụ nữ nuôi dạy con tốt" góp phần hạn chế trẻ em suy dinh dưỡng và bỏ học và phong trào "giỏi việc nước đảm việc nhà" do TLĐ phát động. Trong 5 năm qua đã có 467 nữ CNVCLĐ được tặng bằng Lao động sáng tạo của Tổng Liên đoàn, 10 chị và tập thể được tặng giải thưởng Covalépxcaia và trên 568 ngàn lượt chị em đạt danh hiệu "giỏi việc nước, đảm việc nhà" của Tổng Liên đoàn.

CNVCLĐ trẻ thích ứng nhanh với cơ chế mới, từng bước làm chủ kỹ thuật, công nghệ hiện đại, năng động sáng tạo trong sản xuất, trong nghiên cứu khoa học, trong hoạt động văn hoá, nghệ thuật. Đã và đang hình thành một lớp cán bộ, CNVCLĐ trẻ, có trình độ văn hoá, nghiệp vụ, tay nghề cao, có ý thức lập thân, lập nghiệp, quyết tâm chiến thắng đói nghèo, lạc hậu.

Đại hội chúng ta nhiệt liệt biểu dương CNVCLĐ cả nước đã chịu đựng gian khổ, trụ vững kiên cường trước mọi khó khăn thử thách, tin tưởng và quyết tâm thực hiện đường lối đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo; nỗ lực vươn lên trong lao động sản xuất và công tác, trong học tập và nghiên cứu khoa học, giữ vai trò quyết định thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, góp phần giữ vững ổn định chính trị, an ninh quốc phòng, xứng đáng là giai cấp tiên phong lãnh đạo cách mạng, lực lượng nòng cốt đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vì mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh".

Tuy nhiên, đội ngũ CNVCLĐ nước ta còn bộc lộ những mặt yếu kém.

Trình độ văn hoá, tay nghề nhìn chung thấp so với yêu cầu. Nhất là ở các tỉnh miền núi, các nông, lâm trường, trình độ văn hoá và tay nghề của công nhân thấp hơn nhiều so với những nơi khác. Ở vùng xa, vùng sâu còn có công nhân mù chữ. Sở dĩ có tình trạng học vấn của công nhân còn thấp là do chưa có chính sách khuyến khích công nhân học nghề, chưa đầu tư thoả đáng kinh phí cho đào tạo công nhân. Tổ chức dạy nghề và bổ túc văn hoá không được coi trọng bằng phổ thông và đại học. Các cấp, các ngành, các doanh nghiệp chưa quan tâm củng cố, xây dựng các trường lớp bổ túc văn hoá, các trường lớp dạy nghề. Tình trạng học chay, đào tạo chưa gắn với phát triển sản xuất còn phổ biến. Mấy năm gần đây tỷ lệ công nhân đi học giảm nhiều.

Một bộ phận CNVCLĐ nhận thức chính trị, ý thức giác ngộ giai cấp, lòng say mê nghề nghiệp, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp kém. Một bộ phận CNVCLĐ chạy theo lối sống thực dụng, bàng quan với chính trị, một số sa vào tệ nạn nghiện hút, cờ bạc.

Một bộ phận cán bộ, viên chức, đặc biệt một số có chức, có quyền tha hoá biến chất về tư tưởng, đạo đức, lối sống, tham nhũng, tham ô, tiêu xài phung phí của công, độc đoán, chuyên quyền mất dân chủ làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Tâm tư, nguyện vọng chung của CNLĐ hiện nay là mong có việc làm ổn định, được cải thiện về nhà ở, có thu nhập tương xứng với sức lao động. Mong đất nước ổn định và phát triển, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được đảm bảo, dân chủ, công bằng xã hội được thực hiện. Muốn được học tập nâng cao trình độ văn hoá, tay nghề, được đảm bảo các quyền, lợi ích hợp pháp, trong đó có quyền dân chủ tham gia quản lý. Muốn được sống và làm việc theo hiến pháp và pháp luật. Bất bình về tình trạng mất dân chủ, tệ quan liêu, lãng phí, tham nhũng, buôn lậu, làm hàng giả và các tệ nạn xã hội không được ngăn chặn, xử lý kịp thời và nghiêm minh. Lo lắng con em không có điều kiện học hành, khó tìm việc làm khi đến tuổi lao động.

Tình hình trên đặt ra cho Đảng, Nhà nước, cho chính bản thân giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn nhiệm vụ cấp bách phải xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

## B. KẾT QUẢ THỰC HIỆN MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ CHỦ YẾU DO ĐẠI HỘI VII CĐVN ĐỀ RA

Đại hội VII CĐVN đề ra mục tiêu tổng quát cho những năm 1993 - 1998 là: *"Đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, chăm lo và bảo vệ lợi ích của CNLĐ"*. Đại hội đã đề ra 10 nhiệm vụ cụ thể và 3 chương trình nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu của Đại hội.

Sau 5 năm tổ chức thực hiện, có thể khẳng định mục tiêu, nhiệm vụ và ba chương trình do Đại hội VII CĐVN đề ra có nội dung phong phú, sát thực tiễn, đáp ứng được yêu cầu, nguyện vọng của công nhân viên chức và lao động.

### I. NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

**1. Hoạt động của công đoàn đã gắn với việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội, mục tiêu vì việc làm, vì đời sống của CNVCLĐ, đã có tác động đến sản xuất, công tác và hoạt động kinh doanh trong mỗi đơn vị, mỗi doanh nghiệp.**

*Phong trào thi đua "lao động giỏi"* với những nội dung phù hợp với đặc điểm ngành nghề kinh tế, kỹ thuật như: *"lao động sáng tạo", "phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất", "thực hành tiết kiệm", "thi đua liên kết phục vụ nông nghiệp", "tham gia xây dựng nông thôn mới", phong trào "xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động", cuộc vận động "kỷ cương, tình thương, trách nhiệm"* trong

ngành giáo dục, các cuộc thi "*bàn tay vàng*", "*giáo viên dạy giỏi*", "*Y tá điều dưỡng viên giỏi*", phong trào "*giỏi việc nước, đảm việc nhà*" trong nữ CNVCLĐ, phong trào liên kết thi đua trên các công trình xây dựng trọng điểm, nâng cao chất lượng kiểu dáng công nghiệp, sản xuất các sản phẩm có chất lượng cao v.v... đã động viên CNVCLĐ phát huy tính năng động, sáng tạo trong lao động sản xuất, công tác, hăng hái tham gia các phong trào hành động cách mạng. Đặc biệt, phong trào "luyện tay nghề, thi thợ giỏi", được nhiều công đoàn địa phương, công đoàn ngành hưởng ứng đã trở thành những ngày hội trao đổi kinh nghiệm sản xuất, công tác, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cho công nhân. Chỉ tính từ năm 1993 đến năm 1997 đã có 2749 người được tặng bằng khen và huy hiệu "lao động sáng tạo", của TLĐ, hàng chục vạn người đạt tiêu chuẩn "lao động giỏi" và danh hiệu "bàn tay vàng" ở các cấp. Trong đó có 21 người được Nhà nước tặng Huân chương Lao động các loại vì đã có thành tích trong phong trào lao động sáng tạo do TLĐ tổ chức.

Trong phong trào thi đua phục vụ nông nghiệp, công đoàn đã động viên CNVC thực hiện có kết quả nhiều tiến bộ khoa học - kỹ thuật góp phần quan trọng vào việc tăng năng suất cây trồng, vật nuôi, chuyển đổi mùa vụ, chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, thực hiện cơ giới hoá, thuỷ lợi hoá... cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho nông dân.

Thông qua việc tổ chức phong trào thi đua "lao động giỏi", các cấp công đoàn đều khẳng định: Trong cơ chế thị trường rất cần thiết phải có phong trào thi đua vì nó góp phần tháo gỡ khó khăn trong sản xuất, công tác, mang lại hiệu quả cao, thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế đất nước.

Tổ chức Công đoàn còn xác định rõ phát triển sản xuất cũng là bảo vệ quyền lợi CNVCLĐ. Nhiều nơi công đoàn đã thực sự cùng với chuyên môn tìm mọi biện pháp để giải quyết việc làm, chăm lo đời sống, cải thiện điều kiện làm việc của CNVCLĐ. Hàng ngàn cơ sở đã tổ chức ký kết thoả ước lao động tập thể, hướng dẫn công nhân giao kết hợp đồng lao động. Nhiều cơ sở thuộc DNNN đã tổ chức Đại hội CNVC và có qui chế vận động, khuyến khích mọi người góp vốn, khai thác nguồn hàng, vật tư, tìm việc làm mới, tìm thị trường tiêu thụ sản phẩm...

Cuộc vận động dân số, kế hoạch hoá gia đình, xây dựng gia đình văn hoá trong CNVCLĐ đã được các cấp công đoàn hưởng ứng và tổ chức thực hiện, trong đó, có sự đóng góp quan trọng của nữ CNVC và Ban nữ công công đoàn các cấp. Tỷ lệ sinh con thứ 3 trong CNLĐ từ 10,5% năm 1993 đến năm 1997 đã giảm xuống còn 1,59%.

**2. Chú trọng tập hợp ý kiến của CNVCLĐ để tham gia với Đảng, Quốc hội, Chính phủ xây dựng các chính sách, luật pháp có liên quan đến quyền và lợi ích của CNVCLĐ.**

5 năm qua, thực hiện chức năng chăm lo, bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ, các cấp công đoàn đều coi trọng việc tham gia xây dựng, bổ sung, sửa đổi các chính sách, luật pháp có liên quan đến CNVCLĐ.

Trên thực tế, tổ chức Công đoàn đã tập trung vào một số việc sau đây: Kịp thời kiến nghị với Nhà nước thực hiện chế độ phụ cấp trượt giá tiền lương; tham gia các chính sách tạo việc làm; chế độ trợ cấp khó khăn; tiền lương tối thiểu trong doanh

nghiệp có vốn đầu tư với nước ngoài; tham gia xây dựng chính sách, chế độ bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, tổ chức bàn giao toàn bộ phần quỹ bảo hiểm xã hội do CĐ quản lý sang bảo hiểm xã hội Việt Nam, góp phần nhanh chóng đưa bảo hiểm xã hội vào hoạt động phục vụ CNVCLĐ; phát hiện, kiến nghị bổ sung, sửa đổi những bất hợp lý trong Điều lệ bảo hiểm xã hội.

Tuy vậy, đến nay vẫn còn nhiều điểm không hợp lý như: các qui định về tuổi nghỉ hưu, nghỉ hưu trước tuổi, cách tính thời gian công tác để nghỉ hưu và tính lương hưu, chế độ nghỉ ngơi, dưỡng sức... chưa được sửa đổi, gây thiệt thòi cho CNLĐ.

Công tác tư vấn pháp luật đã được quan tâm chỉ đạo. Ở một số địa phương thông qua tổ chức tư vấn pháp luật của công đoàn, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ được bảo vệ, nhiều vướng mắc trong quan hệ lao động đã được giải quyết. Văn phòng tư vấn Pháp luật thuộc LĐLĐ thành phố Hồ Chí Minh, LĐLĐ tỉnh Đồng Nai là những đơn vị hoạt động có nhiều kết quả.

Hoạt động của các Ban thanh tra nhân dân trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị và doanh nghiệp Nhà nước, mặc dù còn nhiều khó khăn, nhưng đã được các cấp công đoàn quan tâm chỉ đạo. Nơi nào công đoàn chỉ đạo tốt hoạt động thanh tra nhân dân thì ở đó quyền làm chủ của quần chúng được phát huy, tiêu cực giảm, tổ chức Đảng, bộ máy chính quyền từng bước được xây dựng trong sạch vững mạnh.

Hệ thống tổ chức Uỷ ban kiểm tra công đoàn các cấp được kiện toàn làm rõ hơn chức năng, nhiệm vụ quyền hạn của từng cấp. Toàn hệ thống đã tiến hành hàng nghìn cuộc kiểm tra về chấp hành Điều lệ Công đoàn, kiểm tra tài chính đồng cấp và cấp dưới; đã phát hiện và xử lý nhiều trường hợp vi phạm chế độ tài chính công đoàn, góp phần chống thất thu ngân sách công đoàn; giúp cho cơ quan thường trực công đoàn các cấp tiếp nhận hàng ngàn đơn thư, đón tiếp, hướng dẫn hàng ngàn lượt công nhân, viên chức, lao động đến khiếu nại, tố cáo; can thiệp giải quyết cho hàng trăm người bị sa thải được trở lại làm việc và phục hồi quyền lợi.

Hoạt động của Uỷ ban kiểm tra công đoàn các cấp đã tác động có hiệu quả đến công tác quản lý, sử dụng tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế công đoàn, nâng cao ý thức chấp hành Điều lệ Công đoàn, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên, CNVCLĐ.

Trong lĩnh vực bảo hộ lao động, các cấp công đoàn thường xuyên nêu cao vai trò và trách nhiệm của mình tham gia tích cực với Nhà nước triển khai pháp luật và kiểm tra về bảo hộ lao động, xây dựng và hướng dẫn, thực hiện các chế độ chính sách về bảo hộ lao động. Phong trào "xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động" do công đoàn phát động được các ngành, các địa phương, cơ sở trong cả nước và đông đảo CNVCLĐ hưởng ứng, mang lại hiệu quả thiết thực, cải thiện điều kiện làm việc, bảo đảm an toàn, bảo vệ sức khoẻ người lao động. Viện nghiên cứu Khoa học kỹ thuật Bảo hộ lao động và một số LĐLĐ địa phương, công đoàn ngành nghề toàn quốc đã thực hiện có kết quả nhiều đề tài, chương trình nghiên cứu Khoa học kỹ thuật về bảo hộ lao động, đưa tiến bộ khoa học kỹ thuật áp dụng vào sản xuất, phục vụ tốt người lao động.

**3. Tích cực phát triển các hoạt động xã hội** tăng cường đoàn kết, tương thân, tương ái, làm cho đoàn viên công đoàn và người lao động gắn bó với tổ chức Công đoàn, nâng cao vị thế của tổ chức Công đoàn trong cộng đồng xã hội.

Trong nhiệm kỳ qua, các cấp công đoàn trong cả nước đã lấy hoạt động xã hội làm nội dung quan trọng để tập hợp vận động quần chúng và góp phần giải quyết việc làm, cải thiện đời sống CNVCLĐ. Nổi bật là tham gia xây dựng và triển khai chương trình quốc gia về giải quyết việc làm trong CNVCLĐ. Từ năm 1993 đến nay, riêng Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đã xét duyệt và cho vay hơn 900 lượt dự án với số tiền cho vay 45 tỷ đồng, hỗ trợ giải quyết việc làm cho 5 vạn lượt lao động. Ngoài nguồn vốn vay qua TLĐ, các LĐLĐ tỉnh, thành phố đã hướng dẫn CNLĐ lập dự án, tín chấp và bảo lãnh cho CNLĐ vay vốn quỹ quốc gia giải quyết việc làm qua UBND các địa phương. Đã hình thành các loại quỹ do công đoàn vận động CNVCLĐ đóng góp như quỹ tương trợ, quỹ trợ vốn, quỹ hỗ trợ tài năng sáng tạo nữ, quỹ bảo trợ trẻ em, quỹ khuyến học, quỹ trợ giúp CNLĐ bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Riêng cuộc vận động "phụ nữ giúp nhau làm kinh tế gia đình", "quỹ trợ vốn" của nữ CNVCLĐ đã giải quyết cho hàng vạn lượt nữ CNVCLĐ vay hàng tỷ đồng làm kinh tế gia đình. Tuy tên gọi có khác nhau, nhưng mục đích của các quỹ đều nhằm hỗ trợ CNLĐ nghèo những lúc khó khăn.

Đặc biệt, các cấp công đoàn trong cả nước đã có nhiều hình thức thu hút CNVCLĐ tham gia cuộc vận động. "Mỗi CNVCLĐ đóng góp một ngày lương hoặc một ngày công xây dựng quỹ đền ơn đáp nghĩa", quyên góp ủng hộ đồng bào bị thiên tai, ủng hộ nhân dân Cu Ba. Chỉ tính riêng đợt kỷ niệm 50 năm ngày Thương binh liệt sĩ (27-7- 1997), CNVCLĐ đã đóng góp xây dựng được 1590 ngôi nhà tình nghĩa, tặng 5390 sổ tiết kiệm, trị giá gần 1,9 tỷ đồng. "Đền ơn đáp nghĩa", "uống nước nhớ nguồn" từ một hoạt động có tính xã hội đã trở thành phong trào quần chúng rộng rãi, thường xuyên, được đông đảo CNVCLĐ tích cực hưởng ứng và là một nội dung của công tác xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh.

Nhiều trung tâm dịch vụ việc làm của công đoàn đã được thành lập và đi vào hoạt động. Năm năm qua, các trung tâm đã giới thiệu việc làm cho hàng vạn người và tổ chức sản xuất, dịch vụ thu hút hàng ngàn lao động, góp phần giải quyết việc làm trong xã hội.

Đẩy mạnh các hoạt động xã hội, ngoài việc huy động nguồn lực trong nước, công đoàn còn tranh thủ sự tài trợ của các tổ chức quốc tế bằng các dự án đào tạo tiếng Anh, đào tạo nghề cho lao động nữ, xoá mù chữ cho công nhân, đào tạo công nhân, việc làm cho người nghèo thành thị, phòng chống lây nhiễm HIV/AIDS...

Hiệu quả hoạt động xã hội của công đoàn đã góp phần quan trọng gắn bó tổ chức Công đoàn với đoàn viên và người lao động; củng cố và phát triển tình đoàn kết giữa giai cấp công nhân, tổ chức Công đoàn với nhân dân và lực lượng vũ trang; nâng cao vị thế của công đoàn trong cộng đồng xã hội.

**4. Công tác tuyên truyền giáo dục, vận động CNVCLĐ của công đoàn đã góp phần xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh, làm nòng cốt trong khối liên minh công nhân - nông dân - trí thức và khối đại đoàn kết toàn dân trong Mặt trận Tổ quốc VN,** động viên CNVCLĐ đấu tranh ngăn chặn, bài trừ tham nhũng, buôn lậu và các tệ nạn xã hội.

Những diễn biến phức tạp của tình hình thế giới và những biến đổi sâu sắc của đất nước khi chuyển sang cơ chế mới đã tác động mạnh mẽ đến nhận thức, tư tưởng, tình cảm và nguyện vọng của CNVCLĐ. Trước tình hình đó, các cấp công đoàn đã tập trung tuyên truyền, giáo dục người lao động hiểu rõ, hiểu đúng đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Công đoàn đã sử dụng nhiều hình thức tuyên truyền, giáo dục mang tính quần chúng như: Bồi dưỡng hàng nghìn báo cáo viên, tuyên truyền viên từ Trung ương đến cơ sở; biên soạn nhiều tài liệu, có nội dung thiết thực; mở các chuyên mục hỏi đáp trên các bản tin, sổ tay công đoàn và phát hành rộng rãi đến tận tổ công đoàn, công đoàn bộ phận; đẩy mạnh việc tuyên truyền giáo dục truyền thống cách mạng, tổ chức nói chuyện, thi tìm hiểu về đất nước, về Đảng, Bác Hồ, về giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn, tổ chức giao lưu gặp gỡ giữa các thế hệ nhân các ngày lễ lớn của đất nước, ngày kỷ niệm của địa phương, ngành... Các đợt sinh hoạt chính trị với những chủ đề khác nhau, đặc biệt đợt sinh hoạt "Giai cấp công nhân Việt Nam đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước" đã thu hút hàng vạn CNVCLĐ tham gia, góp phần quan trọng vào việc tuyên truyền chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, tổ chức và hoạt động công đoàn, giúp họ hiểu rõ những khó khăn thuận lợi của đất nước, thực hiện sự nghiệp đổi mới do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo. Việc tuyên truyền, giáo dục, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho nữ CNVCLĐ về giáo dục giới, luật pháp, truyền thống, kiến thức nuôi dạy con, xây dựng gia đình hạnh phúc được coi trọng. Hoạt động câu lạc bộ nữ công được duy trì và phát triển, đến nay cả nước đã có 882 câu lạc bộ hoạt động thường xuyên với hàng vạn hội viên tham gia.

Thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước về phòng chống các tệ nạn xã hội, Tổng Liên đoàn và nhiều LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành nghề toàn quốc đã thành lập ban chỉ đạo, tổ chức các cuộc hội thảo, mở các đợt tuyên truyền tập trung trên các phương tiện thông tin đại chúng làm cho mọi người thấy rõ hơn hậu quả nghiêm trọng của các tệ nạn xã hội đang làm suy giảm đạo đức, lối sống và ảnh hưởng đến hạnh phúc của nhiều gia đình, động viên người lao động tích cực tham gia đấu tranh chống các tệ nạn xã hội.

Công tác báo chí, xuất bản của công đoàn trong giai đoạn mới đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Báo Lao động, Tạp chí Lao động và Công đoàn, Tạp chí Bảo hộ lao động, Chương trình phát thanh và truyền hình lao động và công đoàn và nhiều tờ báo, bản tin của các LĐLĐ tỉnh, thành phố, các công đoàn ngành nghề toàn quốc từng bước đổi mới nội dung, hình thức, nghiệp vụ, phản ánh kịp thời phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, thực sự là công cụ tuyên truyền quan trọng, là tiếng nói của tổ chức công đoàn, là diễn đàn dân chủ của người lao động.

Nhận thức rõ hoạt động văn hoá - thể thao vừa là nội dung vừa là hình thức quan trọng nhằm tập hợp giáo dục CNVCLĐ, các cấp công đoàn đã đẩy mạnh hình thức liên kết tổ chức các hội thi thể thao, liên hoan văn nghệ trong khu vực và từng đơn vị, thu hút đông đảo CNVCLĐ tham gia. Một số nhà văn hoá lao động đã trở thành các trung tâm sinh hoạt văn hoá, thể thao của người lao động và là nơi bồi dưỡng hạt nhân cho phong trào quần chúng.

**5. Tập hợp đông đảo CNVCLĐ vào tổ chức công đoàn. Xây dựng tổ chức, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn chuyên trách**

Thực hiện Nghị quyết của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn về tiếp tục đổi mới tổ chức và xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, đáp ứng kịp thời yêu cầu của cơ sở và sự phát triển tổ chức công đoàn trong tình hình mới, các cấp CĐ đã tập trung xây dựng, phát triển tổ chức CĐ trong các thành phần kinh tế. Mặc dù còn nhiều khó khăn (kinh nghiệm chưa nhiều, kinh phí ít, cán bộ thiếu, cơ sở pháp lý chưa đầy đủ), trong 5 năm qua, số lượng công đoàn cơ sở trong khu vực ngoài quốc doanh đã tăng 14 lần, số đoàn viên, hội viên tăng gần 5 lần so với trước Đại hội VII CĐVN; đến nay cả nước có 5.694 công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn, hội nghề với gần 46 vạn đoàn viên, hội viên. Số lượng công đoàn cơ sở đạt tiêu chuẩn vững mạnh tăng hơn trước.

***Về việc kiện toàn tổ chức công đoàn các cấp trên cơ sở:*** Công đoàn cấp huyện được tổ chức lại phù hợp với đặc điểm riêng của từng địa phương; bộ máy cơ quan các LĐLĐ tỉnh, thành phố được sắp xếp gọn nhẹ; LĐLĐ các tỉnh mới chia tách đã nhanh chóng ổn định tổ chức và cán bộ. Số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách của cả hệ thống giảm từ 9.700 người (1993) xuống còn 6775 người (bằng khoảng 30,1%) so với nhiệm kỳ trước, trong khi số lượng đoàn viên, công đoàn cơ sở và cấp trên cơ sở tăng hơn trước nhiều.

Trước yêu cầu mới, một số công đoàn Tổng công ty đã được thành lập, bước đầu xây dựng được quy chế hoạt động, tham gia có hiệu quả với chuyên môn trong việc tháo gỡ khó khăn, thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển. Việc phân công trách nhiệm chỉ đạo, mối quan hệ phối hợp giữa LĐLĐ địa phương và công đoàn ngành nghề toàn quốc trong việc chỉ đạo công đoàn cơ sở đã được nghiên cứu, bổ sung, sửa đổi.

Để nâng cao năng lực, trình độ cán bộ CĐ, Tổng liên đoàn đã xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, từng bước củng cố hệ thống trường, lớp và đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, vừa huy động ngân sách công đoàn, vừa tranh thủ sự hỗ trợ của Chính phủ và khai thác các dự án quốc tế để tạo kinh phí cho đào tạo; nghiên cứu và triển khai thực hiện đề án đào tạo, bồi dưỡng công nhân ưu tú, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo xuất thân từ giai cấp công nhân; mở các lớp bồi dưỡng cán bộ chủ chốt mới chuyển sang làm công tác công đoàn.

Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, các công đoàn ngành nghề toàn quốc cũng có nhiều biện pháp huy động và sử dụng có hiệu quả nguồn kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Hình thức đào tạo cũng rất đa dạng: Mở lớp đào tạo tại chỗ, cử cán bộ đi học các trường địa phương, trung ương, các trường của Đảng và Nhà nước, tạo mọi điều kiện để cán bộ được trang bị kiến thức mới.

Qua 5 năm (1994-1998) cả hệ thống Công đoàn đã tổ chức bồi dưỡng cho 301.848 lượt cán bộ, cử đi đào tạo dài hạn (tập trung, tại chức) 8.926 cán bộ tại các trường Công đoàn, trường Đảng. Trình độ cán bộ công đoàn được nâng lên một bước.

**6. Hoạt động tài chính, kinh tế công đoàn.**

Công tác quản lý tài chính công đoàn từng bước được đổi mới. Thực hiện phân cấp tài chính cho ngành và địa phương; tập trung giải quyết nhiều vấn đề còn vướng mắc về quản lý thu, chi và phân phối; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra đồng cấp nhằm khắc phục những thiếu sót, đảm bảo đúng chế độ qui định của Nhà nước và Luật công đoàn về quản lý tài chính, tài sản; tiếp tục nghiên cứu bổ sung, sửa đổi cơ chế thu và phân phối tài chính công đoàn, phối hợp cùng các cơ quan Nhà nước tổ chức nghiên cứu việc trích nộp kinh phí công đoàn theo luật định; từng bước cải tiến hình thức quản lý thu, chi kinh phí công đoàn, nhằm tạo quyền chủ động cho cơ sở và khắc phục tình trạng thất thu đoàn phí công đoàn. Hoạt động tài chính công đoàn đã góp phần dắc lực vào việc đổi mới tổ chức, đào tạo cán bộ công đoàn trong tình hình mới.

Hoạt động kinh tế nhằm tạo thêm nguồn tài chính cho hoạt động công đoàn là một yêu cầu bức thiết, một trong những nhiệm vụ quan trọng trong quá trình đổi mới của công đoàn. Các cấp công đoàn đã có nhiều cố gắng tổ chức hoạt động kinh tế với những hình thức đa dạng và đạt được một số kết quả bước đầu, góp phần tăng thu cho ngân sách công đoàn, giải quyết việc làm cho một bộ phận lao động, cải thiện đời sống cán bộ công đoàn.

**7. Hoạt động đối ngoại.**

Đại hội VII CĐVN chủ trương mở rộng và tăng cường các hoạt động đối ngoại trên nguyên tắc độc lập, tự chủ, hữu nghị, bình đẳng, không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau, hợp tác cùng có lợi. Thực hiện chủ trương đó, 5 năm qua, CĐVN đã cử hàng trăm đoàn đại biểu công đoàn tham dự các hoạt động quốc tế, đón hàng trăm đoàn đại biểu công đoàn các nước vào Việt Nam, tiếp nhận sự ủng hộ về tinh thần và vật chất của công đoàn các nước, trong đó có hàng chục dự án do công đoàn và các tổ chức quốc tế tài trợ. Sự ủng hộ, giúp đỡ đó đã tạo điều kiện nâng cao năng lực của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động, thực hiện các chương trình trọng điểm của công đoàn về bảo hộ lao động bảo hiểm xã hội, xúc tiến việc làm, dân số kế hoạch hoá gia đình, về hoạt động xã hội nhân đạo, về đào tạo công nhân. Hàng ngàn lượt cán bộ công đoàn các cấp đã được tham dự các khoá học, đào tạo do quốc tế tài trợ. Công đoàn Việt Nam đã tích cực ủng hộ cuộc đấu tranh của lao động và công đoàn các nước vì độc lập dân tộc, quyền dân sinh, dân chủ, hoà bình và tiến bộ xã hội; tiến hành các đợt vận động quyên góp tiền, vật chất ủng hộ nhân dân Cu ba và tổ chức nhiều hoạt động đoàn kết hữu nghị với nhân dân các nước. Vị thế của CĐVN từng bước được nâng cao trong phong trào công đoàn khu vực và quốc tế, sự hợp tác ngày càng sâu rộng, thiết thực, có hiệu quả. Do công lao to lớn trong việc phát triển tình đoàn kết quốc tế giữa lao động và Công đoàn Việt Nam với Công đoàn các nước trên thế giới, tổ chức Công đoàn đã được Nhà nước CHXHCN Việt Nam tặng thưởng Huân chương Độc lập hạng Nhất.

**8. Công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện từng bước được đổi mới và sát thực tiễn cơ sở.**

Từ định hướng và những nhiệm vụ chủ yếu do Đại hội VII CĐVN đề ra, các cấp công đoàn đã cụ thể hoá thành 3 chương trình lớn với những mục tiêu, nội dung biện

pháp cụ thể, xây dựng thành các đề tài, đề án những công việc cần phải làm, các giải pháp cần thực hiện, tiến độ thời gian hoàn thành, có phân công cán bộ phụ trách, có kế hoạch sơ, tổng kết rút kinh nghiệm.

Xây dựng và hoàn thiện qui chế phối hợp giữa chính phủ với công đoàn, giữa công đoàn với các ban ngành liên quan. Đến nay có hơn 80% cấp cơ sở và trên 60% cấp tỉnh, thành phố, công đoàn ngành nghề toàn quốc có qui chế phối hợp giữa công đoàn và chính quyền đồng cấp. Ngoài ra, hằng năm còn có Nghị quyết liên tịch giữa công đoàn với các đoàn thể chính trị - xã hội để phối hợp hành động thực hiện các nhiệm vụ chung trên toàn quốc và trên từng địa phương.

Bên cạnh việc chỉ đạo thực hiện 3 chương trình do Đại hội VII CĐVN đề ra, Ban Chấp hành TLĐ và Đoàn chủ tịch TLĐ đã cụ thể hoá Nghị quyết Đại hội VII CĐVN thành các Nghị quyết chuyên đề, có biện pháp tổ chức thực hiện và đạt được nhiều kết quả như Nghị quyết của Ban Chấp hành về công tác tuyên truyền giáo dục", Nghị quyết về "tiếp tục đổi mới tổ chức, cán bộ công đoàn", Nghị quyết về "tăng cường các hoạt động xã hội của công đoàn...", Nghị quyết về "tăng cường tổ chức và hoạt động của Uỷ ban kiểm tra công đoàn", Nghị quyết về "tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế", Nghị quyết về "công tác vận động nữ công nhân, lao động", Nghị quyết của Đoàn Chủ tịch TLĐ về "cải tiến nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức CĐ trong công tác, bảo hộ lao động"...

Chế độ thông tin báo cáo trong hệ thống công đoàn đã có nề nếp, có chất lượng hơn. Chế độ giao ban định kỳ đã được các cấp công đoàn thực hiện đều đặn, đem lại hiệu quả thiết thực cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo các mặt hoạt động công đoàn.

## II. NHỮNG KHUYẾT ĐIỂM TỒN TẠI VÀ NGUYÊN NHÂN

### A. KHUYẾT ĐIỂM:

**1.** Các cấp công đoàn đã cố gắng phát huy vai trò và chức năng của mình để bảo vệ quyền dân chủ và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ, song hiệu quả chưa cao. Việc vận dụng thực hiện các chức năng của công đoàn được luật pháp quy định trên thực tế còn thiếu sót. Công đoàn chưa tập hợp được trí tuệ của cán bộ, đoàn viên công đoàn, các chuyên gia trong từng lĩnh vực nhằm tham gia có hiệu quả với cơ quan Nhà nước trong việc xây dựng, bổ sung, sửa đổi các chế độ, chính sách, pháp luật có liên quan đến nghĩa vụ, quyền lợi của CNVCLĐ; chưa có nhiều đề xuất ngang tầm với vai trò, vị trí của tổ chức Công đoàn để làm chỗ dựa mạnh mẽ cho Đảng, Nhà nước trong việc giải quyết các vấn đề kinh tế xã hội; công đoàn chưa thực hiện tốt chức năng kiểm tra giám sát việc chấp hành chế độ chính sách, luật pháp, nên quyền lợi của người lao động còn bị thiệt thòi.

**2.** Việc đổi mới, sắp xếp tổ chức chưa đáp ứng được yêu cầu của hoạt động công đoàn trong tình hình mới. Đáng chú ý là nội dung, phương pháp hoạt động công đoàn trong các cơ sở ngoài quốc doanh, nhất là các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài còn nhiều lúng túng. Vai trò của công đoàn trong các cơ sở này chưa rõ; một số nơi xảy ra các cuộc phản ứng tập thể của công nhân dẫn tới đình công

nhưng công đoàn không kịp thời can thiệp và có hiện pháp kiến nghị giải quyết; một số công đoàn cơ sở hầu như không hoạt động, chưa thực sự trở thành chỗ dựa của người lao động. Việc phân cấp quản lý, phân công trách nhiệm chỉ đạo giữa các cấp công đoàn, nhất là CĐ ngành, CĐ Tổng công ty và công đoàn địa phương đối với công đoàn cơ sở chưa rõ, chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa ngành và địa phương nên chưa làm tròn trách nhiệm của từng cấp đối với cơ sở, gây khó khăn cho cơ sở.

Tệ quan liêu, xa rời quần chúng còn tồn tại ở một số công đoàn cấp trên cơ sở. Công tác chỉ đạo còn thiếu nhạy bén, thiếu dứt khoát, có những tồn tại, yếu kém từ nhiều năm nhưng chưa được xem xét, giải quyết.

Công tác cán bộ công đoàn chưa được đầu tư thoả đáng, chưa có biện pháp xây dựng chiến lược cán bộ. Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu và chưa tiêu chuẩn hoá được cán bộ công đoàn. Đào tạo cán bộ công đoàn cho các tỉnh miền núi và Tây nguyên chưa nhiều. Việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ công đoàn nói chung, cán bộ công đoàn không chuyên trách nói riêng chưa có tác dụng động viên, khuyến khích, gắn bó họ với tổ chức Công đoàn. Còn nhiều bất hợp lý trong chính sách tiền lương đối với cán bộ công đoàn, chế độ phụ cấp đối với Chủ tịch công đoàn cơ sở. Chưa tạo được cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn. Tâm lý không muốn làm công tác công đoàn trong đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở còn phổ biến.

**3.** Công tác tuyên truyền, giáo dục của công đoàn mới được quan tâm, chú ý ở khu vực doanh nghiệp Nhà nước, còn ở khu vực kinh tế tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa được đầu tư đúng mức. Nội dung, hình thức tuyên truyền, giáo dục còn rập khuôn, chưa phù hợp với đặc điểm sản xuất, kinh doanh của cơ sở và yêu cầu của công nhân, lao động. Việc tuyên truyền chính sách, pháp luật trong CNVCLĐ, nhất là ở vùng sâu, vùng xa còn hạn chế. Số lượng CNVCLĐ tham gia các đợt sinh hoạt chính trị còn ít. Nhiều nơi chưa chú ý phát hiện và tuyên truyền các điển hình tốt trong hoạt động công đoàn và phong trào CNVCLĐ. Việc đào tạo bồi dưỡng những cán bộ có năng lực, sở trường làm công tác tuyên truyền chưa được chú ý đúng mức. Việc nắm diễn biến tư tưởng trong CNVCLĐ còn yếu. Hiệu quả hoạt động của các nhà văn hoá, câu lạc bộ các địa phương còn thấp; phong trào văn hoá, thể thao của công đoàn còn thiếu bề rộng, thiếu hạt nhân nòng cốt. Đời sống văn hoá ở cơ sở, ngoài một số thành phố, khu công nghiệp tập trung bước đầu đã xây dựng được phong trào quần chúng, còn nói chung là nghèo nàn, đơn điệu.

Cuộc đấu tranh chống tham nhũng, chống các tệ nạn xã hội trong các doanh nghiệp, cơ quan Nhà nước chưa trở thành phong trào quần chúng. Chưa xây dựng được cơ chế để người lao động có thể kiểm tra phát hiện, ngăn ngừa các biểu hiện tiêu cực trong hoạt động kinh tế, tài chính và cũng chưa có biện pháp ngăn chặn có hiệu quả hành động trù dập, trả thù người đấu tranh.

Các báo, Tạp chí của Công đoàn tuy đã có đổi mới nhưng nội dung phản ánh phong trào công nhân, sự đổi mới tổ chức công đoàn, kinh nghiệm hoạt động công đoàn còn ít; chưa có nhiều tin, bài hay, hấp dẫn và có tác dụng giáo dục sâu sắc đối với công nhân, lao động.

**4.** Công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn, nhân điển hình chưa đáp ứng được yêu cầu chỉ đạo phong trào CNVCLĐ và hoạt động công đoàn trong tình hình mới. Nhiều vấn đề về lý luận và thực tiễn cần làm sáng tỏ như: quan hệ lao động, vai trò, vị trí của giai cấp công nhân VN, mối quan hệ giữa tổ chức Công đoàn với Đảng, chính quyền ở từng cấp; nội dung, hình thức, phương pháp tổ chức phong trào thi đua; mô hình tổ chức Công đoàn các cấp, mối quan hệ chỉ đạo giữa LĐLĐ địa phương, công đoàn Tổng công ty, các công đoàn ngành nghề toàn quốc... đối với công đoàn cơ sở, nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn, hoạt động công đoàn trong lĩnh vực phục vụ nông nghiệp, phát triển nông thôn, vấn đề tài chính, hoạt động kinh tế công đoàn v.v... chưa được tổ chức nghiên cứu có bài bản.

**5.** Công đoàn chưa có nhiều hình thức vận động phát huy tốt hơn nữa vai trò của đội ngũ trí thức trong việc góp phần nâng cao dân trí, nghiên cứu làm ra nhiều sản phẩm có sức cạnh tranh trên thị trường, góp phần đẩy mạnh sản xuất công nghiệp, công nghiệp hoá nông nghiệp và phát triển kinh tế xã hội trong điều kiện mới.

Việc vận động công chức, viên chức xây dựng Nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân, thực hiện chủ trương cải cách hành chính, đấu tranh khắc phục tệ lãng phí, quan liêu, nạn tham nhũng, thoái hoá, biến chất trong bộ máy Nhà nước còn nhiều hạn chế. Chưa có nhiều biện pháp để phát hiện, ngăn chặn tệ quan liêu, sách nhiễu, tham nhũng, hối lộ của đoàn viên công đoàn là công chức, viên chức trong bộ máy Nhà nước và cơ quan có thẩm quyền và trách nhiệm giải quyết công việc của dân.

**6.** Hoạt động đối ngoại của công đoàn mấy năm qua đã có khởi sắc, nhưng chủ yếu mới phát triển về chiều rộng, trao đổi các đoàn ra, đoàn vào với công đoàn các nước và các tổ chức quốc tế, còn việc thông qua hoạt động đối ngoại để tìm hiểu, nắm được các thông tin cần thiết về các đối tác, các tập đoàn nước ngoài đang làm ăn tại Việt Nam, thiết lập quan hệ đoàn kết, giúp đỡ nhau giữa công nhân của các tập đoàn đó với công nhân VN trong cuộc đấu tranh vì quyền lợi người lao động... thì chưa được nhiều.

**B. NGUYÊN NHÂN CỦA NHỮNG KHUYẾT ĐIỂM NÓI TRÊN LÀ:**

**1. Về chủ quan.**

- Công đoàn chưa chủ động đề ra biện pháp thực sự hữu hiệu trong hoạt động và quan hệ phối hợp với các cấp quản lý Nhà nước, còn hạn chế năng lực để thực hiện tốt vai trò, vị trí, chức năng của mình đã được Hiến pháp, Pháp luật qui định. Kế hoạch, chương trình đề ra nhiều nhưng còn ít kiểm tra, đánh giá, tổng kết, bệnh hành chính giấy tờ khá phổ biến. Nhiều việc tổ chức chỉ đạo thực hiện còn thiếu dứt khoát, thiếu tập trung, hiệu quả thấp.

- Đội ngũ cán bộ công đoàn tuy có được bồi dưỡng đào tạo song lực lượng mỏng, đảm nhận quá nhiều việc, phạm vi rộng lớn nên không thể chuyên sâu được; kinh nghiệm, kiến thức chưa đủ để xử lý tốt những vấn đề nảy sinh trong cơ chế mới. Phần lớn cán bộ công đoàn cơ sở luân chuyển nhiều, chưa qua bồi dưỡng về công tác công đoàn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ công tác công đoàn yếu, hoạt động còn nặng về kinh nghiệm chủ nghĩa, một số cán bộ công đoàn không chuyên trách, hưởng lương của doanh nghiệp, nên ít có điều kiện tập trung cho công tác công đoàn và không dám đấu tranh với những sai trái của người quản lý.

- Công tác tổ chức của công đoàn còn có lúc bị động trước sự thay đổi tình hình, chưa lường hết sự tác động của công cuộc cải cách toàn diện về cơ chế kinh tế và quản lý nhà nước vào tổ chức công đoàn; chưa đầu tư thoả đáng cho công tác nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, tìm tòi, thử nghiệm và phát hiện những mô hình tổ chức, phương thức hoạt động mới có hiệu quả, đáp ứng được yêu cầu của đoàn viên, của cơ sở.

**2. Về khách quan.**

Trong quá trình chuyển sang cơ chế mới, Đảng và Nhà nước chưa có được những giải pháp đồng bộ, chưa tạo điều kiện và có cơ chế nhằm tạo thế cho công đoàn thực hiện tốt vai trò của mình theo luật pháp qui định. Quyền làm chủ của CNLĐ tham gia quản lý còn mang tính hình thức. Các chủ trương chính sách xây dựng giai cấp công nhân chậm được đổi mới. Chưa chú trọng bồi dưỡng ý thức giai cấp, trình độ tay nghề và tác phong công nghiệp cho CNVCLĐ. Chưa làm tốt việc chăm lo lợi ích, tạo ra động lực trực tiếp, kích thích người lao động sáng tạo. Việc tổ chức cho công nhân học tập nâng cao tay nghề chưa được coi trọng. Số học sinh và trường dạy nghề còn quá ít so với số sinh viên và trường đại học. Việc ban hành văn bản hướng dẫn thi hành luật pháp của Nhà nước còn rất chậm, công tác quản lý Nhà nước về lao động còn rất hạn chế. Nhiều chính sách xã hội đối với CNVCLĐ chưa phù hợp, chậm được nghiên cứu sửa đổi.

Nhiều chính sách về phúc lợi xã hội cho CNVCLĐ như nhà ở, chế độ nghỉ ngơi dưỡng sức, nhà trẻ và một số chính sách liên quan đến lao động nữ không hợp lý, tuy đã được phát hiện, công đoàn đã kiến nghị nhưng chậm được sửa đổi. Một số đóng góp của tổ chức công đoàn được các cơ quan chức năng của Nhà nước tiếp thu, những giải quyết chưa dứt điểm. Có nơi cán bộ quản lý còn chưa hiểu đúng về tổ chức công đoàn như luật định. Việc nghiên cứu về công nhân và công đoàn đạt kết quả chưa cao.

Qui hoạch, bồi dưỡng cán bộ công đoàn làm chưa được toàn diện, chính sách đối với cán bộ làm công tác công đoàn chưa thoả đáng. Cơ chế quản lý cán bộ hiện nay chưa tạo điều kiện cho công đoàn bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt công đoàn các cấp. Chưa xây dựng được cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn, chưa tạo được sức hút để họ an tâm mang hết tâm huyết phục vụ công tác công đoàn.

## III. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUÁT VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM

Trong những năm đổi mới và 5 năm thực hiện Nghị quyết Đại hội VII CĐVN và dưới ánh sáng Nghị quyết Đại hội VIII của Đảng Cộng sản VN, tổ chức Công đoàn nước ta đã vượt qua nhiều khó khăn do tác động nhiều mặt của nền kinh tế thị trường, hoàn thành tốt các mục tiêu, nhiệm vụ và chương trình do Đại hội đề ra.

Hình thức, nội dung hoạt động công đoàn phong phú, đa dạng, hướng về cơ sở và vì quyền lợi của đoàn viên công đoàn và người lao động. Vị thế của tổ chức Công đoàn trong xã hội từng bước được nâng lên, CNVCLĐ đã tin tưởng hơn vào tổ chức Công đoàn, gia nhập tổ chức công đoàn ngày một tăng. Hoạt động công đoàn đã góp phần quan trọng vào việc giữ vững ổn định chính trị - xã hội, phát triển nền kinh tế đất nước.

Quan hệ quốc tế của Công đoàn Việt Nam từng bước được mở rộng và có uy tín đối với phong trào công nhân, công đoàn trong khu vực và trên thế giới, sự hợp tác song phương và đa phương ngày một thiết thực, có hiệu quả. Hoạt động đối ngoại của Công đoàn Việt Nam đã góp phần thực hiện thắng lợi đường lối đối ngoại rộng mở của Đảng và Nhà nước.

Tổng kết chặng đường 5 năm hoạt động của tổ chức công đoàn Việt Nam, có thể rút ra một số bài học chủ yếu sau đây:

**1.** Mọi hoạt động của công đoàn phải xuất phát từ đường lối chính sách của Đảng, nguyện vọng của người lao động và qui định của pháp luật, có chương trình, mục tiêu cụ thể, có sự phối hợp chặt chẽ, có hiệu quả của các cấp chính quyền. Thực hiện cơ chế Đảng lãnh đạo, công đoàn - chính quyền các cấp phối hợp, nhất là cấp cơ sở. Công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện phải chặt chẽ, sát thực tế, có sự kiểm tra đôn đốc, sơ tổng kết rút kinh nghiệm thường xuyên các mặt hoạt động công đoàn.

**2.** Đẩy mạnh các hoạt động xã hội, thể hiện rõ vai trò của công đoàn là người đại diện chăm lo bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ, giúp CNVCLĐ thực hiện tốt nghĩa vụ của người công dân và người lao động; áp dụng nhiều hình thức linh hoạt phù hợp với đặc điểm về giới, về nghề nghiệp, khu vực nhằm đạt hiệu quả cao; xây dựng phương thức hoạt động tài chính và kinh tế công đoàn ngày càng có hiệu quả phục vụ tốt hơn hoạt động của công đoàn trong cơ chế mới.

**3.** Thường xuyên tổ chức phong trào hành động cách mạng, thi đua lao động sản xuất, công tác trong CNVCLĐ, hướng vào việc hoàn thành nhiệm vụ chính trị và các kế hoạch của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

**4.** Cán bộ là nhân tố quyết định. Có kế hoạch, quy hoạch xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn, trước hết là cán bộ công đoàn chủ chốt cấp trên cơ sở và Chủ tịch công đoàn cơ sở có bản lĩnh của giai cấp công nhân, có uy tín và năng lực hoạt động thực tiễn, am hiểu về ngành nghề, luật pháp, chính sách, xuất thân và trưởng thành từ phong trào cách mạng của CNVCLĐ. Có chính sách đãi ngộ thoả đáng để thu hút cán bộ giỏi, nhiệt tình hoạt động công đoàn, có cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn trung thực thẳng thắn đấu tranh.

**5.** Đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn, nắm vững các xu thế và định hướng phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và thế giới, từ đó có cơ sở xác định phương hướng, nhiệm vụ công đoàn cho phù hợp. Xây dựng và phát triển hệ thống thông tin từ Trung ương đến cơ sở.

## Phần thứ hai
## MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG NHIỆM VỤ CÔNG ĐOÀN TỪ NĂM 1998 - 2003

Những thành tựu của công cuộc đổi mới trong những năm qua đã và đang tạo ra thế và lực mới cho đất nước. Nhưng bốn nguy cơ mà Hội nghị đại biểu toàn quốc giữa nhiệm kỳ khoá VII của Đảng nêu lên đến nay vẫn là những thách thức lớn. Sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc sẽ tiếp tục phát triển trong tình hình thế giới diễn biến nhanh chóng, phức tạp.

Nghị quyết Đại hội lần thứ VIII của Đảng đã xác định "*Cần tiếp tục nắm vững hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá*".

Giai đoạn từ nay đến năm 2003, cùng với quá trình sắp xếp lại sản xuất, điều chỉnh cơ cấu đầu tư và thực hiện các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, giai cấp công nhân, nhất là đội ngũ công nhân trẻ sẽ phát triển về số lượng và chất lượng, ngày càng giữ vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Cơ cấu đội ngũ CNVCLĐ sẽ phong phú, đa dạng và thay đổi nhanh chóng do quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đổi mới doanh nghiệp. Lực lượng lao động khu vực kinh tế Nhà nước nhìn chung có xu hướng thay đổi. Lực lượng lao động trong các hợp tác xã, các khu chế xuất, khu công nghiệp tập trung, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư bản tư nhân tăng. Lực lượng lao động cá thể, lao động tự do sẽ phát triển. Công nhân kỹ thuật bậc cao và thợ lành nghề trong nhiều lĩnh vực sản xuất thiếu hụt. Sự chuyển dịch lao động giữa các ngành, nghề, khu vực diễn ra liên tục, sức ép về việc làm, tình trạng thất nghiệp vẫn còn nặng nề và có xu hướng tăng lên. Cuộc khủng hoảng tài chính trong khu vực và trên thế giới ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển sản xuất, kinh doanh và tình hình kinh tế xã hội nước ta.

Trong bối cảnh đó tổ chức Công đoàn đứng trước nhiều khó khăn thử thách:

- Công đoàn vừa phải thực hiện tốt chức năng chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ để giữ vững vị trí, vai trò của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn như luật pháp qui định, vừa phải xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà ổn định nhằm phát triển sản xuất kinh doanh. Việc phát triển đoàn viên và thành lập tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân đã khó khăn, sắp tới còn khó khăn hơn.

- Bệnh hành chính quan liêu, kinh nghiệm chủ nghĩa trong công đoàn tồn tại từ nhiều năm nay chưa được khắc phục nay lại thêm sự thiếu thốn, eo hẹp về tài chính càng tăng thêm khó khăn cho việc triển khai các mặt công tác, làm chậm tiến trình đổi mới của công đoàn, hạn chế hiệu quả hoạt động công đoàn.

- Quá trình công nghiệp hoá, quá trình chuyển đổi cơ cấu sản xuất dẫn tới sự thay đổi nhanh chóng cơ cấu đội ngũ công nhân. Có sự phát triển nhanh của những thế hệ công nhân mới, ngành mới dễ gây khó khăn cho công đoàn trong việc vạch ra sách lược tập hợp lực lượng.

## I. MỤC TIÊU

Trong những năm tới công đoàn phải góp phần đáp ứng những yêu cầu, lợi ích của dân tộc, của giai cấp và của người lao động trong xu hướng phát triển của những năm đầu thế kỷ 21.

Khẩu hiệu hành động của chúng ta là "***Vì sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vì việc làm, đời sống dân chủ và công bằng xã hội, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh***".

*Mục tiêu hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong thời gian tới là:* Xây dựng giai cấp công nhân thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá phát triển về số lượng và chất lượng làm nòng cốt trong việc xây dựng khối liên minh vững chắc với nông dân và trí thức; ra sức phát triển đoàn viên trong các thành phần kinh tế, tiếp tục xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, nâng cao trình độ cán bộ công đoàn; tham gia xây dựng chiến lược phát triển kinh tế xã hội, xây dựng luật pháp, chính sách có liên quan đến CNVCLĐ, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính sách của CNVCLĐ; tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền, xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc trong Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, củng cố quốc phòng, an ninh, giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội; đẩy mạnh phong trào thi đua sôi nổi, động viên CNVCLĐ phát huy nội lực phát triển kinh tế xã hội vì mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh" theo con đường XHCN.

## II. NHỮNG NHIỆM VỤ CHỦ YẾU CỦA CÔNG ĐOÀN TỪ NĂM 1998 - 2003

**1. Tuyên truyền giáo dục, tập hợp, xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh,** vững vàng về chính trị, giác ngộ về giai cấp, thiết tha gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và CNXH, có ý chí kiên cường xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, làm chủ khoa học và công nghệ hiện đại, có tư duy sáng tạo và kỹ năng thực hành giỏi, có tác phong công nghiệp, có ý thức tổ chức kỷ luật cao, có sức khoẻ và lối sống văn hoá, giầu tình nghĩa, xứng đáng là giai cấp lãnh đạo cách mạng, giữ vai trò nòng cốt trong khối liên minh công nhân - nông dân - trí thức và khối đại đoàn kết dân tộc.

*a. Nội dung tuyên truyền giáo dục*

- Tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về giai cấp và chính trị cho giai cấp công nhân. Giáo dục về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nâng cao lòng yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội. Nâng cao ý thức cảnh giác cách mạng, tích cực tham gia vào nghiên cứu đấu tranh chống các âm mưu thủ đoạn chống phá cách mạng nước ta. Kiên quyết chống các quan điểm, tư tưởng sai trái với đường lối, mục tiêu cách mạng của Đảng, dân tộc và của giai cấp công nhân Việt Nam. Nâng cao nhận thức về sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân, trách nhiệm của CNVCLĐ đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới, tạo nên tính thống nhất cao giữa lợi ích dân tộc, với lợi ích chung của tập thể và lợi ích của cá nhân. Xây dựng tình đoàn kết, tương thân tương ái trong giai cấp công nhân.

- Tuyên truyền về đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước để CNVCLĐ không ngừng nâng cao hiểu biết, phấn đấu hoàn thành nghĩa vụ công dân và biết tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

- Nâng cao trình độ văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề cho CNVCLĐ, phát huy vai trò làm chủ và sáng tạo trong lao động.

- Nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của công đoàn để CNVCLĐ trong các thành phần kinh tế, nhất là trong các liên doanh, đơn vị có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân tự nguyện gia nhập công đoàn, tích cực hoạt động xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh.

- Tăng cường giáo dục truyền thống, giáo dục văn hoá, nghệ thuật cho CNVCLĐ, xây dựng đời sống văn hoá ở cơ sở, giữ gìn bản sắc văn hoá và truyền thống dân tộc. Tuyên truyền, vận động CNVCLĐ chống các tệ nạn xã hội như: ma tuý, mại dâm, cờ bạc, mê tín dị đoan và phòng chống HIV/AIDS.

*b. Tiếp tục đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục*

- Kết hợp việc tuyên truyền vận động trực tiếp tới từng tập thể, từng nhóm và cá nhân với việc vận dụng các phương tiện thông tin đại chúng (báo chí, xuất bản, phát thanh, truyền hình...).

- Xây dựng và đào tạo đội ngũ báo cáo viên giỏi của công đoàn các cấp.

*c. Động viên đội ngũ trí thức không ngừng học tập nâng cao trình độ*, tìm tòi sáng tạo, tích cực cải tiến và áp dụng công nghệ mới phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Khuyến khích công nhân tự học tập nâng cao trình độ về mọi mặt, nhất là trình độ văn hoá, tay nghề để tạo ra những sản phẩm có chất lượng cao, đủ sức cạnh tranh trong cơ chế thị trường.

*d. Tham gia và phối hợp với các cơ quan Nhà nước nghiên cứu các chính sách và tổ chức đào tạo,* đào tạo lại và đào tạo nâng cao trình độ cho công nhân, đặc biệt đối với lao động nữ, chăm lo dạy nghề cho con em công nhân lao động. Đẩy mạnh đào tạo tại nơi làm việc, đào tạo gắn với lao động sản xuất.

Cùng với Nhà nước mở các trung tâm giáo dục, bồi dưỡng, các trường, lớp dạy văn hoá cho công nhân, nhất là công nhân trực tiếp sản xuất, ở những ngành then chốt, các khu công nghiệp. Bảo đảm đến năm 2003 phổ cập văn hoá cấp II cho CNVCLĐ trong cả nước, chú trọng CNLĐ ở miền núi, vùng sâu, vùng xa và nâng tỷ lệ lao động được đào tạo lên 25%.

Xây dựng và cải tạo nâng cấp các điểm vui chơi giải trí cho CNVCLĐ.

*đ. Tăng cường giáo dục truyền thống, giáo dục về giới trong nữ CNVCLĐ.* Vận động thực hiện mô hình gia đình ít con, đẩy mạnh tiến độ xã hội hoá công tác dân số - kế hoạch hoá gia đình trong CNVCLĐ. Xây dựng gia đình no ấm, hạnh phúc, bình đẳng và tiến bộ. Hưởng ứng hai cuộc vận động "Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, nuôi dạy con tốt, xây dựng gia đình hạnh phúc", "Phụ nữ Việt Nam thực hành tiết kiệm, xây dựng nếp sống Việt Minh, chống xa hoa, lãng phí, cần kiệm xây dựng đất nước giàu mạnh".

**2. Phát động phong trào hội đồng cách mạng, phong trào thi đua yêu nước mạnh mẽ sâu rộng mang lại hiệu quả thiết thực góp phần xứng đáng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN**

Hưởng ứng phong trào thi đua yêu nước với khẩu hiệu "Tất cả vì dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh", tổ chức Công đoàn phát động 3 phong trào trong CNVCLĐ:

a. Lao động giỏi với năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động.

b. Học tập nâng cao trình độ mọi mặt đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

c. Thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, chống lãng phí, chống các biểu hiện tiêu cực, sách nhiễu, phiền hà, làm trái pháp luật, chống các tệ nạn xã hội.

Tiếp tục đẩy mạnh phong trào "lao động giỏi", "lao động sáng tạo" trong CNVCLĐ, duy trì phong trào thi đua "giỏi việc nước, đảm việc nhà" trong nữ CNVCLĐ.

Vận động CNVCLĐ tham gia phát triển nông nghiệp và nông thôn theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá, tăng cường củng cố khối liên minh công - nông - trí thức.

*Mục tiêu phong trào là:* Năng suất - chất lượng - hiệu quả - tiết kiệm, đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh môi trường, chú trọng nội dung phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến quản lý, triệt để tiết tiệm, tiếp thu và sử dụng hiệu quả công nghệ tiên tiến.

*Cần làm tốt các việc sau:*

- Cải tiến, đổi mới nội dung, hình thức phong trào thi đua cho phù hợp với từng loại ngành, nghề, doanh nghiệp, khu vực kinh tế. Cùng với Nhà nước xây dựng chính sách, chế độ thi đua, khen thưởng nhằm tạo động lực, thực sự có tác dụng kích thích phong trào hành động cách mạng của quần chúng.

- Vận động CNVCLĐ và trí thức tập trung nghiên cứu giải quyết thị trường tiêu thụ sản phẩm của nông dân, chế biến nông sản, nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ mới trong nông nghiệp, nghiên cứu sản xuất cơ khí nhỏ trong nước để phục vụ nông nghiệp, từng bước cơ giới hoá công nghiệp, phát triển giao thông thuỷ lợi, điện lực, giống cây giống con phân bón góp phần đẩy mạnh sản xuất nông nghiệp hàng hoá xây dựng nông thôn mới và cải thiện đời sống nông dân.

- Phối hợp chặt chẽ với các cấp chính quyền, người sử dụng lao động thực hiện nghiêm chỉnh nội dung an toàn vệ sinh lao động theo quy định của Bộ luật lao động. Đẩy mạnh công tác kiểm tra giám sát việc thực hiện luật pháp, chế độ chính sách về bảo hộ lao động. Đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả phong trào "xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động", củng cố và tăng cường hoạt động mạng lưới an toàn vệ sinh viên giỏi, giới thiệu và nhân rộng các điển hình, góp phần duy trì và phát huy phong trào quần chúng làm bảo hộ lao động. Củng cố và từng bước nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và Viện nghiên cứu Khoa học kỹ thuật - Bảo hộ lao động.

- Kịp thời tổng kết, phát hiện và nhân điển hình tiên tiến, phổ biến những sáng kiến hay, những kinh nghiệm tốt. Kiện toàn tổ chức thi đua trong hệ thống công đoàn.

**3. Xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh**

Ra sức phát triển đoàn viên, phấn đấu đến năm 2003, khu vực hành chính sự nghiệp, kinh tế Nhà nước ít nhất là 90% CNVCLĐ vào tổ chức Công đoàn. Nâng cao chất lượng công đoàn cơ sở vững mạnh, ở khu vực liên doanh, đơn vị có vốn đầu tư nước ngoài có 100% tổng số đơn vị đủ điều kiện thành lập được công đoàn cơ sở và ít nhất 60% số CNVCLĐ là đoàn viên công đoàn. Khu vực kinh tế tư nhân ít nhất có 50% số đơn vị có tổ chức công đoàn và trên 50% số CNVCLĐ vào công đoàn. Hằng năm có từ 50% số đơn vị có tổ chức công đoàn và trên 50% số CNVCLĐ vào công đoàn. Hằng năm có từ 50% trở lên số công đoàn cơ sở đạt vững mạnh.

Nâng cao năng lực hoạt động của cán bộ công đoàn. Phấn đấu đến năm 2003, có 100% cán bộ công đoàn chủ chốt và Chủ tịch công đoàn cơ sở được qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

Để thực hiện chỉ tiêu trên, cần làm tốt các việc sau:

- Sớm ổn định mô hình tổ chức, phân công rõ nhiệm vụ và các mối quan hệ giữa công đoàn các cấp, xác định trọng tâm công tác phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn đã được pháp luật quy định, phù hợp với thực tiễn tổ chức Công đoàn và phong trào công nhân. Nhất là xây dựng tổ chức và hoạt động của CĐCS phù hợp với mỗi loại hình doanh nghiệp. Thực hiện nghiêm chỉnh nguyên tắc tập trung dân chủ. Phát triển nhanh và nâng cao lực lượng tổ chức Công đoàn. Coi trọng nguyên tắc tự nguyện của người lao động khi gia nhập công đoàn. Đối tượng phát triển đoàn viên tập trung và những người làm công ăn lương, những đơn vị có vốn đầu tư nước ngoài, kinh tế tư bản tư nhân.

- Có kế hoạch xây dựng chiến lược cán bộ đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhanh chóng hoàn thành việc xây dựng chức danh tiêu chuẩn, rà soát, đánh giá lại đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, khắc phục tình trạng hẫng hụt đội ngũ cán bộ, đảm bảo sự chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ công đoàn. Có chính sách thu hút cán bộ giỏi trong các thành phần kinh tế tham gia hoạt động công đoàn. Coi trọng sử dụng cán bộ công đoàn không chuyên trách: đảm bảo thể hiện tốt các chế độ chính sách đối với cán bộ công đoàn.

- Tập trung đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cán bộ công đoàn các cấp. Xây dựng đội ngũ cán bộ có nhiệt tình công tác công đoàn, am hiểu chuyên môn và hoạt động kinh doanh của cơ sở, nắm vững luật pháp, chính sách có liên quan đến CNLĐ. Cán bộ công đoàn phải vừa là người làm công tác chính trị, vừa là nhà hoạt động xã hội, vừa có khả năng tuyên truyền vận động tổ chức trong sản xuất và kinh doanh, vừa có bản lĩnh tham gia và đấu tranh bảo vệ lợi ích chính đáng hợp pháp của người lao động. Nâng cao chất lượng nội dung, chương trình đào tạo, phương thức tuyển chọn học viên tại các trường công đoàn, đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Tăng cường mở các lớp ngắn hạn, chuyên đề, coi trọng việc huấn luyện kỹ năng như cán bộ công đoàn, nhất là chủ tịch công đoàn cơ sở như: Phương pháp thuyết phục, vận động quần chúng, phương pháp thương lượng ký thoả ước lao động tập thể, cách thức đấu tranh bảo vệ quyền lợi hợp pháp của CNVCLĐ, phương pháp giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật và bảo vệ người lao động trước toà.

**4. Chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ**

a. Chủ động tham gia xây dựng pháp luật và hoàn chỉnh, bổ sung các chính sách kinh tế - xã hội. Cùng với Nhà nước xây dựng cơ chế kiểm tra giám sát có hiệu quả việc thực hiện chính sách và pháp luật.

- Tập trung trí tuệ cán bộ tham gia nghiên cứu sửa chữa, bổ sung, xây dựng pháp luật và các chế độ chính sách có liên quan đến CNVCLĐ như các chính sách về bảo hộ lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hộ lao động, bảo hiểm thất nghiệp, đào tạo và đào tạo nghề và các chính sách xã hội khác.

- Tham gia xây dựng và kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với lao động nữ, chống lạm dụng sức lao động trẻ em.

- Tham gia củng cố, sắp xếp lại các DNNN nhằm hoạt động có hiệu quả và phát huy được vai trò chủ đạo trong nền kinh tế quốc dân. Đề nghị với Nhà nước có đại diện của công đoàn trong các hợp đồng quản trị doanh nghiệp Nhà nước.

- Tích cực tham gia cùng Nhà nước thực hiện cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước ở những nơi có đủ điều kiện. Tạo điều kiện cho công nhân có cổ phần trong các doanh nghiệp.

- Tổ chức công tác tự kiểm tra và giám sát của công đoàn theo luật định. Chú trọng giám sát kiểm tra và phối hợp với các cơ quan quản lý Nhà nước kiểm tra việc thực hiện các chính sách có liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của người lao động.

- Xây dựng chương trình, biện pháp nhằm thực hiện tốt chỉ thị 30-CT/TW của Bộ Chính trị "về xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở". Thực hiện có hiệu quả quy chế dân chủ ở cơ quan, tổ chức, đơn vị và các loại hình doanh nghiệp. Bảo vệ lợi ích và nhân phẩm của công nhân theo luật pháp, theo hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể. Xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định vì sự phát triển của doanh nghiệp và đất nước.

- Tham gia với Nhà nước cải tiến và nhanh chóng triển khai thực hiện các chính sách chế độ có liên quan đến người lao động, nhất là chính sách bảo hiểm xã hội cho người lao động khi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và khi về hưu, có quy định riêng cho lao động nữ. Phối hợp tổ chức tốt việc nghỉ ngơi, điều dưỡng nhằm nâng cao sức khoẻ cho người lao động.

*b. Tăng cường các hoạt động xã hội nhằm chăm lo, giúp đỡ đoàn viên, CNVCLĐ làm cho người lao động gắn bó hơn với tổ chức Công đoàn*

- Đẩy mạnh các hoạt động tham gia giải quyết việc làm cho người lao động, nhất là trong những đơn vị thực hiện cổ phần hoá, tiến hành sắp xếp lại sản xuất hoặc giải thể.

- Khuyến khích hỗ trợ CNVCLĐ tìm kiếm mở mang các hoạt động dịch vụ, sản xuất, phát triển kinh tế gia đình để tăng thu nhập, ổn định và cải thiện đời sống. Thực hiện xoá đói, giảm nghèo trong CNVCLĐ.

- Tích cực vận động thành lập các quỹ bảo trợ, các hoạt động xã hội động viên CNVCLĐ tham gia giải quyết các vấn đề xã hội.

- Tăng cường các hoạt động nhân đạo, từ thiện, tình nghĩa và các hoạt động xã hội khác. Quan tâm đến các đối tượng chính sách xã hội và người nghèo.

- Mở rộng nội dung hoạt động tư vấn về pháp luật, kể cả hướng dẫn chế độ chính sách cho CNVCLĐ. Củng cố, nâng cao hiệu quả hoạt động các vi phạm tư vấn pháp luật của công đoàn và thành lập mới các văn phòng tư vấn pháp luật ở những nơi có điều kiện.

- Phối hợp với Công đoàn các nước bảo vệ quyền lợi người lao động Việt Nam đang lao động hợp tác ở nước ngoài.

**5. Vận động CNVCLĐ tham gia xây dựng và bảo vệ Đảng,** xây dựng bộ máy Nhà nước trong sạch, vững mạnh. Tham gia có hiệu quả công cuộc cải cách hành chính, chống quan liêu, lãng phí, gây phiền hà, sách nhiễu nhân dân; chống tham nhũng, buôn lậu, thực hiện dân chủ hoá.

- Tổ chức vận động CNVCLĐ tham gia đóng góp xây dựng và thực hiện đường lối chính sách của Đảng; cụ thể hoá đường lối của Đảng và phong trào CNVCLĐ và hoạt động công đoàn.

- Chủ động phát hiện và lập kế hoạch bồi dưỡng công nhân và những người lao động ưu tú giới thiệu với Đảng xem xét kết nạp. Tổ chức các cuộc gặp gỡ, toạ đàm để cán bộ của Đảng trực tiếp "nghe công nhân nói và nói cho công nhân nghe" ở các nhà máy và khu nhà ở tập trung của công nhân, lao động.

- Nghiên cứu thực hiện cơ chế công đoàn giới thiệu những người có đức, có tài xuất thân từ công nhân để Đảng bồi dưỡng đưa vào cấp uỷ Đảng và bộ máy lãnh đạo Nhà nước.

- Đề xuất với Đảng xây dựng cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn, CNVCLĐ thẳng thắn đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát theo luật định, đẩy mạnh hoạt động của Uỷ ban kiểm tra công đoàn các cấp và hoạt động của Ban thanh tra nhân dân ở cơ sở, nhằm thực hiện tốt hơn chức năng tham gia quản lý doanh nghiệp, quản lý xã hội, quản lý Nhà nước của công đoàn, góp phần xây dựng Nhà nước trong sạch, vững mạnh.

**6. Tăng cường mở rộng hoạt động đối ngoại**

Nội dung hoạt động đối ngoại của Công đoàn Việt Nam trong thời gian tới là:

Đẩy mạnh hoạt động đối ngoại trên tất cả các hướng; tăng cường hữu nghị, hợp tác về mọi mặt nhằm tranh thủ tối đa sự hỗ trợ từ bên ngoài, với mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức CĐVN vững mạnh, góp phần thực hiện thắng lợi sự công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; đồng thời tích cực góp phần vào cuộc đấu tranh chung của lao động và công đoàn các nước vì hoà bình, độc lập dân tộc, phát triển vì lợi ích người lao động, vì quyền công đoàn, dân sinh, dân chủ và tiến bộ xã hội.

## III. CÔNG TÁC CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN

Để biến Nghị quyết Đại hội thành thực tế sinh động trong phong trào CNVCLĐ và hoạt động công đoàn, các cấp công đoàn cần thực sự đổi mới và tăng cường công tác chỉ đạo thực hiện. Tập trung vào những nội dung sau:

**1.** Ban Chấp hành và Đoàn Chủ tịch TLĐ căn cứ vào mục tiêu, phương hướng nhiệm vụ do Đại hội đề ra xây dựng thành các chương trình hành động cụ thể. Từng cấp công đoàn cụ thể hoá thành những nhiệm vụ, chương trình công tác phù hợp với đặc điểm tình hình, yêu cầu thực tiễn của địa phương, ngành, đơn vị, cơ sở, có chỉ tiêu, nội dung biện pháp và định thời gian phấn đấu thực hiện. Khắc phục bệnh hành chính, Nhà nước hoá trong hoạt động công đoàn.

**2.** Kiện toàn bộ máy tổ chức công đoàn các cấp, trước hết là cơ quan TLĐ theo hướng tinh gọn, đảm bảo thực hiện tốt chức năng nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, tham mưu giúp Đoàn Chủ tịch và Ban Chấp hành công đoàn các cấp nâng cao hiệu quả hoạt động.

**3.** Tiếp tục nghiên cứu, bổ sung, xây dựng và triển khai thực hiện có hiệu quả quy chế làm việc của các cấp công đoàn, xây dựng quy chế phối hợp giữa công đoàn các cơ quan chính quyền các cấp, các đoàn thể chính trị - xã hội.

**4.** Tăng cường công tác nghiên cứu, tổng kết lý luận và thực tiễn phong trào công nhân và công đoàn, đổi mới phong cách lãnh đạo của cơ quan thường trực công đoàn các cấp, đề cao trách nhiệm và chế độ thông tin báo cáo của các uỷ viên Ban Chấp hành TLĐ các cấp công đoàn. Phát triển công nghệ thông tin trong hệ thống Công đoàn.

**5.** Đổi mới công tác quản lý tài chính công đoàn, đẩy mạnh hoạt động kinh tế công đoàn tạo thế chủ động bổ sung chi phí cho hoạt động công đoàn. Chấn chỉnh công tác quản lý kinh tế, tài chính, tài sản phù hợp với nguyên tắc, chế độ quản lý của Nhà nước và Luật Công đoàn. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra khắc phục những thiếu sót trong công tác quản lý tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế công đoàn.

Tổng kết 5 năm phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, chúng ta tự hào về sự đóng góp to lớn của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vào thành quả đổi mới của đất nước. Những mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ do Đại hội VII Công đoàn Việt Nam đề ra là đòi hỏi khách quan, là sự cụ thể hoá đường lối lãnh đạo của Đảng đối với phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong giai đoạn cách mạng mới.

Vì sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc, vì việc làm, đời sống, dân chủ và công bằng xã hội, cán bộ, đoàn viên công đoàn cả nước hãy phát huy truyền thống vẻ vang của giai cấp công nhân, nêu cao ý chí tự lực, tự cường, khắc phục khó khăn, thử thách, đoàn kết đồng lòng, quyết tâm biến Nghị quyết Đại hội VIII Công đoàn VN thành phong trào hành động cách mạng sôi nổi của CNVCLĐ, nhanh chóng xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh, góp phần thực hiện thắng lợi công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đưa đất nước ta phát triển mạnh mẽ, vững chắc trong đầu thế kỷ tới.

# BÁO CÁO
# VỀ VIỆC SỬA ĐỔI ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

**(Báo cáo của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN - khoá VII tại Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam)**

## Phần một
## QUÁ TRÌNH NGHIÊN CỨU SOẠN THẢO ĐIỀU LỆ
(Sửa đổi)

Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành TLĐ (khoá VII) đã thông qua kế hoạch đại hội công đoàn các cấp, tiến tới Đại hội VIII CĐVN, trong đó có kế hoạch nghiên cứu sửa đổi Điều lệ. Đoàn chủ tịch TLĐ đã thành lập tiểu ban Văn kiện Đại hội, trong đó có bộ phận nghiên cứu sửa đổi Điều lệ CĐVN. Quá trình nghiên cứu sửa đổi Điều lệ đã được tiến hành qua các giai đoạn sau:

a) Giai đoạn 1: Bộ phận nghiên cứu sửa đổi Điều lệ đã nghiên cứu, tổng kết quá trình thực hiện Điều lệ CĐVN trong nhiệm kỳ vừa qua. Với hình thức tổ chức khảo sát lấy ý kiến cán bộ công đoàn các cấp và thông qua các cuộc hội thảo ở các LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành nghề toàn quốc, bộ phận nghiên cứu đã xác định các vấn đề cần thiết phải sửa đổi, bổ sung cho Điều lệ, những định hướng cho việc sửa đổi Điều lệ CĐVN, đồng thời nghiên cứu soạn thảo Báo cáo sửa đổi Điều lệ và dự thảo Điều lệ sửa đổi (lần thứ nhất) trình xin ý kiến đóng góp của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành TLĐ.

b) Giai đoạn 2: Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành TLĐ đã thảo luận, xem xét và đóng góp ý kiến cho các dự thảo. Toàn văn báo cáo sửa đổi Điều lệ và dự thảo Điều lệ sửa đổi đã được gửi đến các Uỷ viên Ban Chấp hành và xin ý kiến bằng phiếu về các vấn đề chủ yếu để thống nhất ý kiến sửa đổi Điều lệ.

Đồng thời với việc lấy ý kiến trong Ban Chấp hành TLĐ, bộ phận nghiên cứu đã chọn ra các vấn đề sửa đổi Điều lệ có liên quan đến CĐCS cùng với toàn văn bản dự thảo gửi đi lấy ý kiến đoàn viên tại các Đại hội Công đoàn cơ sở, Đại hội Công đoàn cấp trên cơ sở.

Trên cơ sở tổng hợp, tiếp thu ý kiến đóng góp của Hội nghị Ban Chấp hành TLĐ, các ý kiến đóng góp của đoàn viên tại Đại hội CĐCS và Đại hội Công đoàn cấp trên cơ sở, bộ phận nghiên cứu đã hoàn chỉnh, sửa đổi bổ sung Điều lệ, trình Đoàn Chủ tịch TLĐ và gửi lấy ý kiến chính thức tại các Đại hội Công đoàn tỉnh, thành phố và Đại hội Công đoàn ngành nghề toàn quốc.

c) Giai đoạn 3: Sau khi tổng hợp ý kiến đóng góp của các Đại hội Công đoàn tỉnh, thành phố và Công đoàn ngành nghề toàn quốc, báo cáo sửa đổi Điều lệ và dự thảo Điều lệ CĐVN (sửa đổi) được bổ sung hoàn chỉnh để xin ý kiến tại Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành TLĐ, trước khi chính thức Báo cáo tại Đại hội VIII CĐVN.

Quá trình nghiên cứu, sửa đổi bổ sung Điều lệ CĐVN đã thu hút hàng vạn cán bộ, đoàn viên công đoàn và đại biểu Đại hội Công đoàn các cấp tham gia thảo luận

đóng góp ý kiến, thể hiện sự cần thiết phải sửa đổi, bổ sung Điều lệ CĐVN nhằm đáp ứng tình hình mới của hoạt động công đoàn, thể hiện nguyện vọng và trí tuệ của đông đảo Cán bộ, đoàn viên, công nhân, viên chức và lao động trong việc xây dựng tổ chức Công đoàn.

## I. NHỮNG NHẬN XÉT VỀ QUÁ TRÌNH THỰC HIỆN ĐIỀU LỆ CĐVN (KHOÁ VII) VÀ SỰ CẦN THIẾT PHẢI SỬA ĐỔI, BỔ SUNG ĐIỀU LỆ.

Điều lệ CĐVN khoá VII thừa kế nhiều quy định của Điều lệ CĐVN khoá VI, quy định những nguyên tắc về tổ chức và hoạt động công đoàn trong nền kinh tế thị trường. Điều lệ đã mở ra những nguyên tắc mới trong việc tập hợp, phát triển và quản lý đoàn viên (như đơn giản thủ tục ra nhập công đoàn, mở rộng đối tượng gia nhập công đoàn, phát thẻ đoàn viên nhằm nâng cao ý thức, thuận lợi cho việc sinh hoạt và quản lý đoàn viên...). Điều lệ đã quy định nhiệm vụ, quyền hạn của từng loại hình CĐCS đáp ứng yêu cầu hoạt động đa dạng của CĐCS thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. Những nguyên tắc cơ bản về tổ chức hoạt động công đoàn như: Nguyên tắc tập trung dân chủ, sự thống nhất phối hợp hoạt động của 2 hệ thống cấu thành tổ chức Công đoàn Việt Nam được tiếp tục khẳng định và phát triển với việc tôn trọng, tạo điều kiện tự chủ hoạt động của các cấp công đoàn. Điều lệ cũng đã quy định những nhiệm vụ mới của Uỷ ban kiểm tra công đoàn... Những qui định mới trong Điều lệ CĐVN khoá VII đã tạo điều kiện phát triển và mở rộng hoạt động công đoàn ra các thành phần kinh tế, củng cố tổ chức, bổ sung những nhiệm vụ mới cho tổ chức Công đoàn các cấp, đáp ứng được yêu cầu thực hiện tốt chức năng công đoàn trong nền kinh tế thị trường.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện theo những quy định của Điều lệ hiện hành, so với yêu cầu của thực tiễn hiện nay còn nổi lên một số vấn đề cơ bản sau:

**1.** Điều lệ hiện hành còn một số vấn đề chưa đề cập đến hoặc có một số điều chưa thật hợp lý, cần bổ sung, sửa đổi. Ví dụ như ở các điều nói về quyền và nhiệm vụ của đoàn viên, những qui định về điều kiện thành lập công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn còn gò bó, như đủ 10 đoàn viên trở lên trong các doanh nghiệp hoặc đơn vị hành chính sự nghiệp, có tư cách pháp nhân, thì mới được thành lập công đoàn cơ sở và phải có 20 đoàn viên trở lên mới thành lập nghiệp đoàn, điều đó đã không đáp ứng được sự thay đổi của cấp cơ sở hiện nay nhất là ở những đơn vị không đủ điều kiện thành lập công đoàn cơ sở như Điều lệ hiện hành, đã làm mất vị trí của công đoàn trong các đơn vị này; những quy định về các loại hình công đoàn cơ sở; các điều nói về tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn cấp trên cơ sở v.v...

**2.** Trong 5 năm qua, hệ thống luật pháp được xây dựng ngày càng hoàn chỉnh đòi hỏi nhiệm vụ và quyền hạn của các cấp công đoàn phải được bổ sung và sửa đổi cho phù hợp. Ví dụ: Bộ Luật Lao động có hiệu lực từ 1995 đã quy định cơ chế cụ thể để các tổ chức Công đoàn ở địa phương thực hiện chức năng kiểm tra giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách của Nhà nước, tham gia Hội đồng trọng tài lao động, giải quyết tranh chấp lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân, viên chức và lao

động. Bộ Luật cũng đưa ra những quy định đòi hỏi phải thành lập các tổ chức Công đoàn lâm thời hoặc CĐCS và tạo điều kiện cho công đoàn lâm thời hoặc CĐCS hoạt động trong các doanh nghiệp thuộc tất cả các thành phần kinh tế để bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Những nhiệm vụ, quyền hạn trên đây của tổ chức Công đoàn chưa được đề cập đến trong Điều lệ hiện hành.

**3.** Cũng trong thời gian qua, bộ máy tổ chức và cơ chế quản lý kinh tế, quản lý hành chính Nhà nước, tiếp tục kiện toàn có ảnh hưởng đến việc thực hiện các quy định về tổ chức và hoạt động của một số cấp công đoàn như: Việc đổi mới chức năng quản lý và sát nhập một số bộ quản lý Nhà nước, việc hình thành các Tổng công ty lớn, những nhiệm vụ mới của đơn vị hành chính cấp huyện, phường - xã đòi hỏi có tổ chức Công đoàn đồng cấp để thực hiện các quy định luật pháp về tham gia quản lý Nhà nước, quản lý doanh nghiệp... Những thay đổi này đòi hỏi tổ chức Công đoàn phải có những bổ sung, đổi mới về tổ chức và hoạt động một cách thích ứng mới có thể thực hiện được chức năng của mình. Những quy định trong Điều lệ hiện hành về điều kiện để thành lập; nhiệm vụ hoạt động của công đoàn các cấp trên cơ sở; quy định phân cấp chỉ đạo và mối quan hệ giữa công đoàn ngành nghề toàn quốc và LĐLĐ địa phương đối với việc chỉ đạo các công đoàn cấp dưới còn chưa rõ ràng và đã bộc lộ những điểm không phù hợp với tình hình, nhiệm vụ mới của các cấp công đoàn hiện nay.

**4.** Trong quá trình thực hiện Điều lệ, còn có những hiện tượng tuỳ tiện làm trái Điều lệ, ví dụ như việc hình thành hoặc giải thể các công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn cơ sở, gây xáo trộn về tổ chức. Hiện tượng lúng túng, bỏ trống hoặc chồng chéo trong chỉ đạo ở các cấp công đoàn giữa LĐLĐ địa phương và công đoàn ngành, nghề toàn quốc nhiều năm chưa khắc phục được. Việc chấp hành cũng như kiểm tra chấp hành Điều lệ chưa được tốt, dẫn đến việc coi nhẹ nguyên tắc tổ chức, tuỳ tiện trong hoạt động công đoàn.

Tất cả những tình hình đó phải được nhận định đánh giá một cách sâu sắc để nghiên cứu bổ sung và sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam trong nhiệm kỳ này.

## II. NHỮNG QUAN ĐIỂM VÀ ĐỊNH HƯỚNG SỬA ĐỔI ĐIỀU LỆ CĐVN

Trong quá trình nghiên cứu, lấy ý kiến sửa đổi Điều lệ, cần thống nhất những quan điểm và định hướng sau:

**1.** Giữ vững các nguyên tắc cơ bản về tổ chức và hoạt động công đoàn đã được khẳng định trong các Nghị quyết của Đảng, Hiến pháp và các văn bản pháp luật Nhà nước và Điều lệ CĐVN hiện hành. Đó là các nguyên tắc: Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động; công đoàn dưới sự lãnh đạo của Đảng; công đoàn được tổ chức theo nguyên tắc tập trung dân chủ; CĐVN là một tổ chức thống nhất bao gồm các LĐLĐ địa phương và các công đoàn ngành. Những nguyên tắc này đã được chứng minh tính đúng đắn và kế thừa trong suốt quá trình hoạt động và phát triển của tổ chức Công đoàn.

**2.** Thừa kế những kết quả đổi mới về tổ chức và hoạt động công đoàn đã được đúc kết từ thực tiễn và đưa vào quy định trong Điều lệ CĐVN (khoá VII), cần tiến hành bổ

sung, sửa đổi một số vấn đề tổ chức và hoạt động công đoàn để phù hợp với tình hình nhiệm vụ mới của phong trào CNLĐ và công đoàn, phù hợp với quy định mới của luật pháp Nhà nước và cơ chế quản lý kinh tế, hành chính mới nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện chức năng công đoàn ở các cấp công đoàn.

*Việc bổ sung, sửa đổi này phải căn cứ vào:*

- Vai trò, nhiệm vụ mới của tổ chức Công đoàn theo định hướng của Đảng trong nhiệm vụ xây dựng đất nước đến năm 2020. Nhiệm vụ tập hợp và xây dựng giai cấp công nhân; giáo dục nâng cao trình độ nhận thức và nghề nghiệp của công nhân, viên chức và lao động, phát huy tinh thần làm chủ của công nhân, viên chức và lao động để thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

- Những quy định của luật pháp Nhà nước và công tác đổi mới, cải cách quản lý kinh tế, quản lý hành chính ở nước ta trong giai đoạn từ nay đến 2020.

**3.** Tiếp tục đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn nhằm đáp ứng yêu cầu tập hợp công nhân, viên chức và lao động vào công đoàn, xây dựng giai cấp công nhân, xây dựng tổ chức Công đoàn thực sự trở thành người đại diện cho công nhân và lao động, làm nòng cốt trong công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Những quy định về tổ chức và hoạt động trong Điều lệ công đoàn sửa đổi phải đáp ứng sự phát triển mạnh mẽ và đa dạng của lực lượng công nhân, viên chức và lao động trong các thành phần kinh tế và nguyện vọng gia nhập công đoàn, đồng thời phải phù hợp với trình độ nhận thức của đoàn viên và mang tính khả thi.

## Phần hai
## NHỮNG NỘI DUNG CHỦ YẾU SỬA ĐỔI, BỔ SUNG ĐIỀU LỆ CĐVN

Căn cứ vào yêu cầu cần thiết phải sửa đổi, bổ sung Điều lệ, vào những quan điểm định hướng chính và ý kiến đóng góp trong hệ thống công đoàn, việc sửa đổi, bổ sung Điều lệ CĐVN được tập trung vào các nội dung chính sau đây:

### I. PHẦN MỞ ĐẦU

*Theo đa số ý kiến đề nghị, Điều lệ (sửa đổi) về cơ bản giữ nguyên phần này như Điều lệ hiện hành, chỉ sửa và bổ sung một số ý:*

- Đối với câu mở đầu sau khi sửa là: "Dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, kể từ ngày thành lập đến nay; Công đoàn Việt Nam tổ chức vận động công nhân, lao động đi đầu trong sự nghiệp đấu tranh vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của những người lao động. Phát huy truyền thống tốt đẹp đó, Tổng Liên đoàn Lao động VN tiếp tục động viên công nhân, viên chức và lao động đi đầu trong công cuộc đổi mới thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước nhằm mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh tiến lên CNXH". Cách thể hiện này khẳng định mục đích hoạt động lâu dài của tổ chức Công đoàn, phấn đấu vì mục tiêu của công nhân, viên chức và lao động, của đất nước, của Đảng.

## II. CHƯƠNG 1: ĐOÀN VIÊN

**a. Vấn đề mở rộng đối tượng gia nhập công đoàn**

Thực tế quá trình hoạt động cho thấy nhiều đối tượng trong xã hội có nguyện vọng tham gia hoạt động công đoàn như: Chủ doanh nghiệp các thành phần kinh tế, những lao động người nước ngoài trong xí nghiệp liên doanh, những người lao động dịch vụ công nghiệp tự do ở nông thôn, lao động lâm nghiệp nhận đất khoán rừng, các cô giáo nuôi dạy trẻ ngoài công lập, cán bộ chính quyền phường xã... và cũng có ý kiến cho rằng nên xem xét kết nạp cả những sinh viên, học sinh học nghề vào công đoàn.

*Qua thảo luận, có 2 loại ý kiến sau:*

1. Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động. Trong giai đoạn hiện nay, để tập hợp và vận động, đoàn kết mọi tầng lớp thực hiện đường lối đổi mới của Đảng; Công đoàn cần mở rộng phạm vi gia nhập Công đoàn đối với tất cả các đối tượng như đã nêu ở trên, cả các chủ doanh nghiệp tư nhân, vừa là chủ vừa là thợ, lao động là người nước ngoài, sinh viên, học sinh học nghề... vào tổ chức Công đoàn nếu họ tự nguyện, để qua đó tập hợp vận động giáo dục họ thực hiện đường lối đổi mới theo định hướng của Đảng.

2. Công đoàn không thể kết nạp các chủ doanh nghiệp tư nhân và những người làm công tác quản lý doanh nghiệp đại diện cho chủ tư nhân (trừ những giám đốc, những người quản lý trong doanh nghiệp Nhà nước, được cử sang đại diện phía Việt Nam ở các xí nghiệp liên doanh là những người đại diện cho lợi ích của Nhà nước, của CNLĐ Việt Nam). Vì công đoàn không thể là tổ chức vừa đại diện quyền lợi của giới thợ, vừa đại diện quyền lợi của giới chủ được.

Lao động là người nước ngoài, không phải là người Việt Nam, ngoài lợi ích với tư cách là người lao động ở các xí nghiệp liên doanh, còn có các lợi ích khác của họ với tư cách là người nước ngoài, gắn với các quy định của nước họ, cho nên cũng chưa xem xét để họ gia nhập công đoàn Việt Nam.

- Không kết nạp những người chưa trực tiếp lao động, công tác (như học sinh học nghề, sinh viên) vào công đoàn.

- Đối với các giáo viên mẫu giáo, cô nuôi dạy trẻ ngoài công lập cần tổ chức họ vào công đoàn.

- Khuyến khích các đối tượng lao động là: Lao động tự do hợp pháp, ổn định về nghề nghiệp, lao động có sở hữu vừa là thợ vừa là chủ gia nhập công đoàn, nghiệp đoàn khi có điều kiện.

Loại ý kiến thứ 2 là những ý kiến có phân tích, chọn lọc, cân nhắc việc mở rộng đối tượng gia nhập công đoàn cho phù hợp với tính chất, điều kiện hoạt động của CĐVN hiện nay, do đó được đa số tán thành. Tuy nhiên không thể đưa tất cả ý cụ thể này vào điều lệ mà sẽ được quy định cụ thể trong hướng dẫn thi hành Điều lệ. Trong điều 1 Điều lệ (sửa đổi) sẽ được sửa chữa và bổ sung để làm rõ một cách khái quát các đối tượng có thể gia nhập công đoàn như: CNLĐ, viên chức, công chức Nhà nước các cấp đang ***làm công*** hoặc ***ăn lương*** trong các doanh nghiệp, các cơ quan Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp, các tổ chức chính trị xã hội...; ***những người lao động tự do hợp pháp...***

*Như vậy, điều 1 Điều lệ (sửa đổi) sẽ được bổ sung và sửa đổi như sau:*

Tất cả công nhân, viên chức và lao động Việt Nam, không phân biệt nam, nữ, tín ngưỡng, nghề nghiệp, làm công, ăn lương trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, đơn vị sự nghiệp và các cơ quan Nhà nước, các tổ chức chính trị xã hội, các tổ chức xã hội, những người lao động tự do hợp pháp, hoặc lao động hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài, nếu tán thành Điều lệ CĐVN, tự nguyện hoạt động trong một tổ chức cơ sở của công đoàn, đóng đoàn phí theo quy định thì được gia nhập công đoàn.

Hướng dẫn thi hành Điều lệ sẽ quy định cụ thể các đối tượng được gia nhập và không được gia nhập công đoàn cùng với các hình thức tổ chức tập hợp phù hợp.

**b. Về quyền đoàn viên (điều 3)**

- Bổ sung quyền "được thông tin, thảo luận và biểu quyết công việc của công đoàn..."

- Bỏ ý "được giảm lệ phí khi tham gia các sinh hoạt văn hoá...". Vì thực tế không thực hiện được.

**c. Về nhiệm vụ đoàn viên.**

- Thêm nhiệm vụ thực hiện tốt nghĩa vụ công dân, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Một vấn đề được nêu lên là tổ chức Công đoàn phải bảo vệ được cán bộ, đoàn viên khi đại diện trong cuộc đấu tranh vì quyền lợi của người lao động trong cơ chế thị trường. Nhiều ý kiến cho rằng muốn bảo vệ cán bộ, đoàn viên công đoàn có hiệu quả cần phải có cơ chế luật pháp Nhà nước quy định. Trong nội bộ tổ chức Công đoàn, tất cả đoàn viên phải coi việc bảo vệ những người đại diện cho lợi ích chính đáng hợp pháp của công nhân, viên chức và lao động là trách nhiệm của mỗi đoàn viên. Do đó bổ sung vào cuối điều 4 - 3 nhiệm vụ đoàn viên là: "Đoàn kết, giúp đỡ nhau bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của công nhân, viên chức, lao động và tổ chức công đoàn".

## III. CHƯƠNG II: NGUYÊN TẮC VÀ HỆ THỐNG TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

**a. Về hệ thống tổ chức Công đoàn.**

- Đa số ý kiến thảo luận khẳng định: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là một tổ chức thống nhất bao gồm các LĐLĐ địa phương và các công đoàn ngành.

- Riêng tên gọi của hệ thống công đoàn ngành có 2 loại ý kiến:

1. Đề nghị chuyển lên "công đoàn ngành, nghề" thành "công đoàn ngành" cho đơn giản và phù hợp với phạm vi tổ chức công đoàn theo ngành quản lý (mà không tổ chức theo nghề) như thực tế hiện nay và được gọi phù hợp với từng cấp trung ương hoặc địa phương. Ý kiến này chiếm đa số.

2. Đề nghị chuyển tên "công đoàn ngành, nghề" thành "công đoàn ngành nghề", (bỏ dấu phẩy giữa chữ ngành, nghề) và được gọi phù hợp với từng cấp trung ương hoặc địa phương.

Điều lệ (sửa đổi) khẳng định: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là một tổ chức thống nhất bao gồm các LĐLĐ địa phương và các công đoàn ngành. Sửa đổi tên gọi chung "công đoàn ngành, nghề toàn quốc" thành "công đoàn ngành" và được gọi phù hợp với từng cấp trung ương hoặc địa phương.

**b. Về số cấp cơ bản của tổ chức Công đoàn.**

Có 2 loại ý kiến sau:

1. Đa số ý kiến đề nghị vẫn giữ nguyên hệ thống tổ chức với 4 cấp cơ bản vì tăng số cấp sẽ tăng đầu mối, làm cấp trên càng xa cấp cơ sở, bộ máy công đoàn phình to và điều kiện tài chính phải chia nhỏ, không thuận lợi cho hoạt động. Mặt khác các cấp công đoàn cần phù hợp với cấp quản lý Nhà nước (có 4 cấp cơ bản) để dễ thực hiện chức năng tham gia quản lý với chính quyền đồng cấp.

2. Loại ý kiến khác phân tích: Trong quá trình cải cách, hệ thống quản lý kinh tế, hành chính Nhà nước hiện nay đã hình thành nhiều cấp, ví dụ ở nhiều bộ đã hình thành các công ty lớn. Trong các Tổng công ty lớn này có các công ty mà dưới nó lại có các cơ sở, các xí nghiệp thành viên. Ở nhiều nơi các xí nghiệp thành viên này có rất đông CNLĐ. Ở một số ngành như ngành giáo dục: Sở giáo dục tỉnh có các cấp dưới là phòng giáo dục ở huyện, quản lý rất nhiều các trường học. Như vậy nếu quy định xí nghiệp thành viên, trường học là CĐCS thì công đoàn công ty và công đoàn Tổng công ty, công đoàn giáo dục ở huyện và công đoàn giáo dục ở tỉnh đều là công đoàn cấp trên cơ sở. Như vậy trong thực tế là đã hình thành hệ thống tổ chức 5 cấp. Do vậy cần có quy định hợp lý hơn về phân cấp hệ thống tổ chức Công đoàn cho phù hợp với các cấp quản lý sản xuất kinh doanh hay quản lý hành chính sự nghiệp như tình hình hiện nay để công đoàn dễ dàng hoạt động.

Từ tình hình thực tế trên, trong Điều lệ (sửa đổi) không ghi 4 cấp mà quy định là "Công đoàn Việt Nam là tổ chức thống nhất gồm các LĐLĐ địa phương và các công đoàn ngành" có các cấp cơ bản sau:

1. Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.
2. Công đoàn Ngành trung ương; LĐLĐ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
3. Công đoàn cấp trên cơ sở.
4. Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn.

Trong cấp công đoàn cơ sở, tuỳ điều kiện cụ thể có thể có CĐCS và CĐCS thành viên. Hướng dẫn thi hành Điều lệ sẽ quy định rõ các trường hợp công đoàn cơ sở có các CĐCS thành viên.

**c. Về Hội đồng chủ tịch, Ban cán sự công đoàn**

Đa số ý kiến cho rằng, qua nhiều năm thử nghiệm hoạt động của Hội đồng chủ tịch (ở các công đoàn ngành) và Ban cán sự (ở huyện) không phát huy tác dụng, do đó không nên tiếp tục hình thức này Công đoàn ở huyện nên kiện toàn theo hướng thành lập Ban chấp hành LĐLĐ huyện

Điều lệ (sửa đổi) sẽ không quy định hình thức Hội đồng chủ tịch (ở các công đoàn ngành) và Ban cán sự công đoàn (ở cấp huyện).

**d. Về Công đoàn ngành có điều lệ riêng.**

Đa số ý kiến cho rằng, các CĐ ngành được tổ chức và hoạt động theo quy định của Điều lệ CĐVN để đảm bảo sự thống nhất trong tổ chức công đoàn. Do vậy CĐ ngành không cần xây dựng điều lệ riêng.

*Điều lệ (sửa đổi) sẽ không quy định việc xây dựng Điều lệ riêng của công đoàn ngành.*

## IV. Chương III: TỔ CHỨC CƠ SỞ CỦA CÔNG ĐOÀN

**a. Vấn đề xác định thế nào là CĐCS.**

Có mấy loại ý kiến sau:

1. "CĐCS tổ chức theo đơn vị sản xuất, kinh doanh hoặc đơn vị hành chính sự nghiệp... *có tư cách pháp nhân*". *Ở đó trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ mà luật pháp quy định cho công đoàn cơ sở đối với người lao động*, như: Quyền ký thoả ước lao động tập thể, người lao động được ký hợp đồng lao động tại đơn vị và công đoàn trực tiếp tổ chức các hoạt động bảo vệ lợi ích người lao động theo luật pháp. Nếu những đơn vị có đủ điều kiện như trên thì được thành lập công đoàn cơ sở.

2. "CĐ cơ sở được thành lập theo đơn vị sản xuất kinh doanh hoặc hành chính sự nghiệp..", "Cách xác định này không đề cập đến yếu tố "tư cách pháp nhân" mà *chủ yếu là có tổ chức quản lý chính quyền cơ sở thì có tổ chức CĐ cơ sở* để tạo điều kiện cho các đơn vị cơ sở thành viên dù chưa có tư cách pháp nhân độc lập nhưng có đông CNLĐ được thành lập CĐCS. Trong trường hợp này có thể có mô hình CĐCS có 2 phân cấp: CĐCS và CĐCS thành viên.

Thực tế cho thấy rằng, trong tình hình hiện nay mô hình phân cấp quản lý Nhà nước ở các cấp cơ sở rất đa dạng. Do vậy cấp cơ sở của công đoàn cũng không thể quy định một cách cứng nhắc mà chủ yếu trên nguyên tắc ***có tổ chức quản lý chính quyền cơ sở thì có tổ chức CĐCS.*** Điều lệ (sửa đổi) quy định 4 loại hình công đoàn cơ sở để tuỳ trường hợp cụ thể áp dụng nhằm tạo thuận lợi cho việc thành lập tổ chức và hoạt động công đoàn cấp cơ sở.

**b. Vấn đề số lượng đoàn viên tối thiểu của CĐCS.**

**Có những kiến sau:**

1. Giữ nguyên như quy định ở Điều lệ cũ.

2. Có từ 5 đoàn viên trở lên đối với CĐCS hoặc 10 đoàn viên trở lên đối với nghiệp đoàn. Ý kiến này căn cứ vào điều kiện thực tế hiện nay số lượng đơn vị sản xuất kinh doanh các thành phần kinh tế, các đơn vị hành chính, sự nghiệp có dưới 10 lao động chiếm rất nhiều. Đây là ý kiến đa số.

3. Không quy định số đoàn viên cụ thể, song tối thiểu không ít hơn 3 người.

Điều lệ (sửa đổi) quy định tối thiểu là 5 đoàn viên để tạo điều kiện thành lập CĐCS, còn ít hơn 5 đoàn viên sẽ khó hoạt động.

Đối với nghiệp đoàn tối thiểu cần có 10 đoàn viên để thành lập nghiệp đoàn.

## V. Chương IV
## TỔ CHỨC, NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA CÁC CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN CƠ SỞ

**Những ý kiến về chương này gồm có:**

1. Cần quy định rõ điều kiện thành lập, giải thể và nhiệm vụ, quyền hạn của từng cấp công đoàn trên cơ sở, đặc biệt là công đoàn cấp trên trực tiếp của cơ sở.

2. Phải quy định rõ những nhiệm vụ, quyền hạn cơ bản của LĐLĐ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và của công đoàn ngành Trung ương và làm rõ mối quan hệ phối hợp giữa hai hệ thống.

Để thực hiện các ý kiến yêu cầu về sửa đổi và bổ sung trong chương này, Điều lệ (sửa đổi) sẽ thay đổi cả về nội dung và bố cục so với Điều lệ CĐVN (khoá VII), cụ thể:

a. *Về bố cục:* Sẽ có từng điều riêng biệt để quy định về thành lập, nhiệm vụ, quyền hạn của từng cấp công đoàn gồm: Cấp Trung ương Tổng Liên đoàn; cấp LĐLĐ tỉnh, thành phố trực thuộc TW; cấp công đoàn ngành Trung ương và công đoàn cấp trên của cơ sở gồm: Công đoàn ngành địa phương; LĐLĐ quận, huyện, thành phố (thuộc tỉnh); công đoàn Tổng công ty; công đoàn cấp tương đương (như công đoàn ở một số cơ quan bộ, công đoàn ở một số ban Đảng, cơ quan đoàn thể trung ương, công đoàn ở một số cục, một số sở...)

b. *Về nội dung:* Mỗi cấp công đoàn sẽ làm rõ các quy định sau:

- Quy định về phạm vi tập hợp CNLĐ, đoàn viên và phạm vi hoạt động.
- Quy định về thành lập và giải thể.
- Quy định về trách nhiệm quyền hạn quản lý và chỉ đạo cấp dưới.
- Quy định những nhiệm vụ cơ bản của cấp mình phải thực hiện, trong đó có những nhiệm vụ mới, phù hợp với các quy định mới, của luật pháp và cơ chế quản lý Nhà nước.
- Đặc biệt, quy định cụ thể các nhiệm vụ phối hợp và các đối tượng phải có sự phối hợp giữa các cấp trong 2 hệ thống LĐLĐ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Công đoàn ngành Trung ương để chỉ đạo hoạt động.

## VI. Chương V: UỶ BAN KIỂM TRA CỦA CÔNG ĐOÀN

Qua thảo luận, đa số có ý kiến như sau:

- Cần phải nêu rõ quan điểm: Công tác kiểm tra của công đoàn là nhiệm vụ của Ban chấp hành công đoàn mỗi cấp nhằm lãnh đạo việc thực hiện Điều lệ công đoàn, các Nghị quyết, Chỉ thị của công đoàn.
- Thống nhất nguyên tắc tổ chức Uỷ ban kiểm tra công đoàn ở các cấp do Ban chấp hành công đoàn cấp đó bầu ra. Đề nghị bổ sung: UBKT chịu sự chỉ đạo của Ban Chấp hành công đoàn cấp đó và UBKT cấp trên.
- Về nhiệm vụ kiểm tra quản lý và sử dụng tài chính: Giữ nguyên như điều lệ hiện hành.

- Về nhiệm vụ kiểm tra việc chấp hành Điều lệ công đoàn: Có nhiều ý kiến cho rằng việc kiểm tra chấp hành điều lệ công đoàn là nhiệm vụ chung của Ban chấp hành công đoàn các cấp. Còn UBKT chỉ thực hiện kiểm tra cán bộ, đoàn viên và tổ chức Công đoàn khi có dấu hiệu vi phạm điều lệ, vi phạm các Nghị quyết, Chỉ thị và các quy định của tổ chức công đoàn và giúp cho Ban chấp hành thực hiện công tác kiểm tra của Ban chấp hành.

- Về nhiệm vụ giải quyết khiếu nại, tố cáo nhiều ý kiến cho rằng khi giải quyết khiếu nại, tố cáo các vấn đề chung ngoài thẩm quyền của tổ chức Công đoàn thì UBKT công đoàn không đủ thẩm quyền để phối hợp với các cơ quan chức năng Nhà nước để giải quyết vấn đề này. Do đó, UBKT công đoàn các cấp có nhiệm vụ giúp Ban chấp hành, Ban Thường vụ giải quyết khiếu nại, tố cáo của đoàn viên và công nhân, viên chức và lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của công đoàn và tham mưu để Ban Thường vụ, Ban Chấp hành công đoàn đồng cấp phối hợp với các cơ quan chức năng Nhà nước cùng giải quyết các khiếu nại, tố cáo của công nhân, viên chức và lao động.

Điều lệ (sửa đổi) đã sửa chữa và trình bày nguyên tắc cơ bản theo tinh thần được góp ý. Một số điểm cụ thể sẽ được hướng dẫn thi hành Điều lệ làm rõ thêm.

## VII. CHƯƠNG VI: KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT

- Điều lệ (sửa đổi) về cơ bản giữ nguyên chương này, chỉ bổ sung việc xem xét hình thức kỷ luật cán bộ, đoàn viên khi có các hành vi: Không thực hiện nhiệm vụ đoàn viên gây mất đoàn kết, có hành vi làm mất uy tín tổ chức công đoàn, vi phạm pháp luật (điều 33, Điều lệ hiện hành); thay hình thức kỷ luật xoá tên bằng hình thức khai trừ.

- Đề nghị đưa chương này xuống dưới chương tài chính và tài sản công đoàn.

## VIII. CHƯƠNG VII: TÀI CHÍNH VÀ TÀI SẢN CÔNG ĐOÀN

- Nhiều ý kiến đề nghị: Đưa nhiệm vụ về quản tý tài chính, tài sản công đoàn của các cấp công đoàn nằm rải ra ở các điều 15, 16, 17, 18, 21, 23, 25, 27 vào 1 điều nằm trong chương tài chính, tài sản công đoàn và thực tế trong Điều lệ công đoàn không thể quy định cụ thể về công tác quản lý tài chính, cho nên TLĐ cần phải có các quy định riêng về quản lý tài chính. Do vậy Điều lệ công đoàn chỉ quy định một điều: "Công đoàn các cấp có nhiệm vụ quản lý tài chính, tài sản công đoàn theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn".

- Một số ý kiến đề nghị sửa chữa cụ thể ở các điều với yêu cầu:

+ Quy định đủ các nguồn thu, chi tài chính công đoàn.

+ Quy định được nguyên tắc quản lý tài chính; phù hợp với luật pháp Nhà nước, tính kỷ luật tài chính, tính công khai (phải báo cáo công tác tài chính trước Đại hội và Hội nghị Ban chấp hành hàng năm...)...

Điều lệ (sửa đổi) đã trình bày các quy định về tài chính, tài sản công đoàn phù hợp với các ý kiến đóng góp.

## IX. CHƯƠNG VIII. CHẤP HÀNH ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN

Chương này được giữ nguyên.

Trên đây là những vấn đề chính đã có nhiều ý kiến thảo luận, đóng góp sửa đổi và bổ sung Điều lệ CĐVN. Những ý kiến đóng góp khác không lớn, đề nghị sửa đổi và bổ sung về câu chữ, cách thể hiện văn bản Điều lệ... đã được sửa trực tiếp và bổ sung trong dự thảo Điều lệ CĐVN (sửa đổi).

Xin trình Đại hội VIII CĐVN báo cáo này, kèm theo dự thảo Điều lệ CĐVN (sửa đổi) để xin ý kiến Đại hội.

# NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI VIII CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Đại hội lần thứ VIII Công đoàn việt Nam họp từ ngày 3 đến ngày 6 tháng 11 năm 1998 tại Thủ đô Hà Nội.

Đại hội đã nghe Báo cáo chính trị Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khoá VII), phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam Lê Khả Phiêu, phát biểu của Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Nguyễn Tấn Dũng, phát biểu của Chủ tịch Uỷ ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam Lê Quang Đạo. Đại hội đã thảo luận và nhất trí thông qua Báo cáo Chính trị, Điều lệ Công đoàn Việt Nam sửa đổi, coi đó là những định hướng để tiếp tục đổi mới tổ chức và nội dung hoạt động công đoàn trong những năm tới.

Đại hội khẳng định: Trong 5 năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, công cuộc đổi mới tiếp tục đạt được nhiều thành tựu to lớn, trong đó có sự đóng góp xứng đáng của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam. Trước mọi khó khăn thử thách, đội ngũ công nhân, viên chức, lao động nước ta đã tỏ rõ bản lĩnh chính trị vững vàng, tin tưởng và quyết tâm thực hiện đường lối đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo, nỗ lực vươn lên trong lao động sản xuất và công tác, trong học tập và nghiên cứu khoa học, sáng tạo văn học nghệ thuật... giữ vai trò quyết định thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, giữ vững ổn định chính trị, an ninh quốc phòng, xứng đáng là giai cấp lãnh đạo cách mạng, lực lượng nòng cốt, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì mục tiêu "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng và văn minh". Vị thế của tổ chức Công đoàn trong xã hội từng bước được nâng lên.

Đại hội đã chỉ ra những hạn chế của đội ngũ công nhân, viên chức, lao động, đồng thời phê phán những biểu hiện tiêu cực, không phù hợp với bản chất cách mạng, tính tiên phong gương mẫu của giai cấp công nhân trong một bộ phận cán bộ, công nhân, viên chức, lao động và chỉ rõ những khuyết điểm của tổ chức Công đoàn trong nhiệm kỳ qua, nhất là trong việc tham gia xây dựng chính sách và bảo vệ lợi ích chính đáng, hợp pháp của công nhân, viên chức, lao động. Đại hội đã bầu Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khoá VIII gồm 145 đồng chí. Ban Chấp hành đã bầu Đoàn Chủ tịch gồm 17 đồng chí. Đồng chí Cù Thị Hậu, Uỷ viên TW Đảng được bầu giữ chức Chủ tịch TLĐLĐVN. Các đồng chí Nguyễn An Lương, Đặng Ngọc Chiến, Đỗ Đức Ngọ, Nguyễn Đình Thắng được bầu giữ chức Phó Chủ tịch TLĐ. Đại hội cũng đã bầu Uỷ ban kiểm tra TLĐ khoá VIII gồm 13 uỷ viên do đồng chí Vũ Khang làm Chủ nhiệm.

Với nhận thức sâu sắc về vai trò, trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trước những yêu cầu, lợi ích của dân tộc, của giai cấp và của người lao động trong xu hướng phát triển của đất nước Đại hội xác định mục tiêu và khẩu hiệu hành động của công đoàn trong những năm tới là: ***"Vì sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vì việc làm, đời sống dân chủ và công bằng xã hội, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh"***.

Để thực hiện mục tiêu đó, Đại hội quyết nghị:

1. Tiếp tục đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục, xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh; xứng đáng là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong của mình là Đảng Cộng sản Việt Nam. Tăng cường khối liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và tầng lớp trí thức làm nền tảng cho khối đại đoàn kết toàn dân, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh".

2. Động viên công nhân, viên chức và lao động phát huy tinh thần vượt khó, năng động, sáng tạo trong lao động, sản xuất, công tác, phấn đấu cho sự ổn định và phát triển của đất nước; tích cực hưởng ứng ba phong trào: Lao động giỏi với năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động; Học tập nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; Thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, chống lãng phí, chống các biểu hiện tiêu cực sách nhiễu, phiền hà, làm trái pháp luật, chống các tệ nạn xã hội.

3. Xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh, ra sức phát triển đoàn viên; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực và bản lĩnh đội ngũ cán bộ Công đoàn. Thực hiện nguyên tắc tập trung, dân chủ trong tổ chức và hoạt động Công đoàn. Đẩy mạnh việc tuyên truyền, xây dựng tổ chức để tập hợp đông đảo công nhân, viên chức và lao động trong các thành phần kinh tế, nhất là những đơn vị liên doanh, có vốn đầu tư nước ngoài, kinh tế tư nhân... vào công đoàn. Coi trọng việc chỉ đạo xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh nhằm thực hiện tốt vai trò của công đoàn ở cơ sở theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

4. Chủ động tham gia xây dựng pháp luật và các chính sách kinh tế, xã hội; xây dựng cơ chế kiểm tra giám sát việc thực hiện các chính sách, chế độ có liên quan đến công nhân, viên chức và lao động, nhất là các chính sách về lao động, tiền lương, tiền công, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, đào tạo và đào tạo lại nghề, chăm lo, bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tăng cường các hoạt động nhân đạo, từ thiện, tình nghĩa và các hoạt động xã hội khác nhằm góp phần giải quyết việc làm tăng thu nhập, ổn định và cải thiện đời sống, thực hiện xoá đói giảm nghèo trong công nhân, viên chức và lao động. Kịp thời phát hiện và giải quyết các tranh chấp lao động, xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định vì sự phát triển của doanh nghiệp và đất nước.

5. Vận động công nhân, viên chức và lao động tham gia xây dựng Đảng, xây dựng bộ máy Nhà nước trong sạch, vững mạnh, nhất là tham gia xây dựng và thực hiện đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước. Xây dựng và tổ chức thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở. Tham gia với Đảng xây dựng cơ chế công đoàn giới thiệu cán bộ ưu tú xuất thân từ công nhân để Đảng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng trở thành cán bộ lãnh đạo; xây dựng cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn và người lao động thẳng thắn đấu tranh chống tiêu cực. Giáo dục, vận động công nhân, viên chức và lao động tham gia tích cực vào việc thực hiện cải cách hành chính, chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí và các tệ nạn xã hội khác; nâng cao tinh thần cảnh giác, đẩy mạnh phong trào giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, bảo vệ Tổ quốc, đấu tranh chống các âm mưu, thủ đoạn "diễn biến hoà bình" của các thế lực thù địch chống phá cách mạng nước ta.

6. Tăng cường, mở rộng hoạt động đối ngoại của tổ chức Công đoàn Việt Nam trên cơ sở thực hiện đường lối đối ngoại độc lập, tự chủ, đa phương hoá, đa dạng hoá các quan hệ đối ngoại của Đảng và Nhà nước nhằm tranh thủ tối đa sự hỗ trợ từ bên ngoài, góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam và tổ chức công đoàn Việt Nam vững mạnh; góp phần vào cuộc đấu tranh chung của lao động và công đoàn các nước vì hoà bình, độc lập dân tộc, phát triển, vì lợi ích của người lao động, vì quyền công đoàn, dân sinh, dân chủ và tiến bộ xã hội.

Đại hội giao cho Ban chấp hành Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VIII căn cứ vào Nghị quyết của Đại hội kết hợp với thực tiễn tình hình và các nghị quyết của Đảng chủ trương, chính sách của Nhà nước, cụ thể hoá thành các Nghị quyết chuyên đề có mục tiêu và biện pháp thực hiện.

Để Nghị quyết Đại hội trở thành thực tế sinh động trong phong trào công nhân, viên chức, lao động và hoạt động công đoàn; từ mục tiêu và những nhiệm vụ chủ yếu nêu trên, các cấp công đoàn cần xây dựng các chương trình hành động với những nhiệm vụ cụ thể phù hợp với địa phương, ngành cơ sở; kiện toàn bộ máy tổ chức Công đoàn các cấp; xây dựng và thực hiện quy chế làm việc; đổi mới phong cách lãnh đạo, chỉ đạo của cơ quan thường trực công đoàn các cấp, đảm bảo thực hiện thắng lợi Nghị quyết của Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam.

Đại hội kêu gọi cán bộ, đoàn viên công đoàn và công nhân, viên chức và lao động cả nước, đoàn viên công đoàn của người lao động Việt Nam ở nước ngoài phát huy truyền thống vẻ vang của giai cấp công nhân, nêu cao tinh thần đoàn kết nhất trí, ý chí tự lực, tự cường, vượt qua mọi khó khăn thử thách, quyết tâm đưa Nghị quyết Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam vào cuộc sống, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vì mục tiêu "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh" vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội.

## DANH SÁCH BAN CHẤP HÀNH
## TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN KHOÁ VIII

**Đoàn Chủ tịch**

**Chủ tịch**

CÙ THỊ HẬU

**Các Phó Chủ tịch:**

NGUYỄN AN LƯƠNG

ĐẶNG NGỌC CHIẾN

ĐỖ ĐỨC NGỌ

NGUYỄN ĐÌNH THẮNG

**Các Uỷ viên**

- NGUYỄN HOÀ BÌNH
- TRẦN QUANG GIAO
- VŨ KHANG
- NGUYỄN THỊ LUẬT
- HUỲNH KIM SƠN
- NGUYỄN VIẾT VƯỢNG
- NGUYỄN VĂN DŨNG
- TRẦN THỊ HỒNG
- NGUYỄN HỮU LỢI
- VŨ TIẾN SÁU
- ĐẶNG NGỌC TÙNG
- HOÀNG VĂN YÊN

**Các Uỷ viên Ban chấp hành**

1. BÙI HOÀI ÂN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Ngãi
2. NGUYỄN NGỌC BẠN, Phó chủ tịch CĐ Viên chức Việt Nam
3. NGUYỄN HUY BAN, Tổng giám đốc Bảo hiểm xã hội VN
4. NGUYỄN VĂN BẰNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bến TRe
5. NGUYỄN XUÂN BÁU, Chủ tịch LĐLĐ TP Hải Phòng
6. ĐINH VĂN BÍCH, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Kon Tum
7. ĐẶNG NGỌC BIỂN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bình Định
8. HOÀNG GIA BÌNH, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bắc Kạn
9. LÊ THANH BÌNH, Phó chủ tịch CĐ TCty Cao su VN
10. PHẠM HỮU BÌNH, Chủ tịch CĐ Công ty DAEWOO HANEL, Hà Nội
11. HOÀNG DUY CẦN, Chủ tịch CĐ Bưu điện VN
12. NGUYỄN THỊ CHẮT, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hà Tây

13. LÊ QUANG CHIẾN, Phó trưởng ban Pháp luật TLĐ

14. ĐỖ QUANG CHIÊU, CĐ cơ quan TCT Hoá chất, Phó TGĐ

15. TRẦN VĂN CHÍNH, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Nam Định

16. NGUYỄN HUY CHUNG, Công nhân kỹ thuật tin học XN in Báo Hà Nội mới

17. PHẠM PHÚ CƯỜNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Nam

18. MAI NGỌC CƯỜNG, Chủ tịch CĐ Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội

19. NGUYỄN VIỆT DÂN, Phó chủ tịch LĐLĐ tỉnh Khánh Hoà

20. LÊ ĐĂNG DOANH, Viện trưởng Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế TW

21. LÊ THỊ HẠNH DUYÊN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Cao Bằng

22. VŨ THỊ MAI DUYÊN, Chủ tịch CĐ ngành Nông nghiệp - PTNT tỉnh Nghệ An

23. NGUYỄN QUỐC DUYỆT, Quản đốc Công trường xúc tả ngạn, Mỏ than Cọc 6, Quảng Ninh

24. LÊ THANH ĐÀ, Chủ tịch LĐLĐ quận Ba Đình, Hà Nội

25. TỐNG THỊ ĐÃI, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Thanh Hoá

26. ĐỖ NGỌC ĐĂNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Yên Bái

27. NGUYỄN DUY ĐĂNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bắc Giang

28. TRẦN ĐẶNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Phú Yên

29. MAI ĐỨC ĐỀ, Chủ tịch CĐ TCty Xi măng Việt Nam

30. LÊ DUY ĐỒNG, Thứ trưởng Bộ Lao động - TBXH

31. NGUYỄN THỊ HỒNG ĐỨC, Chủ tịch CĐ Bệnh viện Chợ Rẫy, TP Hồ Chí Minh

32. LÊ VĂN EM , Chủ tịch CĐ XNLH Ba Son

33. DƯƠNG HỮU GIÁO, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hà Tĩnh

34. NGUYỄN THỊ HÀ, Phó Chủ tịch CĐ In VN

35. ĐOÀN THỊ THU HÀ, Chủ tịch CĐ các khu chế xuất TP Hồ Chí Minh

36. TRẦN THỊ THU HÀ, Vụ trưởng Vụ HCSN, Bộ Tài chính

37. NGUYỄN VIỆT HẢI, Chủ tịch CĐ Xây dựng Việt Nam

38. ĐOÀN THỊ THU HAI, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Đồng Tháp

39. TRẦN BẮC HẢI, Phó giám đốc Cty cổ phần Khai thác & DV Thuỷ sản Đà Nẵng

40. TRẦN THỊ BÍCH HẰNG, Phó Chủ tịch CĐ C.ty cổ phần Sơn Bạch Tuyết, TP. Hồ Chí Minh

41. NGUYỄN THẾ HỆ, Phó Chủ tịch CĐ C.ty Than VN.

42. VŨ THỊ HIỀN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Thái Bình

43. PHẠM THỊ HIẾU, Phó Chủ tịch LĐLĐ huyện Nhơn Trạch, Đồng Nai
44. TRẦN TIẾN HOÀ, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Lào Cai
45. PHẠM HUY HOÀN, Tổng biên tập Báo Lao động
46. TRẦN THANH HỒNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Trà Vinh
47. NGUYỄN THỊ THU HỒNG, Chủ tịch CĐ Giáo dục Thừa Thiên Huế
48. TRẦN THỊ HƯỜNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bà Rịa - VT
49. CHUNG TẤN HƯỚNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Cà Mau
50. NGÔ SỸ HƯỞNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Thái Nguyên
51. BÙI ĐỨC HUỲNH, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Ninh Bình
52. PHAN TRUNG KẾ, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Thừa Thiên - Huế
53. TRƯƠNG THỊ KHUÊ, Phó Chủ tịch Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ VN
54. LÊ THANH KHƯƠNG, Phó Chủ nhiệm Uỷ ban kiểm tra TLĐ
55. TRẦN VĂN KỶ, Chủ tịch CĐ Thương mại và du lịch Việt Nam
56. LÊ ĐÌNH KÝ, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hà Nam
57. NGÔ THỊ HỒNG LẠC, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Vĩnh Long
58. TRƯƠNG THỊ CẨM LAI, Chủ tịch LĐLĐ quận 5, TP HCM
59. NGUYỄN THANH LÂM, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bình Phước
60. NGUYỄN DUY LỊCH, Chủ tịch CĐ TCty Điện lực VN
61. TRỊNH THỊ KIM LIÊN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bình Dương
62. VŨ THỊ NGỌC LIÊN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bình Thuận
63. PHÙNG VĂN LÔ, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Phú Thọ
64. VŨ VĂN LUÂN, Phó TGĐ Tổng công ty Bưu chính - Viễn thông VN
65. NGUYỄN LỤC, Giám đốc HTX cơ khí Quê hương, TP Hồ Chí Minh
66. UÔNG CHU LƯU, Thứ trưởng Bộ Tư pháp
67. HOÀNG THỊ BÍCH LY, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Lạng Sơn
68. NGUYỄN HỮU MẪN, Phó Chủ tịch CĐ Ngân hàng VN
69. MAI XUÂN MẠNH, Chủ tịch CĐ Cty Diezel Sông Công
70. NGUYỄN CAO MỆNH, Viện trưởng Viện cơ học Trung tâm KHTN và CNQG
71. PHẠM VĂN MINH, Phó Chủ tịch CĐ Y tế VN
72. NGUYỄN HỒNG NAM, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Nghệ An
73. NGUYỄN THỊ NĂM, Chủ tịch CĐ Cty Dệt Việt Thắng

74. NGUYỄN PHƯƠNG NGA, Giáo viên Trường PTTH Kim Liên, HN
75. NGUYỄN THỊ NGHĨA, Phó chủ tịch Hội đồng Trung ương liên minh các HTX
76. H'NGIA, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Gia Lai
77. LÊ SINH NGOẠN, Chủ tịch CĐ Nông nghiệp và phát triển nông thôn VN
78. ĐỖ BÍCH NGỌC, Chủ nhiệm HTX May Đại Đồng, HN
79. LÊ HẠNH NGUYÊN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Lai Châu
80. PHẠM KHÔI NGUYÊN, Thứ trưởng Bộ Khoa học công nghệ và môi trường
81. NGUYỄN THỊ VIỆT NHÂN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Kiên Giang
82. VŨ VĂN NHÂN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Tuyên Quang
83. HỒ PHI NHÀN, Chủ tịch CĐ XN Bột mì Bình Đông
84. NGUYỄN VĂN PHÁP, Phó ban cán sự CĐ CAND
85. ĐINH THỊ BÍCH PHÚ, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Bình
86. TRẦN TRUNG PHÚC, Phó trưởng ban Kinh tế - CSXH TLĐ
87. TRẦN HỮU PHƯỚC, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Long An
88. BÙI HỒNG PHƯƠNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bạc Liêu
89. NGUYỄN THỊ MINH PHƯỢNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh An Giang
90. TRẦN NGỌC PHƯỢNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Sơn La
91. NÔNG VĂN PINH, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hà Giang
92. CỐ ĐÌNH QUẾ, Chủ tịch CĐ Tổng công ty Hàng hải Việt Nam
93. TRẦN DUY QUÝ, Viện trưởng Viện di truyền Nông nghiệp
94. NGUYỄN NGỌC RẬU, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Ninh
95. PHAN BÁ SANG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc
96. BÙI XUÂN SINH, Chủ tịch CĐ Cty Đường Lam Sơn, Thanh Hoá
97. TRẦN VĂN SINH, Chủ tịch CĐ Cty Liên doanh Malaysia - Việt Nam, TP HCM
98. LÊ HỒNG SƠN, Chủ tịch CĐ Giáo dục VN
99. NGUYỄN VĂN SỰ, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Đắc Lắc
100. VŨ MINH TÂM, Chủ tịch CĐ Giao thông vận tải VN
101. PHẠM VĂN TÁM, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Tây Ninh
102. VŨ VĂN TÁM, Bí thư Trung ương Đoàn TNCSHCM
103. NGUYỄN VIỆT THẮNG, Chủ tịch CĐ Thuỷ sản Việt Nam
104. TRẦN TẤT THẮNG, Quản đốc PX luyện thép, Công ty Thép Thái Nguyên

105. TRẦN PHÚC THĂNG, Phó trưởng khoa Triết học, Học viện CT Quốc gia Hồ Chí Minh

106. TRẦN TẤT THẮNG, Trưởng phòng, Cục Địa chất và Khoáng sản VN

107. HOÀNG NGỌC THANH, Phó Văn phòng TLĐ

108. NGUYỄN VĂN THÀNH, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Ninh Thuận

109. NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN, Chủ tịch CĐ Cty may 10

110. TRẦN ĐỨC THÀNH, Phó Chủ tịch CĐ Cty May 10

111. NGUYỄN BÁ THANH, Giàn phó Giàn khai thác dầu số 7, XNLD dầu khí Việt - Xô

112. LÊ TIẾN THỌ, Cục phó Cục Nghệ thuật biểu diễn, Bộ Văn hoá

113. LƯƠNG TRUNG THÔNG, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Trị

114. LƯU VĂN THU, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hưng Yên

115. NGUYỄN ĐỨC TỒN, Phó TBT tạp chí Ngôn ngữ học, Trung tâm KHXH và NVQG

116. LÊ VÂN TRÌNH, Phó viện trưởng Viện NC KHKT Bảo hộ lao động TLĐ

117. NGUYỄN VĂN TRÌNH, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bắc Ninh

118. NGUYỄN ĐỨC TUẤN, Chủ tịch CĐ Dầu khí VN

119. HUỲNH VĂN TUẤN, Phó Chủ tịch LĐLĐ huyện Phụng Hiệp, Cần Thơ

120. NGUYỄN ĐỨC TUẤN, Phó quản đốc PX vận hành, Nhà máy thuỷ điện Hoà Bình

121. PHÙNG ĐỨC ỨNG, Chủ tịch CĐ Hàng không VN

122. DƯƠNG VĂN ƯỚC, Chủ tịch CĐ Đường sắt VN

123. NGUYỄN THÀNH VĂN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Sóc Trăng

124. NGUYỄN THỊ VIỂN, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hải Dương

125. VƯƠNG VĂN VIỆT, Phó trưởng ban Đối ngoại TLĐ

126. HUỲNH XUÂN VIỆT, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Tiền Giang

127. PHẠM VĂN VƯỢNG, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Lâm Đồng

128. NGUYỄN HỮU XƯỜNG, Phó ban CĐ Quốc phòng

## DANH SÁCH UỶ BAN KIỂM TRA
## TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHOÁ VIII

1. VŨ KHANG Chủ nhiệm
2. LÊ THANH KHƯƠNG Phó Chủ nhiệm
3. LÊ PHONG Phó Chủ nhiệm
4. ĐẬU ĐÌNH CHÂU Uỷ viên
5. NGUYỄN MINH ĐỨC Uỷ viên
6. HÀ THỊ MAI HƯƠNG Uỷ viên
7. NGUYỄN HẢI KỲ Uỷ viên
8. NGUYỄN ĐẮC THẮNG Uỷ viên
9. TRẦN VĂN THÀNH Uỷ viên
10. PHAN THỊ ANH THƯ Uỷ viên
11. NGUYỄN VĂN THUỘC Uỷ viên
12. NGUYỄN ANH TỐ Uỷ viên
13. NGUYỄN BÌNH TUỆ Uỷ viên

# XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN VÀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VỮNG MẠNH, CHĂM LO BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP, CHÍNH ĐÁNG CỦA CNVC-LĐ, GÓP PHẦN TĂNG CƯỜNG ĐẠI ĐOÀN KẾT TOÀN DÂN TỘC, THỰC HIỆN THẮNG LỢI SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ ĐẤT NƯỚC

**(Báo cáo của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VIII tại Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ IX)**

Trong những năm thực hiện đường lối đổi mới do Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo, đất nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn, tạo tiền đề vững chắc chuyển sang thời kỳ phát triển mới, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Kinh tế tăng trưởng với tốc độ khá; chính trị ổn định; đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân từng bước được cải thiện; các lĩnh vực khoa học, công nghệ, văn hoá, giáo dục, y tế có bước phát triển mới; an ninh quốc phòng được củng cố và giữ vững; quan hệ đối ngoại ngày càng mở rộng; uy tín và vị thế của nước ta không ngừng được nâng cao trên trường quốc tế.

Năm năm qua, kể từ sau đại hội VIII Công đoàn Việt Nam (CĐVN), đất nước ta tiếp tục có sự phát triển mới, từng bước khắc phục những yếu kém của nền kinh tế, vượt qua những khó khăn do thiên tai lớn liên tiếp và ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng tài chính - kinh tế ở một số nước châu Á, đạt được những thành tựu quan trọng, làm thay đổi bộ mặt của đất nước và cuộc sống của nhân dân, củng cố vững chắc độc lập dân tộc, giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa.

Tạo nên những thành tựu to lớn đó, có *sự đóng góp quan trọng của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam.*

Đại hội IX Công đoàn Việt Nam có nhiệm vụ tổng kết, đánh giá tình hình công nhân, viên chức, lao động (CNVC-LĐ) và hoạt động công đoàn 5 năm qua, đề ra phương hướng, nhiệm vụ trong 5 năm tới, nhằm động viên giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam ra sức phấn đấu, góp phần đưa đất nước ta tiến lên theo mục tiêu "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh".

Trên cơ sở tiếp thu ý kiến của Đại hội Công đoàn các cấp và đông đảo cán bộ, đoàn viên công đoàn, CNVC-LĐ trong cả nước, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khoá VIII) trình Đại hội báo cáo về Tình hình CNVC-LĐ và kết quả hoạt động công đoàn nhiệm kỳ 1998 - 2003; mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ Công đoàn nhiệm kỳ 2003 - 2008.

## Phần thứ nhất
# TÌNH HÌNH CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC, LAO ĐỘNG VÀ KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN NHIỆM KỲ 1998 - 2003

## A. TÌNH HÌNH CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC, LAO ĐỘNG

5 năm qua, cùng với việc chuyển dịch cơ cấu của nền kinh tế và quá trình xây dựng, phát triển đất nước theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá *đội ngũ CNVC-LĐ nước ta đã có sự phát triển về số lượng, nâng cao về chất lượng và chuyển dịch về cơ cấu.*

*Số lượng* CNVC-LĐ nước ta hiện nay có khoảng 10,8 triệu người. Trong đó, số làm việc trong các cơ sở sản xuất, kinh doanh thuộc tất cả các thành phần kinh tế là hơn 8,2 triệu, còn lại gần 2,6 triệu người làm việc trong các cơ quan Nhà nước, Đảng, đoàn thể, các đơn vị sự nghiệp, các tổ chức xã hội, xã hội nghề nghiệp từ Trung ương đến phường, xã.

Do yêu cầu sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nhà nước, số lượng CNVC-LĐ ở các doanh nghiệp nhà nước có nhiều biến động, chuyển dịch sang các thành phần kinh tế khác, đồng thời có sự phát triển, hiện có hơn 1,8 triệu người, trong đó công nhân lâu năm, công nhân có tay nghề cao trong một số ngành, nghề truyền thống có xu hướng giảm.

Trong các cơ sở sản xuất kinh doanh tư nhân, hợp tác xã, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần số lượng công nhân, lao động đang tăng nhanh, hiện nay có gần 1,4 triệu người. Trong các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể hiện có hơn 4,3 triệu lao động.

Trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có gần 60 vạn lao động và đang tiếp tục thu hút ngày càng nhiều công nhân, lao động trẻ, trong đó có một bộ phận được đào tạo cơ bản, có trình độ khá về chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề và phần lớn tập trung ở các tỉnh, thành phố lớn, các khu công nghiệp tập trung. Ngoài ra, số lao động đang làm việc theo hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài có tới hàng chục vạn người và có xu hướng sẽ ngày càng tăng thêm.

*Chất lượng đội ngũ CNVC-LĐ nước ta được nâng lên về nhiều mặt.* Nhìn chung có tuổi đời trẻ, lao động dưới 30 tuổi chiếm hơn 36%; trình độ học vấn đã khá hơn trước, có khả năng thích ứng với cơ chế thị trường, tiếp cận nhanh với khoa học và công nghệ tiên tiến, hiện đại. Số lao động nông nghiệp chuyển dịch sang khu vực công nghiệp, dịch vụ ngày càng tăng và đã từng bước hoà nhập môi trường công nghiệp. Ở một số ngành kinh tế như Dầu khí, Hàng không, Điện, Điện tử - Tin học, Bưu chính - Viễn thông, Xây dựng cầu, hầm, Thuỷ điện, Lắp máy... đã hình thành đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề, có trình độ cao. CNVC-LĐ trong lĩnh vực an ninh, quốc phòng đã phát huy truyền thống; nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, tiếp thu khoa học, công nghệ mới, hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Đại đa số CNVC-LĐ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất tốt, luôn tin tưởng, ủng hộ và quyết tâm thực hiện đường lối đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo; có tinh thần yêu nước, đoàn kết, tương thân, tương ái; có ý chí tự lực tự cường,

năng động, sáng tạo vươn lên khắc phục khó khăn, thử thách; chủ động trong tìm kiếm việc làm và lựa chọn nơi làm việc; cố gắng học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ; không trông chờ vào sự bao cấp của Nhà nước, nhận thức rõ hơn về nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa, xu thế cạnh tranh và hội nhập kinh tế quốc tế; tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước trong sạch, vững mạnh; kiên quyết đấu tranh chống lại các âm mưu "diễn biến hoà bình" của các thế lực thù địch, góp phần củng cố an ninh, quốc phòng, bảo vệ Tổ quốc; tích cực chống tham nhũng, tiêu cực và các tệ nạn xã hội; thực sự là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, giữ vai trò nòng cốt trong khối liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức.

Đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan Đảng, Chính quyền, đoàn thể, các nhà khoa học, các thầy thuốc, thầy giáo, văn nghệ sĩ, các cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội của đất nước được tiếp cận với khoa học công nghệ mới, là những người có giác ngộ chính trị, có năng lực chuyên môn, được đào tạo cơ bản và đã kinh qua công tác, tích cực nghiên cứu, tham mưu cho Đảng, Nhà nước xây dựng chính sách, pháp luật và tổ chức thực hiện các chế độ chính sách, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, hăng say lao động, cống hiến trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ, giáo dục - đào tạo, y tế, văn hoá, thể dục thể thao... góp phần xứng đáng vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Bên cạnh những ưu điểm nổi bật đó, *đội ngũ CNVC-LĐ nước ta cũng còn bộc lộ những mặt yếu kém.* Đó là: Một bộ phận cán bộ, công chức còn thiếu kiến thức thực tiễn, ý thức trách nhiệm chưa cao, chưa có chí tiến thủ; đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên gia giỏi, công nhân kỹ thuật bậc cao chưa nhiều; trình độ học vấn, tay nghề của một bộ phận khá đông công nhân, lao động trực tiếp sản xuất còn thấp, nhất là trong một số ngành như Xây dựng, Nông nghiệp, Lâm nghiệp, Thuỷ sản, Giao thông, Dệt may, Da giày; số lao động giản đơn, chưa được đào tạo và thợ bậc thấp còn chiếm tỉ lệ cao; vẫn còn một số ít công nhân ở vùng sâu, vùng xa, công nhân người dân tộc thiểu số không biết chữ. Thể lực của một bộ phận công nhân chưa đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất công nghiệp phát triển.

Một bộ phận công nhân, lao động, nhất là ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và có vốn đầu tư của nước ngoài, do những khó khăn về điều kiện, giờ giấc làm việc và môi trường sinh sống nên ít được sinh hoạt chính trị, xã hội, ít được thông tin, tuyên truyền, do đó ý thức giác ngộ giai cấp, nhận thức chính trị, nhận thức về Đảng, về giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn, hiểu biết về pháp luật, chính sách còn rất hạn chế; một số ít CNVC-LĐ còn bàng quan với chính trị, có lối sống thực dụng; kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp còn yếu. Tỷ lệ đảng viên trong công nhân còn thấp.

Tình trạng tham nhũng, quan liêu, lãng phí, suy thoái về đạo đức, lối sống ở một bộ phận cán bộ, công chức; sự xuống cấp về đạo đức nghề nghiệp và chất lượng phục vụ của một số cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính, cơ quan bảo vệ pháp luật, trong ngành y tế, giáo dục còn xảy ra nghiêm trọng, làm giảm lòng tin của nhân dân và cản trở sự nghiệp đổi mới. Một số CNVC-LĐ còn mắc các tệ nạn xã hội.

*Việc làm* vẫn là vấn đề quan trọng, bức xúc đối với CNVC-LĐ. Tuy nhiên, trong 5 năm qua, do Nhà nước có nhiều cơ chế, chính sách khuyến khích tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế phát triển và do người lao động đã có những quan niệm mới, tích cực tìm việc làm trong tất cả các thành phần kinh tế, chứ không nhất thiết phải làm việc trong khu vực nhà nước, cho nên vấn đề việc làm của công nhân, lao động đã bớt gay gắt, tỉ lệ người không có việc làm có giảm bớt. Tuy vậy, hằng năm vẫn còn từ 6-7 % số công nhân, lao động thất nghiệp và thiếu việc làm. Trong khi đó, một số ngành, nghề như Dệt may, Da giày ở các tỉnh, thành phố phía Nam, do tiền công lao động chưa hợp lý, điều kiện làm việc căng thẳng, nên không tuyển được lao động đủ theo yêu cầu sản xuất, kinh doanh.

*Tiền lương* là nguồn thu nhập chính, tuy đã từng bước được nâng lên, nhưng còn thấp so với nhu cầu tối thiểu, chưa đáp ứng được mức sống và sự thay đổi cơ cấu tiêu dùng của người lao động. Ngoài chi dùng cho các nhu cầu thiết yếu, CNVC-LĐ còn phải chi thêm nhiều khoản cho việc học tập, xây dựng trường lớp, bảo hiểm cho học sinh, chữa bệnh, các loại phí và các khoản đóng góp ủng hộ xã hội... Những khoản này chưa được quy định vào lương, nên đời sống của người làm công ăn lương nói chung còn rất khó khăn. Đối với những CNVC-LĐ về hưu, nghỉ hưởng trợ cấp một lần, nghỉ do sắp xếp lại sản xuất, lao động, ngoài nguồn lương hưu hoặc trợ cấp theo qui định, không có nguồn thu nhập nào khác, nên đời sống càng khó khăn. Đặc biệt đời sống của CNVC-LĐ các nông, lâm trường, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và lao động nhập cư làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, các thành phố lớn, còn nhiều khó khăn, thiếu thốn. Chính sách tiền lương tuy đã được điều chỉnh, bổ sung nhưng chưa được cải tiến, đổi mới cơ bản nên còn tồn tại nhiều mâu thuẫn, bất hợp lý. Mức lương nhìn chung vẫn còn thấp, chưa tương xứng với kết quả lao động và chưa khuyến khích được cán bộ, công chức, viên chức, công nhân, lao động hăng say làm việc. Còn có sự phân hoá giàu nghèo trong CNVC-LĐ và sự chênh lệch về thu nhập giữa những người quản lý, lãnh đạo và người lao động trực tiếp, nhất là khu vực liên doanh và có vốn đầu tư nước ngoài, giữa người lao động Việt Nam và người nước ngoài, giữa người làm việc trong những ngành có nhiều lợi thế với đông đảo CNVC-LĐ ở các ngành khác. Vì vậy, cải cách cơ bản chính sách tiền lương đang là đòi hỏi cấp bách trong tình hình hiện nay.

*Vấn đề nhà ở đang hết sức bức xúc và còn nhiều bất bình đẳng*. Trong khi một bộ phận có nhiều nhà, nhiều đất thì còn rất nhiều cán bộ, CNVC-LĐ, nhất là những người có thu nhập thấp, số công nhân, lao động ở các tỉnh, thành phố lớn, khu công nghiệp tập trung, khu chế xuất (KCX) lại không có nhà ở và thiếu các công trình phúc lợi công cộng như nhà trẻ, mẫu giáo, nhà văn hoá, khu thể thao. Việc giải quyết các nhu cầu về sinh hoạt, hội họp, vui chơi, giải trí, xây dựng hạnh phúc gia đình của công nhân trẻ trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài còn gặp rất nhiều khó khăn.

*Điều kiện làm việc* của cán bộ, công chức, viên chức ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và CNVC-LĐ ở những đơn vị sản xuất kinh doanh có được đầu tư, đổi mới thiết bị, công nghệ thì có chuyển biến tốt, nhưng nhìn chung, điều kiện làm việc của người lao động trực tiếp sản xuất còn chậm được cải thiện. Trong nhiều doanh

nghiệp, nhất là trong các doanh nghiệp tư nhân và hợp tác xã, cơ sở sản xuất cá thể, tình trạng công nghệ, thiết bị lạc hậu, lao động thủ công, nặng nhọc và độc hại vẫn chiếm tỷ lệ cao; phương tiện bảo vệ cá nhân còn thiếu và kém chất lượng; công nhân, lao động vẫn phải làm việc trong điều kiện môi trường bị ô nhiễm, không đảm bảo các điều kiện về vệ sinh, an toàn lao động.

*Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp* còn nghiêm trọng. Hàng năm, theo báo cáo chưa đầy đủ, có khoảng 4000 người bị tai nạn lao động, trong đó số bị chết khoảng 400 người. Trên thực tế con số này còn lớn hơn rất nhiều và có xu hướng tăng lên nhưng chúng ta chưa thống kê được hết, nhất là ở các ngành nông nghiệp, thuỷ sản, ở khu vực sản xuất ngoài quốc doanh. Việc chăm sóc sức khoẻ, phòng chống bệnh nghề nghiệp cho người lao động ở nhiều nơi chưa được quan tâm đúng mức; sức khoẻ của một bộ phận công nhân bị giảm sút. Các vi phạm về an toàn và vệ sinh lao động không được xử lý nghiêm minh, kịp thời.

*Tình trạng vi phạm pháp luật về lao động* trong các doanh nghiệp diễn ra khá phổ biến, nhất là vi phạm những quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, trả lương chậm không được đền bù, vi phạm những qui định về giao kết hợp đồng lao động và việc ký thoả ước lao động tập thể, không thực hiện nghiêm chỉnh các chính sách về bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hộ lao động (BHLĐ)... Tình trạng một số doanh nghiệp, nhất là chủ doanh nghiệp tư nhân và một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trốn tránh, chiếm dụng, nợ tiền đóng BHXH, BHYT còn phổ biến và khá nghiêm trọng, nhưng Nhà nước chưa có biện pháp chấn chỉnh; chế tài xử lý và việc thực thi pháp luật chưa đủ mạnh, nên những quyền lợi thiết thân của người lao động còn bị xâm phạm. Việc tổ chức cho CNVC-LĐ nghỉ ngơi, dưỡng sức nói chung chưa được quan tâm đúng mức.

Hiện nay, việc thực hiện *giao kết hợp đồng lao động* ở khu vực doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt trên 90%; doanh nghiệp tư nhân đạt trên 60%. Đa số là hợp đồng lao động ngắn hạn và xác định thời hạn từ 1-3 năm (chiếm trên 80%). Điều đáng quan tâm là nhiều doanh nghiệp tư nhân mặc dù có công việc thường xuyên, nhưng người sử dụng lao động chỉ ký hợp đồng lao động dưới 3 tháng để trốn tránh nghĩa vụ đóng BHXH, gây thiệt thòi lớn cho người lao động. *Tỉ lệ doanh nghiệp ký thoả ước lao động tập thể* có tăng nhưng còn thấp: Doanh nghiệp nhà nước đạt trên 80%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt gần 30%, doanh nghiệp tư nhân đạt trên 15%. Quyền lợi của một bộ phận CNVC-LĐ bị xâm phạm dưới nhiều hình thức; cường độ lao động cao, trong khi tiền lương được hưởng thấp; tình trạng tự đưa ra định mức lao động cao hơn thực tế, bắt CNVC-LĐ phải tăng ca, làm thêm giờ cao hơn mức qui định của Bộ luật Lao động diễn ra khá phổ biến, nhất là ở các ngành May mặc, Da giày, Chế biến thuỷ hải sản, trong các doanh nghiệp tư nhân, một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các doanh nghiệp sử dụng lao động thời vụ, lao động hợp đồng ngắn hạn. Nhiều công nhân, lao động do phải làm thêm giờ quá nhiều đã bị ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khoẻ và hạnh phúc gia đình.

*Tranh chấp lao động tập thể và đình công* trong 5 năm qua diễn ra phức tạp và có xu hướng tăng lên. Bình quân hàng năm có trên 70 vụ, xảy ra trong tất cả các loại hình doanh nghiệp, tập trung nhiều ở các tỉnh, thành phố lớn và các khu công nghiệp tập trung, ở các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Các vụ tranh chấp lao động tập thể và đình công đều xuất phát từ các yêu cầu bức xúc, chính đáng của người lao động không được giải quyết, có mục đích kinh tế và thuộc phạm vi quan hệ lao động, không mang động cơ chính trị. Các cuộc đình công đều chưa theo đúng trình tự quy định của pháp luật như xảy ra tự phát, không có các bước hoà giải trước, không do Công đoàn cơ sở (CĐCS) quyết định sau khi đã lấy ý kiến của tập thể lao động. Điều này cũng có lý do là trên 70% các cuộc đình công xảy ra ở những nơi chưa có CĐCS; còn những nơi tuy đã có tổ chức Công đoàn, song CĐCS còn thiếu sâu sát, không nắm trước được tình hình. Tuy vậy, khi xảy ra đình công, Công đoàn đã rất chủ động và tích cực phối hợp với các cơ quan chức năng ở địa phương giải quyết.

Nguyên nhân trực tiếp và chủ yếu của các cuộc đình công là do chủ doanh nghiệp và người quản lý không chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật lao động, vi phạm quyền, lợi ích của người lao động, xúc phạm đến danh dự, nhân phẩm của con người. Nhiều nơi công tác quản lý nhà nước về lao động bị buông lỏng, chính quyền và các cơ quan chức năng thiếu sự phối hợp với Công đoàn trong việc tuyên truyền thực hiện pháp luật và giải quyết các mâu thuẫn trong quan hệ lao động; công tác thanh tra, kiểm tra thi hành pháp luật lao động chưa thường xuyên; chế tài và biện pháp xử lý chưa nghiêm minh, quy định của pháp luật còn thiếu chặt chẽ và chưa đồng bộ. Cũng có một số ít trường hợp do một bộ phận công nhân, lao động nóng vội, chưa thực hiện tốt các bước thương lượng, hoà giải mà đã có phản ứng đình công, lãn công. Một số nơi tuy có tổ chức Công đoàn, nhưng hoạt động kém hiệu quả, chưa sát công nhân, không nắm được những tâm tư, bức xúc của người lao động. Cá biệt có cán bộ CĐCS còn bảo vệ những hành vi sai trái của người sử dụng lao động.

*Tâm tư, nguyện vọng* chung của CNVC-LĐ hiện nay là mong muốn đất nước ổn định về chính trị, an ninh quốc phòng được giữ vững, kinh tế, xã hội ngày càng phát triển; bản thân và con cái đến tuổi lao động có việc làm ổn định và thu nhập tương xứng với sức lao động; đòi hỏi Nhà nước có chính sách thực sự đảm bảo cho CNVC-LĐ được học tập nâng cao trình độ học vấn, tay nghề; các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng như về tiền lương, nhà ở, BHXH, BHLĐ, BHYT... được bảo đảm; đời sống văn hoá, tinh thần được nâng cao. CNVC-LĐ không yên tâm trước tình trạng tai nạn giao thông nghiêm trọng, vệ sinh an toàn thực phẩm kém, hiện tượng tiêu cực trong các trường học, bệnh viện, nạn buôn lậu, làm hàng giả và các tệ nạn xã hội ngày càng gia tăng, không được ngăn chặn kịp thời; bất bình trước những bất công trong xã hội, tình trạng mất dân chủ, buông lỏng quản lý kinh tế - xã hội, thiếu kỷ luật, kỷ cương, vi phạm pháp luật, tệ tham nhũng, chạy chức, chạy quyền, quan liêu, lãng phí của một bộ phận cán bộ, công chức trong hệ thống cơ quan bảo vệ pháp luật và bộ máy Nhà nước. CNVC-LĐ mong muốn tổ chức Công đoàn ngày càng vững mạnh, thực sự là chỗ dựa đáng tin cậy, là người đại diện bảo vệ được quyền lợi hợp pháp, chính đáng của mình.

*Tóm lại,* 5 năm qua, tiếp tục thực hiện công cuộc đổi mới của Đảng, cùng với sự chuyển dịch cơ cấu và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, giai cấp công nhân Việt Nam đã phát triển nhanh về số lượng, nâng cao không ngừng về chất lượng, trong tất cả các ngành nghề và các thành phần kinh tế. Một đội ngũ CNVC-LĐ có trình độ

chuyên môn, nghiệp vụ, khoa học, kỹ thuật cao, đã hình thành trong một số ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước. Tuy chiếm tỉ lệ không lớn trong dân số và lực lượng lao động xã hội và còn những khuyết điểm, yếu kém, nhưng với bản chất cách mạng, sự kiên định, vững vàng về chính trị, giai cấp công nhân vẫn luôn luôn là lực lượng đi đầu, là cơ sở chính trị - xã hội quan trọng của Đảng Cộng sản Việt Nam, chỗ dựa vững chắc của Nhà nước, giữ vai trò nòng cốt trong khối liên minh công nhân - nông dân - trí thức và khối đại đoàn kết dân tộc, đi đầu trong việc thực hiện sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN. Hàng triệu CNVC-LĐ trong tất cả các lĩnh vực trên khắp mọi miền đất nước đang ngày đêm hăng say lao động sáng tạo, vượt mọi gian khổ, khó khăn làm ra nhiều sản phẩm, hàng hoá, của cải cho Tổ quốc với năng suất, chất lượng, hiệu quả ngày càng cao. Hàng ngàn công trình, sản phẩm đã hoàn thành hoặc đang được thực hiện như công trình đường dây 500KV Bắc - Nam, Thuỷ điện Ya Ly, cầu Mỹ Thuận, các giàn khoan trên biển, công trình xây dựng đường Hồ Chí Minh... cùng với những thành tựu to lớn đã đạt được trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, an ninh, quốc phòng, khoa học công nghệ, các ngành kinh doanh dịch vụ, y tế, giáo dục, văn hoá nghệ thuật, thể dục thể thao... đã góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm quốc phòng và an ninh, tạo nên tầm vóc mới của đất nước ngay trong những năm đầu thế kỷ XXI.

Đại hội nhiệt liệt biểu dương đội ngũ CNVC-LĐ cả nước trong những năm qua đã nỗ lực phấn đấu, trưởng thành, đạt được những thành tựu to lớn trong công cuộc đổi mới, xây dựng và phát triển đất nước.

## B. KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN.

Đai hội VIII Công đoàn Việt Nam đã đề ra khẩu hiệu hành động trong những năm 1998 - 2003 là: "*Vì sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vì việc làm, đời sống, dân chủ và công bằng xã hội, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh*", đồng thời đề ra 6 nhiệm vụ cụ thể.

Sau 5 năm tổ chức thực hiện, có thể khẳng định mục tiêu, nhiệm vụ do Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam đề ra là đúng đắn, sát với thực tiễn. Công đoàn các cấp đã có nhiều cố gắng nỗ lực phấn đấu, thực hiện tốt Nghị quyết Đại hội và các Nghị quyết của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khoá VIII), tạo bước chuyển biến mạnh mẽ trong phong trào CNVC-LĐ và hoạt động công đoàn, góp phần quan trọng làm nên những thành tựu chung của đất nước.

### I. Những kết quả đạt được trong việc thực hiện các nhiệm vụ chủ yếu:

*1. Công tác tuyên truyền, giáo dục của Công đoàn trong nhiệm kỳ vừa qua được tiến hành thường xuyên, với nhiều nội dung, hình thức đa dạng, góp phần nâng cao nhận thức chính trị, trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề cho CNVC-LĐ, góp phần xây dựng giai cấp công nhân ngày càng vững mạnh, xứng đáng là giai cấp lãnh đạo cách mạng, giữ vai trò nòng cốt trong khối liên minh công nhân - nông dân - trí thức và khối đại đoàn kết dân tộc.*

Các cấp Công đoàn đã bám sát các sự kiện lịch sử trọng đại của đất nước, chủ động phối hợp với các ngành, đoàn thể có liên quan để xây dựng chương trình, kế hoạch tuyên truyền, tổ chức cho CNVC-LĐ học tập các Nghị quyết của Đảng, của Công đoàn, chính sách, pháp luật, của Nhà nước với nhiều hình thức đa dạng, thu hút gần 80% cán bộ, CNVC-LĐ khu vực nhà nước và 40% công nhân, lao động khu vực ngoài quốc doanh tham gia. Đã có 100% LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương chỉ đạo, triển khai và gần 80% CNVC-LĐ được học 5 bài chính trị cơ bản. Các cuộc thi do Công đoàn tổ chức như *"Tìm hiểu về công nhân, Công đoàn Việt Nam"*, *"Tìm hiểu đường lối đổi mới, thành tựu đổi mới"*, *"Kiến thức pháp luật và gia đình"*, *"Sáng tác ca khúc về công nhân, Công đoàn Việt Nam"* và nhiều cuộc thi tìm hiểu về Bộ luật Lao động, Luật Phòng chống ma tuý, về truyền thống của ngành, của địa phương đã thu hút hàng triệu lượt CNVC-LĐ tham gia, góp phần nâng cao hiểu biết về giai cấp công nhân, về Đảng, về tổ chức Công đoàn, hiểu biết về pháp luật, chính sách, chế độ của Nhà nước và quyền lợi, nghĩa vụ của công dân cho đội ngũ CNVC-LĐ.

Công tác giáo dục giới đã đề cập sâu về các chủ đề giáo dục gia đình, giáo dục pháp luật, giáo dục truyền thống, nuôi dạy con theo khoa học, xây dựng gia đình no ấm, hạnh phúc. Đã có hàng triệu lượt người được giáo dục về giới và gia đình, được tập huấn, tuyên truyền các nghị quyết, pháp luật có liên quan đến lao động nữ và trẻ em.

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã tập trung tổ chức nghiên cứu, đóng góp vào quá trình xây dựng Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá IX) về "Phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc vì dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh". Nhiều LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương đã tham mưu cho cấp uỷ địa phương ra nghị quyết hoặc chương trình xây dựng giai cấp công nhân, đã tổ chức nhiều cuộc vận động có ý nghĩa như "Xây dựng nếp sống văn hoá công nghiệp" trong CNVC-LĐ, cuộc vận động xây dựng người cán bộ, công chức "Trung thành, sáng tạo, tận tuỵ, gương mẫu" được đông đảo các cấp, các ngành hưởng ứng, tạo nên sự chuyển biến của cả hệ thống chính trị đối với nhiệm vụ xây dựng giai cấp công nhân, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới.

Để góp phần nâng cao trình độ văn hoá, tay nghề cho CNVC-LĐ, các cấp Công đoàn đã phối hợp với ngành Giáo dục - Đào tạo, ngành Lao động - Thương binh và Xã hội cùng cấp chỉ đạo, thực hiện xoá mù chữ, chống tái mù chữ, học bổ túc văn hoá, luyện tay nghề, thi thợ giỏi, tổ chức phong trào tự học, tự rèn luyện trong CNVC-LĐ, mang lại kết quả đáng khích lệ. Các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao và phong trào xây dựng đời sống văn hoá cơ sở, xây dựng gia đình văn hoá, thu hút ngày càng đông CNVC-LĐ tham gia. Hoạt động của các câu lạc bộ, nhà văn hoá lao động của Công đoàn đã góp phần làm phong phú thêm đời sống tinh thần của CNVC-LĐ.

Hệ thống báo chí, phát thanh truyền hình, xuất bản của Công đoàn có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng. Hiện nay hệ thống Công đoàn có 5 tờ báo, 3 tạp chí, 76 tờ tin và 63 chương trình phát thanh, truyền hình và 1 nhà xuất bản thường xuyên hoạt động, trong đó, Báo Lao Động đã ra hàng ngày. Báo Lao Động và Báo Người Lao

động của LĐLĐ thành phố Hồ Chí Minh đã có báo điện tử. Đó thực sự là công cụ tuyên truyền giáo dục có hiệu quả của Công đoàn, là diễn đàn dân chủ của người lao động, có ảnh hưởng tích cực trong việc giáo dục lý tưởng cách mạng, đạo đức, lối sống trong CNVC-LĐ, tích cực góp phần chống tham nhũng, tiêu cực, tệ nạn xã hội, được đông đảo cán bộ, đoàn viên công đoàn, CNVC-LĐ và dư luận xã hội đánh giá cao.

Công tác dân số kế hoạch hoá gia đình, chăm sóc sức khoẻ sinh sản, phòng chống HIV/AIDS, phòng chống tệ nạn xã hội (TNXH) trong CNVC-LĐ được các cấp Công đoàn triển khai thực hiện đạt nhiều kết quả, góp phần chăm lo sức khoẻ, ngăn ngừa tệ nạn xã hội trong CNVC-LĐ và hạ tỉ lệ dân số trong cả nước.

*2. Các cấp Công đoàn đã giữ vững vai trò nòng cốt, tích cực, chủ động trong tổ chức các phong trào hành động cách mạng, thi đua yêu nước trong CNVC-LĐ. Ba phong trào thi đua do Đại hội đề ra đã thu hút đông đảo CNVC-LĐ tham gia, mang lại hiệu quả thiết thực, góp phần phát triển kinh tế - xã hội đất nước.*

Trong 5 năm qua, ba phong trào thi đua do Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam phát động, nhất là các phong trào "*Lao động giỏi với năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động*"; "*Học tập nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hoá*" được đông đảo CNVC-LĐ và các cấp Công đoàn trong cả nước hưởng ứng. Từ ba phong trào đó, các cấp công đoàn đã vận dụng để tổ chức các phong trào thi đua cụ thể với nhiều hình thức phong phú, đa dạng, phù hợp với từng loại hình ngành, nghề, đối tượng ở cơ sở, thu hút đông đảo CNVC-LĐ tham gia như "*Lao động sáng tạo*", "*Thi đua phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông ngiệp và phát triển nông thôn*", phong trào "*Giỏi việc nước, đảm việc nhà*" trong nữ CNVC-LĐ, phong trào "*Xanh - sạch - đẹp, đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động*", phong trào thi đua bảo vệ an ninh Tổ quốc, hưởng ứng ngày quốc phòng toàn dân, phong trào tiết kiệm... Mục tiêu, nội dung các phong trào thi đua đã đáp ứng được yêu cầu của cách mạng trong từng thời kỳ, có sự phối hợp chặt chẽ với nhiều bộ, ngành và các đoàn thể thông qua việc ký các nghị quyết liên tịch như với Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn về tổ chức phong trào thi đua phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và phát triển nông thôn; với Bộ Giao thông Vận tải và Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh về Chương trình phối hợp "*Thi đua 4 nhất*" trên công trình xây dựng đường Hồ Chí Minh; với Bộ Công an về bảo vệ an ninh Tổ quốc, về phong trào phòng chống ma tuý và tệ nạn xã hội và với nhiều bộ, ngành đoàn thể khác.

Phong trào thi đua "*Lao động giỏi*" do Công đoàn khởi xướng đã được Nhà nước ghi nhận và quy định chính thức là danh hiệu thi đua của Nhà nước (Nghị định 56/CP ngày 30/7/1998 của Chính phủ).

Thực tiễn phong trào thi đua của CNVC-LĐ trong những năm qua đã khẳng định, trong cơ chế thị trường, định hướng XHCN, thi đua vẫn là đòng lực để khơi dậy tinh thần yêu nước, khắc phục những mặt yếu kém, tăng cường sức cạnh tranh để tồn tại và phát triển, góp phần quan trọng vào việc thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của địa phương, ngành, cơ sở và các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Hiệu quả rõ rệt của các phong trào thi đua do Công đoàn khởi xướng là đã góp phần khơi dậy ý thức trách nhiệm, nhiệt tình cách mạng, tinh thần lao động sáng tạo, ý thức tự lực tự cường, dám nghĩ dám làm, vượt qua khó khăn của đội ngũ CNVC-LĐ. Hàng vạn sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, công trình, sản phẩm mới được thực hiện, làm lợi hàng ngàn tỷ đồng, mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội to lớn.

Trong các phong trào thi đua đã xuất hiện nhiều cán bộ, CNVC-LĐ giàu ý chí cách mạng, năng động, sáng tạo, tìm ra cách làm ăn mới, vượt khó khăn, vướng mắc, phấn đấu vươn lên trên mọi lĩnh vực, nhất là trên mặt trận kinh tế. Những điển hình tiên tiến, người tốt, việc tốt ngày càng nhiều và đa dạng, tiêu biểu cho truyền thống cách mạng của giai cấp công nhân Việt Nam anh hùng.

Công tác kiểm tra, đôn đốc, sơ kết, tổng kết thi đua, tuyên truyền, xây dựng và học tập các điển hình tiên tiến được coi trọng. Việc bình bầu các danh hiệu thi đua đã được khôi phục và từng bước đi vào thực chất hơn. Đại hội thi đua yêu nước của CNVC-LĐ và Công đoàn thời kỳ đổi mới, Hội nghị toàn quốc sơ kết phong trào thi đua phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và phát triển nông thôn, Hội nghị biểu dương lao động giỏi, lao động sáng tạo chào mừng Đại hội IX Công đoàn Việt Nam và nhiều Hội nghị chuyên đề khác do Tổng Liên đoàn tổ chức đã biểu dương kịp thời những thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua của CNVC-LĐ trong những năm qua.

Trong phong trào thi đua của CNVC-LĐ 5 năm qua, đã có 168 tập thể và 58 cá nhân thuộc khối CNVC-LĐ được tuyên dương Anh hùng lao động thời kỳ đổi mới; đã có 134 tập thể và cá nhân cán bộ công đoàn được Chủ tịch nước thưởng Huân chương các loại; 22 tập thể được tặng cờ và 279 tập thể và cá nhân cán bộ công đoàn được tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tặng cờ thi đua cho 2.591 tập thể và tặng Bằng khen của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho 23.140 tập thể và cá nhân, tặng Bằng Lao động sáng tạo cho 3.344 lượt người. Hơn 1 triệu nữ CNVC-LĐ được cấp giấy chứng nhận là phụ nữ "Hai giỏi" các cấp và 14 cá nhân và tập thể nữ đã được nhận giải thưởng Côvalépxcaia.

*3. Công tác tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, xã hội, chăm lo đời sống, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ của các cấp Công đoàn được quan tâm thực hiện và có nhiều chuyển biến tích cực; hoạt động xã hội được tiến hành thường xuyên, mang lại hiệu quả rõ rệt.*

Trong 5 năm qua, Công đoàn đã tích cực, chủ động và có trách nhiệm cao trong việc tham gia với Chính phủ, các bộ, ngành liên quan trong việc xây dựng, bổ sung, sửa đổi nhiều văn bản pháp luật, chính sách, chế độ liên quan đến CNVC-LĐ, đảm bảo hài hoà lợi ích của Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Bằng nhiều hình thức như hội nghị, hội thảo, lấy ý kiến trực tiếp của người lao động từ cơ sở, Công đoàn đã phát huy được trí tuệ của đông đảo cán bộ, đoàn viên công đoàn tham gia ý kiến, do đó nhiều nội dung đóng góp của Công đoàn đã được tiếp thu, chấp nhận.

Thực hiện chính sách của Đảng và Nhà nước về đổi mới, sắp xếp lại DNNN (cổ phần hoá, giao, bán, khoán, cho thuê DNNN), hầu hết Công đoàn ngành Trung ương, LĐLĐ địa phương đã cử cán bộ tham gia các Ban chỉ đạo đổi mới và phát triển doanh

nghiệp cấp mình, đồng thời tuyên truyền giúp CNVC-LĐ có nhận thức đúng đắn, tích cực ủng hộ và thực hiện quá trình tổ chức, sắp xếp lại DNNN tại cơ sở; tham gia giải quyết những vướng mắc ở cơ sở, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, đảm bảo việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động.

Công đoàn đã chủ động phối hợp với chính quyền cùng cấp hướng dẫn, chỉ đạo, thực hiện việc mở Đại hội CNVC và Hội nghị cán bộ, công chức hàng năm theo đúng qui định của pháp luật và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn. Bình quân hằng năm có 80-90% DNNN mở Đại hội CNVC, khoảng 80% cơ quan, đơn vị mở Hội nghị cán bộ, công chức với chất lượng ngày càng tốt hơn. Công đoàn còn phối hợp với chính quyền chăm lo việc nghỉ ngơi, dưỡng sức cho CNVC-LĐ.

Công đoàn còn tích cực tham gia xây dựng các cơ chế, thành lập các tổ chức để giải quyết tranh chấp lao động như: Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh, Hội thẩm nhân dân toà án các cấp. Đặc biệt, các cấp Công đoàn đã chủ động tham gia giải quyết hàng trăm vụ tranh chấp lao động, đình công góp phần xây dựng quan hệ lao động lành mạnh trong các doanh nghiệp, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Hàng năm, Công đoàn các cấp thường xuyên tự tổ chức hoặc chủ động phối hợp với các ngành chức năng của Nhà nước tổ chức kiểm tra việc thực hiện Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, các chính sách, chế độ liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động. Nhiều kiến nghị được chuyển tới các cơ quan chức năng để kịp thời xử lý những vi phạm pháp luật và hoàn chỉnh các qui định về chế độ, chính sách liên quan đến người lao động.

Hoạt động tư vấn pháp luật, giới thiệu việc làm, đào tạo, đào tạo lại nghề của Công đoàn có nhiều kết quả. Hàng năm có hàng nghìn lượt CNVC-LĐ được tư vấn và trợ giúp pháp lý. 5 năm qua, thông qua các Trung tâm dịch vụ việc làm và dạy nghề của Công đoàn, đã có gần 16 vạn lao động được dạy nghề và hơn 83 ngàn người được giới thiệu việc làm.

Các cấp Công đoàn tiếp tục đẩy mạnh các hoạt động xã hội với nhiều nội dung, hình thức đa dạng, phong phú. Nổi bật là việc thực hiện chương trình hành động xoá đói giảm nghèo trong CNVC-LĐ, việc hỗ trợ giải quyết việc làm thông qua nguồn vốn vay từ quỹ Quốc gia, việc xây dựng các loại quỹ hỗ trợ giải quyết việc làm, quỹ tình nghĩa, nhân đạo, từ thiện, quỹ vì nữ công nhân, lao động nghèo, Quỹ tấm lòng vàng Lao động và nhiều hình thức phong phú khác của các Công đoàn cơ sở cũng đã góp phần quan trọng giải quyết việc làm cho hàng vạn lao động, giảm hộ nghèo trong nhân dân và CNVC-LĐ, làm cho người lao động hiểu và gắn bó hơn với tổ chức Công đoàn, nâng cao vị thế của tổ chức Công đoàn trong xã hội. Ngoài việc chăm lo cho CNVC-LĐ, một số cấp Công đoàn còn cử cán bộ tham gia chương trình 135 ở các xã vùng sâu, vùng xa.

Công tác chăm lo đời sống, tham gia kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của nữ CNVC-LĐ, động viên nữ CNVC-LĐ nuôi dạy con tốt, chăm sóc, giáo dục trẻ em, quan tâm đến trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn đã được tiến hành thường xuyên, đạt nhiều kết quả cụ thể, thiết thực.

Công đoàn đã tổ chức nghiên cứu tình hình nhà ở của CNVC-LĐ và kiến nghị với Chính phủ về chính sách nhà ở cho CNVC-LĐ có thu nhập thấp và công nhân, lao động trong các khu chế xuất, khu công nghiệp. Đồng thời Công đoàn còn vận động CNVC-LĐ, các cơ quan, đơn vị đóng góp để xây dựng nhà tình nghĩa dành cho các đối tượng chính sách, nhà tình thương cho công nhân, lao động nghèo, nhà ở cho giáo viên vùng sâu, vùng xa. Phần lớn trong số hơn 13 ngàn Bà mẹ Việt Nam anh hùng còn sống đang được CNVC-LĐ phụng dưỡng.

Công đoàn đã tích cực, chủ động tham gia với Nhà nước đẩy mạnh công tác BHLĐ, tổ chức tốt các hoạt động của tuần lễ quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ hằng năm; chỉ đạo hoạt động mạng lưới an toàn vệ sinh viên; kiểm tra, giám sát việc thực hiện các qui định về BHLĐ. Các hoạt động nghiên cứu, ứng dụng khoa học, kỹ thuật BHLĐ, bảo vệ môi trường, đào tạo kĩ sư BHLĐ đạt nhiều kết quả, phục vụ tốt cho xã hội và người lao động.

*4. Công tác phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh có bước phát triển mới; công tác kiểm tra của Công đoàn đã góp phần vào việc xây dựng, củng cố tổ chức Công đoàn. Hoạt động tài chính, kinh tế của Công đoàn có nhiều tiến bộ.*

Trong 5 năm qua, công tác phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức Công đoàn trong các thành phần kinh tế đã đạt được kết quả quan trọng. Số lượng đoàn viên và số Công đoàn cơ sở tăng hơn trước, cơ cấu đoàn viên và Công đoàn cơ sở có sự thay đổi đáng kể. Tỉ trọng đoàn viên và Công đoàn cơ sở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và có vốn đầu tư nước ngoài tăng lên nhiều. 5 năm qua, trong khu vực ngoài quốc doanh và có vốn đầu tư nước ngoài cả nước đã phát triển được gần 40 vạn đoàn viên và thành lập được 4.737 Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn, nâng tổng số đoàn viên khu vực này lên 85 vạn người với hơn 10.400 Công đoàn cơ sở, chiếm hơn 20% tổng số đoàn viên và gần 17% tổng số Công đoàn cơ sở trong cả nước. Đặc biệt ở một vài tỉnh, thành phố công nghiệp tập trung, tỉ lệ đó lên tới trên 50%. Với kết quả phát triển 5 năm qua, đến nay tổng số Công đoàn cơ sở trong cả nước đã lên tới trên 61 ngàn với tổng số đoàn viên hơn 4,25 triệu.

Việc nghiên cứu, xây dựng và ban hành các văn bản quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn cơ sở, Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất đã được triển khai. Hệ thống tổ chức của Công đoàn đã được kiện toàn, củng cố thêm một bước. Công đoàn cấp trên cơ sở được sắp xếp lại cho phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ mới, tạo điều kiện cho Công đoàn cấp cơ sở phát huy năng lực hoạt động trong cơ chế thị trường. Công đoàn cấp huyện đã từng bước kiện toàn thêm, khẳng định vị trí của mình trên địa bàn. Nhiều Công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất đã được thành lập và đi vào hoạt động.

Nội dung và phương thức hoạt động của Công đoàn trong các thành phần kinh tế có bước đổi mới, đã làm rõ hơn mô hình tổ chức, các nhiệm vụ và nội dung hoạt động của từng loại hình Công đoàn cơ sở. Coi trọng việc nâng cao chất lượng hoạt động của Công đoàn cơ sở, quan tâm xây dựng Công đoàn cơ sở vững mạnh. Vượt qua khó khăn nhiều mặt, trong điều kiện thiếu cán bộ và kinh phí hoạt động, một số Công đoàn cơ sở khu vực ngoài quốc doanh, có vốn đầu tư nước ngoài đã hoạt động tốt, có hiệu quả. Bình quân hàng năm có khoảng 70% Công đoàn cơ sở đạt danh hiệu vững mạnh và

vững mạnh xuất sắc, trong đó khu vực ngoài quốc doanh đạt gần 30%, cao hơn so với chỉ tiêu do Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam đề ra.

Mối quan hệ chỉ đạo phối hợp giữa LĐLĐ địa phương với Công đoàn ngành Trung ương đối với Công đoàn cơ sở trong các thành phần kinh tế có chuyển biến từng bước, làm cho hoạt động của Công đoàn cơ sở vừa phù hợp với ngành nghề, vừa phù hợp với các hoạt động xã hội ở địa phương.

Công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng cán bộ công đoàn có sự chuyển biến mới theo hướng đa dạng hoá hình thức đào tạo, cải tiến chương trình và nội dung đào tạo, tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn ngắn ngày theo chuyên đề, đi sâu đào tạo kỹ năng hoạt động công đoàn. Việc xây dựng đội ngũ cộng tác viên, giảng viên kiêm chức được coi trọng. Từ năm 1998 đến nay, có hơn 3000 cán bộ công đoàn được cử đi học các lớp đại học tại chức Công đoàn, gần 3.200 cán bộ công đoàn được theo học lớp bồi dưỡng phần lý luận Đại học Công đoàn và trên 800 cán bộ theo học các lớp lý luận chính trị khác. Mỗi năm có hàng vạn lượt cán bộ công đoàn được bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ công tác công đoàn, kiến thức mới về pháp luật, chính sách. Kết quả đó đã góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp trong việc nâng cao hiểu biết chính sách, pháp luật, lý luận và nghiệp vụ công tác công đoàn, trang bị cho cán bộ công đoàn có trình độ và bản lĩnh chính trị, có kỹ năng hoạt động công đoàn, từng bước đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Công tác quy hoạch, quản lý và thực hiện chính sách đối với cán bộ công đoàn được quan tâm, tạo sự ổn định, từng bước nâng cao chất lượng cán bộ, góp phần bổ sung nguồn cán bộ cho Đảng, Nhà nước và chuẩn bị nhân sự cho Đại hội IX Công đoàn Việt Nam. Hầu hết cán bộ chủ chốt của các LĐLĐ tỉnh, thành phố đều tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và thành phố, một số đồng chí tham gia Ban Thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ, là đại biểu Quốc hội, một số cán bộ chủ chốt của Công đoàn ngành tham gia trong Ban cán sự. Một số cán bộ công đoàn đã được Đảng, Nhà nước điều động, phân công nhiệm vụ mới.

Việc đánh giá cán bộ hàng năm, việc bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ được thực hiện nghiêm túc theo qui định của Đảng, Nhà nước và Tổng Liên đoàn. Công tác quản lý cán bộ đã từng bước đi vào nề nếp.

Tuy còn nhiều bất hợp lý về chế độ, chính sách đối với cán bộ công đoàn, song nhiệm kỳ qua, các cấp Công đoàn đã có nhiều cố gắng thực hiện các chính sách về tiền lương, phụ cấp, khen thưởng... góp phần động viên cán bộ công đoàn hăng hái làm tròn nhiệm vụ công tác.

*Công tác kiểm tra của Công đoàn đã được Ban Chấp hành, Ban Thường vụ các cấp coi trọng.* Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn các cấp đã xây dựng và thực hiện tốt chương trình công tác hàng năm; tổ chức kiểm tra tài chính, tài sản công đoàn, kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm; tham mưu giúp các Ban Chấp hành, Ban Thường vụ kiểm tra việc thực hiện Điều lệ Công đoàn Việt Nam; đã tổ chức được nhiều lớp tập huấn nghiệp vụ về công tác kiểm tra. Kết quả đó đã góp phần vào việc xây dựng và củng cố tổ chức Công đoàn nhiệm kỳ qua.

*Hoạt động tài chính, kinh tế công đoàn 5 năm qua đã có nhiều tiến bộ.* Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn đã có Nghị quyết về công tác tài chính, kinh tế công đoàn, từng bước thống nhất việc quản lý tài chính và hoạt động kinh tế trong toàn hệ thống. Các cấp Công đoàn đã có nhiều cố gắng tranh thủ sự hỗ trợ của chính quyền và cơ quan tài chính Nhà nước các cấp; cố gắng khai thác các nguồn thu, đảm bảo thu đạt và vượt kế hoạch; thực hiện chi tiêu đúng mục đích, có hiệu quả và tiết kiệm; đã tập trung kinh phí cho tổ chức các phong trào thi đua, khen thưởng, các hoạt động xã hội, cho công tác tuyên truyền, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, phát triển đoàn viên, phát triển Công đoàn ngoài quốc doanh. Được sự giúp đỡ của Chính phủ và các cấp chính quyền, trong 5 năm qua, các cấp Công đoàn đã được hỗ trợ thêm kinh phí, tăng cường thêm cơ sở vật chất, từ đó có thêm những điều kiện thuận lợi hơn cho hoạt động của Công đoàn.

Toàn hệ thống Công đoàn có 51 đơn vị làm kinh tế với nhiều hình thức sản xuất, kinh doanh và dịch vụ khác nhau. Mặc dù còn gặp nhiều khó khăn về vốn, lao động, công nghệ, thị trường và vướng mắc về cơ sở pháp lý, cơ chế quản lý, song nhiều đơn vị đã cố gắng để đứng vững trong cơ chế thị trường. Một số đơn vị đã làm ăn có hiệu quả, góp phần tăng thêm nguồn thu cho ngân sách Công đoàn, vừa giải quyết việc làm cho hàng ngàn lao động.

*5. Trong 5 năm qua Công đoàn Việt Nam đã nâng cao vai trò và trách nhiệm, tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước trong sạch, vững mạnh.*

Các cấp Công đoàn đã chủ động tham gia xây dựng, học tập quán triệt và thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng; hưởng ứng và tham gia tích cực cuộc vận động xây dựng, chỉnh đốn, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức Đảng; thường xuyên kiến nghị và tích cực tham gia với Đảng trong việc tăng cường đào tạo, bồi dưỡng và phát triển Đảng trong lực lượng công nhân ưu tú, quan tâm hơn nữa tới việc xây dựng giai cấp công nhân, xây dựng tổ chức cơ sở Đảng trong các thành phần kinh tế, nâng cao vị trí, vai trò của tổ chức Công đoàn, thực hiện chính sách, chế độ đối với CNVC-LĐ và Công đoàn. Số đảng viên mới được kết nạp là công nhân tăng hàng năm.

CNVC-LĐ, cán bộ đoàn viên công đoàn luôn tích cực tham gia vào các hoạt động bảo vệ an ninh tổ quốc, chống lại các âm mưu xuyên tạc, phá hoại của địch, bảo đảm an toàn, trật tự xã hội. Tổ chức Công đoàn các cấp luôn là chỗ dựa tin cậy vững chắc, góp phần bảo vệ Đảng, xây dựng Nhà nước trong sạch, vững mạnh.

Công đoàn luôn ủng hộ và tích cực tham gia sắp xếp lại tổ chức bộ máy, giảm biên chế trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp; đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực, cải tiến lề lối làm việc trong các cơ quan nhà nước, tích cực đóng góp ý kiến làm rõ vai trò quản lý nhà nước trong nền kinh tế thị trường, làm rõ vị trí, vai trò của giai cấp công nhân, tổ chức Công đoàn trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Hoạt động phối hợp giữa Công đoàn với các cấp chính quyền và các tổ chức chính trị xã hội, thông qua việc thực hiện các chương trình phối hợp hàng năm và 5 năm từng bước đi vào chiều sâu, mang lại kết quả cụ thể, thiết thực.

*6. Hoạt động đối ngoại của Công đoàn Việt Nam trong 5 năm qua đã có bước phát triển, mở rộng.*

Công tác đối ngoại của Công đoàn Việt Nam đã thực hiện đúng đường lối đối ngoại của Đảng và Nhà nước, nỗ lực nhằm mở rộng quan hệ với các tổ chức Công đoàn và phong trào lao động quốc tế, các tổ chức quốc tế đa phương, tổ chức phi chính phủ thuộc các xu hướng, hội tịch quốc tế khác nhau trên khắp các châu lục. Đến nay Công đoàn Việt Nam đã có quan hệ với hơn 30 tổ chức quốc tế, đặc biệt là với Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và hơn 100 tổ chức Công đoàn của hơn 90 quốc gia trên thế giới. Hoạt động đối ngoại của Công đoàn Việt Nam đã góp phần làm cho thế giới hiểu rõ, hiểu đúng về đường lối đổi mới của Đảng và chính sách của Nhà nước, chống lại sự xuyên tạc của các thế lực thù địch, đóng góp xứng đáng vào hoạt động đối ngoại của Đảng, Nhà nước, đồng thời tích cực vận động và tranh thủ sự giúp đỡ của nhiều tổ chức Công đoàn quốc tế, thực hiện có kết quả các dự án và chương trình hợp tác quốc tế dành cho Công đoàn Việt Nam

Nhiều LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương đã chủ động, tích cực mở rộng quan hệ song phương với một số tổ chức Công đoàn ngành nghề và địa phương của các nước. Công đoàn Việt Nam đã đón hàng trăm đoàn khách quốc tế tới thăm và làm việc và đã cử hàng trăm đoàn đại biểu tham dự các hội nghị, hội thảo quốc tế, dự Đại hội Công đoàn các nước và các tổ chức quốc tế; tham quan, nghiên cứu kinh nghiệm hoạt động công đoàn các nước.

Đại hội ghi nhận và đánh giá cao tình đoàn kết, mối quan hệ hữu nghị hợp tác giữa lao động và Công đoàn các nước trên thế giới.

*7. Công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện của các cấp Công đoàn trong nhiệm kì qua đã từng bước được đổi mới, sát cơ sở và người lao động hơn.*

Để chỉ đạo thực hiện 6 nhiệm vụ do Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam đề ra, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn và Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã cụ thể hoá Nghị quyết Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam thành những Nghị quyết chuyên đề. Đồng thời Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn cũng tăng cường kiểm tra, đôn đốc, tổ chức làm việc với nhiều Công đoàn ngành, địa phương, cơ sở; đã quan tâm chỉ đạo công tác nghiên cứu, tổ chức điều tra, khảo sát, hội thảo, tổng kết chuyên đề, đúc rút cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn để đánh giá chính xác thực trạng và tìm giải pháp thích hợp cho sự phát triển của phong trào CNVC-LĐ và hoạt động công đoàn.

Các cấp Công đoàn đã bám sát các Nghị quyết của Ban Chấp hành và sự chỉ đạo của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xây dựng chương trình, kế hoạch công tác toàn khoá và từng năm với những nội dung, biện pháp, chỉ tiêu thực hiện cụ thể, phù hợp với từng ngành, từng địa phương và từng cơ sở.

Tổ chức Công đoàn đã kiên trì kiến nghị với Đảng, Nhà nước, các bộ, ngành, địa phương giải quyết được một số vấn đề lớn mà CNVC-LĐ mong mỏi như chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ cho người lao động tham gia BHXH; sửa đổi Bộ luật Lao động; giải quyết chế độ cho lao động dôi dư; hỗ trợ tài chính cho hoạt động phát triển Công đoàn ngoài quốc doanh và nhiều vấn đề khác có liên quan đến việc làm, đời sống người lao động.

Việc xây dựng, bổ sung, hoàn thiện các quy chế hoạt động, nhất là quy chế phối hợp giữa Công đoàn với chính quyền các cấp được chú trọng hơn.

Chế độ thông tin, báo cáo, công tác văn thư, lưu trữ trong hệ thống Công đoàn được chú ý và từng bước đi vào nề nếp. Việc ứng dụng tin học đã góp phần phục vụ tốt hơn cho công tác chỉ đạo điều hành của Công đoàn các cấp.

**II. Khuyết điểm, yếu kém và nguyên nhân.**

***1. Khuyết điểm, yếu kém.***

Trong 5 năm qua, bên cạnh các kết quả đạt được, tổ chức Công đoàn cũng còn nhiều yếu kém, khuyết điểm. Tổ chức và phương thức hoạt động của Công đoàn chưa chuyển kịp với những biến đổi của tình hình đất nước và đòi hỏi của đoàn viên, CNVC-LĐ. Những khuyết điểm, yếu kém chủ yếu trên các mặt sau đây:

- Công tác tuyên truyền, giáo dục còn có những hạn chế, đổi mới chậm, kỹ năng hoạt động tuyên truyền, giáo dục của cán bộ công đoàn còn yếu, nặng về lý luận chung và mới tập trung nhiều ở khu vực kinh tế Nhà nước. Đối với khu vực ngoài quốc doanh, công tác này chưa được chú ý đúng mức và còn gặp nhiều khó khăn về điều kiện thời gian, kinh phí, lúng túng trong phương pháp hoạt động. Nội dung, hình thức tuyên truyền giáo dục còn chưa thật phù hợp với từng loại đối tượng CNVC-LĐ; việc nắm bắt diễn biến tư tưởng, tâm tư nguyện vọng của CNVC-LĐ ở nhiều nơi còn chưa tốt và thiếu kịp thời.

- Chất lượng tham gia của Công đoàn vào việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung một số chính sách, pháp luật của Nhà nước chưa cao; công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đối với các cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế của Công đoàn còn yếu; chưa bảo vệ tốt được quyền lợi của người lao động, nhất là ở nhiều Công đoàn cơ sở khu vực ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm và công tác tư vấn pháp luật, trợ giúp pháp lý chưa đáp ứng được nhu cầu của CNVC-LĐ.

- Phong trào "Thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, chống lãng phí, chống các biểu hiện tiêu cực, sách nhiễu, phiền hà, làm trái pháp luật, chống các tệ nạn xã hội" do Công đoàn phát động hiệu quả còn thấp; phong trào thi đua trong một số cơ quan hành chính sự nghiệp có nội dung chưa rõ nét; chưa nghiên cứu xây dựng được mô hình và nội dung thi đua phù hợp với doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Việc bình xét thi đua khen thưởng có nơi còn mang tính hình thức, nể nang, chưa thật sự phát huy tác dụng động viên, công khai so sánh để học tập; quy chế thi đua, khen thưởng trong hệ thống Công đoàn chậm được ban hành cho phù hợp với điều kiện mới.

- Tốc độ phát triển đoàn viên và thành lập Công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp khu vực ngoài quốc doanh còn chậm, còn nhiều vướng mắc về tổ chức và lúng túng về nội dung, phương pháp hoạt động. Vai trò, chức năng của một số Công đoàn cơ sở, nhất là ở khu vực ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tuy đã có qui định, nhưng chưa kịp thời đánh giá, rút kinh nghiệm để hoạt động tốt hơn. Việc chấm điểm, đánh giá, phân loại Công đoàn cơ sở hằng năm ở một số nơi chưa phản ánh đúng chất lượng hoạt động của Công đoàn ở cơ sở; một số nơi có tỉ lệ Công đoàn cơ sở vững mạnh đạt mức cao, nhưng chất lượng chưa tương xứng. Một số Công đoàn cơ

sở chưa trở thành chỗ dựa của công nhân, lao động; khi xảy ra phản ứng tập thể của công nhân, lao động dẫn tới đình công thì Công đoàn cơ sở mới biết, cá biệt có nơi chủ tịch Công đoàn cơ sở còn đứng về phía chủ doanh nghiệp vi phạm quyền lợi của công nhân, lao động. Công đoàn chưa có được cơ chế, điều kiện để tham gia giải quyết, bảo vệ quyền lợi của công nhân, lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Mối quan hệ phối hợp, sự phân công, phân cấp chỉ đạo giữa Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn và LĐLĐ tỉnh, thành phố với Công đoàn cơ sở có nhiều điểm chưa phù hợp thực tế, trong khi thực hiện còn nhiều vướng mắc chưa được giải quyết kịp thời, tổ chức và hoạt động của Công đoàn cấp huyện còn gặp nhiều khó khăn, nhất là về cán bộ, cơ sở vật chất và kinh phí hoạt động.

Nội dung, phương pháp đào tạo cán bộ chậm được đổi mới, chưa theo kịp với sự phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, chưa chú ý đào tạo kỹ năng hoạt động cho cán bộ công đoàn để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, nhất là đối với Công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Công tác đào tạo đại học tập trung, dài hạn tại các trường công đoàn chưa gắn với tiêu chuẩn, quy hoạch, sử dụng và yêu cầu thực tế, nên chất lượng đào tạo chưa cao. Việc bồi dưỡng, tập huấn ở một số nơi chưa trở thành yêu cầu bắt buộc thường xuyên. Chưa tiêu chuẩn hoá được cán bộ và không thực hiện được việc luân chuyển cán bộ công đoàn; không chủ động được công tác cán bộ ở các cấp Công đoàn. Vấn đề tiền lương và một số chế độ đối với cán bộ công đoàn còn chưa hợp lý; chưa có chính sách cụ thể để thu hút, đãi ngộ cán bộ nên chưa động viên, khuyến khích được cán bộ công đoàn gắn bó với tổ chức Công đoàn.

- Hiệu quả hoạt động kinh tế công đoàn còn thấp, chưa khai thác được tiềm năng thực có; phần thu cho ngân sách công đoàn chưa tương xứng với tài sản và công sức đã đầu tư; Tổng Liên đoàn chưa ban hành kịp thời những qui định, hướng dẫn đối với hoạt động kinh tế công đoàn; còn thiếu cơ chế tổ chức và quản lý thống nhất trong hệ thống Công đoàn; trình độ cán bộ và kinh nghiệm quản lý hoạt động kinh tế công đoàn còn yếu.

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo của một số Công đoàn còn chưa sát với cơ sở, ít đầu tư nghiên cứu, công việc đề ra còn dàn trải, thiếu tập trung, hiệu quả thấp; chưa khai thác tốt tiềm năng và thế mạnh của địa phương và cơ sở.

***2. Nguyên nhân.***

*Nguyên nhân chủ quan.*

- Nhận thức của một bộ phận CNVC-LĐ và cán bộ công đoàn về vai trò, chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn trong cơ chế thị trường định hướng XHCN, nhất là đối với khu vực ngoài quốc doanh chưa đầy đủ. Các chức năng của Công đoàn còn chậm được cụ thể hoá và vận dụng linh hoạt cho phù hợp với tổ chức Công đoàn trong từng thành phần kinh tế. Trình độ, năng lực của một bộ phận cán bộ, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở, còn yếu, không theo kịp với sự đổi mới cơ chế quản lý kinh tế và thực tiễn đất nước. Tính năng động, sáng tạo của một số cán bộ công đoàn chưa cao, khả năng nhạy bén, nắm bắt tình hình, kinh nghiệm thực tiễn còn yếu. Một số nội dung hoạt động được đặt ra còn mang tính hình thức, chưa phù hợp với thực tiễn, hiệu quả thấp.

- Nội dung, phương thức hoạt động công đoàn chưa được cụ thể hoá cho phù hợp với từng loại hình cơ sở; việc kiểm tra thực hiện kế hoạch công tác của cấp trên đối với cấp dưới chưa được coi trọng. Việc chấp hành chế độ thông tin, báo cáo chưa nghiêm. Bệnh hành chính, quan liêu, kinh nghiệm chủ nghĩa còn khá phổ biến trong một bộ phận cán bộ công đoàn. Công tác kiện toàn tổ chức, xác định chức năng, nhiệm vụ, phân công, phân cấp chỉ đạo đối với Công đoàn cấp trên cơ sở, Công đoàn ngành Trung ương và LĐLĐ địa phương còn những vướng mắc. Công tác chỉ đạo hoạt động kinh tế công đoàn của Tổng Liên đoàn còn bị buông lỏng, để một thời gian dài không hướng dẫn, chỉ đạo. Tài chính của Công đoàn còn gặp nhiều khó khăn, không đủ cho hoạt động.

- Công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn chưa đáp ứng được yêu cầu chỉ đạo phong trào CNVC-LĐ và hoạt động công đoàn. Nhiều vấn đề về lý luận và thực tiễn cần làm sáng tỏ chưa được tổ chức nghiên cứu một cách đầy đủ, hệ thống, nhất là vấn đề nghiên cứu về giai cấp công nhân, chức năng, nhiệm vụ tổ chức Công đoàn trong tình hình mới. Một số chủ trương lớn của tổ chức Công đoàn triển khai thực hiện đã nhiều năm nhưng chưa được tổng kết như vấn đề Công đoàn cấp huyện; Công đoàn Tổng Công ty; Công đoàn phường, xã; Công đoàn trong công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, Công đoàn khối...

*Nguyên nhân khách quan.*

- Những mặt tiêu cực của nền kinh tế thị trường và những tiêu cực trong xã hội, trong nội bộ đội ngũ CNVC-LĐ có ảnh hưởng, tác động nhất định đến hoạt động công đoàn.

- Hệ thống pháp luật, chính sách còn chưa đồng bộ; một số văn bản, quy định được ban hành nhưng chưa thật phù hợp với chủ trương của Đảng và nguyện vọng, lợi ích của người lao động; có trường hợp còn chồng chéo và không nhất quán, gây khó khăn cho việc tổ chức thực hiện và tạo nhiều kẽ hở cho những người xấu lợi dụng, vi phạm; hiệu lực quản lý nhà nước về lao động thấp; một số quy định của pháp luật không được thực thi nghiêm chỉnh; quyền lợi hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ ở một số nơi còn bị vi phạm.

- Vấn đề xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn tuy đã được Đảng và Nhà nước quan tâm nhưng chưa thật đầy đủ, đến nay vẫn chưa có Nghị quyết của Đảng về xây dựng giai cấp công nhân. Một số cấp uỷ và cơ quan chính quyền nhận thức chưa đúng về vai trò, chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn, có lúc còn coi nhẹ vai trò của Công đoàn, chưa tôn trọng tính độc lập về tổ chức của Công đoàn, nhiều khi can thiệp quá sâu vào công việc của Công đoàn. Chưa có cơ chế, chính sách đồng bộ để tạo điều kiện cho Công đoàn thực hiện tốt vai trò của mình theo luật định; có những chính sách, chế độ liên quan đến CNVC-LĐ, cán bộ công đoàn không phù hợp, Công đoàn đã kiến nghị nhưng chưa được sửa đổi. Nhiều doanh nghiệp ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức cơ sở Đảng. Việc bảo vệ những cán bộ công đoàn thẳng thắn đấu tranh bảo vệ quyền lợi của CNVC-LĐ rất khó khăn. Kinh phí dành cho sự phát triển Công đoàn ngoài quốc doanh còn rất hạn chế, việc qui định không thu kinh phí công đoàn ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài làm cho hoạt động công đoàn trong khu vực này gặp nhiều khó khăn.

**III. Bài học kinh nghiệm.**

1. Các cấp Công đoàn phải quán triệt quan điểm, đường lối, Nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, hiểu biết sâu sắc thực tiễn phong trào công nhân, nắm vững 3 chức năng của tổ chức Công đoàn, trong đó phải hết sức coi trọng chức năng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ để có sự vận dụng đúng đắn, sáng tạo vào hoạt động cụ thể, phù hợp với đặc điểm kinh tế - xã hội và đội ngũ CNVC-LĐ của từng ngành, từng địa phương và từng loại hình Công đoàn cơ sở.

2. Cần phải biết sử dụng nhiều hình thức phong phú, đa dạng trong việc tập hợp, giáo dục đoàn viên và vận động, thuyết phục người sử dụng lao động ủng hộ thì việc phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức Công đoàn, trong khu vực ngoài quốc doanh và có vốn đầu tư nước ngoài mới có kết quả tốt. Trên cơ sở các Nghị quyết và chương trình công tác của Công đoàn, cần phải biết lựa chọn các công việc trọng tâm, trọng điểm để chỉ đạo thực hiện. Trong từng thời gian cần tập trung trí tuệ và sức mạnh của đông đảo đoàn viên, CNVC-LĐ để tháo gỡ những khó khăn, bức xúc nảy sinh trong sản xuất, công tác và đời sống CNVC-LĐ.

3. Cán bộ là nhân tố quyết định. Kinh nghiệm cho thấy, ở đâu có sự tuyển chọn và bố trí cán bộ đúng thì ở đó có phong trào phát triển tốt, uy tín của Công đoàn được đề cao, đoàn viên và CNVC-LĐ tin tưởng, gắn bó với tổ chức Công đoàn. Bởi vậy, cần quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là đối với cán bộ công đoàn cơ sở, có phẩm chất, năng lực và phương pháp vận động quần chúng, có tâm huyết, nhiệt tình công tác công đoàn.

4. Phương pháp hoạt động công đoàn là vừa phải giữ vững nguyên tắc, vừa phải mềm dẻo linh hoạt, biết vận động, thuyết phục. Đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng và coi trọng việc phối hợp có hiệu quả với chính quyền, cơ quan quản lý, các đoàn thể chính trị - xã hội để tạo nên sức mạnh chung. Cần kiên trì tham gia với Nhà nước xây dựng, bổ sung, sửa đổi các chính sách có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của CNVC-LĐ và tổ chức Công đoàn.

5. Xây dựng tác phong làm việc khoa học, đầu tư suy nghĩ, tránh qua loa đại khái, hội họp tràn lan; coi trọng lý luận kết hợp với tổng kết thực tiễn để rút kinh nghiệm, đi sâu, sát cơ sở để hướng dẫn, kiểm tra, khắc phục tác phong làm việc nặng về hành chính, quan liêu, kinh nghiệm chủ nghĩa.

***Tóm lại,*** trong 5 năm qua, các cấp Công đoàn đã bám sát mục tiêu, nhiệm vụ do Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam đề ra, vượt qua những khó khăn, thách thức, tổ chức thực hiện thắng lợi Nghị quyết của Đại hội. Nội dung, hình thức hoạt động công đoàn phong phú, đa dạng hơn, hướng về cơ sở, chăm lo bảo vệ có hiệu quả lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ. Công đoàn đã đi đầu trong việc tổ chức các phong trào hành động cách mạng, thi đua yêu nước, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh, góp phần quan trọng vào sự ổn định chính trị, phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Vị thế của tổ chức Công đoàn trong xã hội được nâng lên. Quan hệ quốc tế của Công đoàn Việt Nam được mở rộng.

Đạt được những kết quả nêu trên là nhờ có sự lãnh đạo của Đảng; sự quan tâm phối hợp của Nhà nước, các cấp chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và các cấp các ngành; sự chỉ đạo của Đoàn Chủ tịch và Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn, tinh thần năng động, sáng tạo của các cấp Công đoàn trong việc nghiên cứu vận dụng các chủ trương, Nghị quyết của Đảng, của Tổng Liên đoàn vào thực tiễn của địa phương, ngành, cơ sở và tinh thần lao động cần cù, thông minh, sáng tạo, nỗ lực phấn đấu của cán bộ, đoàn viên công đoàn và CNVC-LĐ cả nước.

Đại hội nhiệt liệt biểu dương các cấp Công đoàn, các thế hệ cán bộ, đoàn viên công đoàn và CNVC-LĐ cả nước đã nỗ lực phấn đấu, thực hiện thắng lợi mục tiêu, nhiệm vụ Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam đề ra.

## Phần thứ hai
## MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN NHIỆM KỲ 2003 - 2008

Đại hội IX Công đoàn Việt Nam là Đại hội Công đoàn toàn quốc đầu tiên của thế kỷ và thiên niên kỷ mới, diễn ra sau Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX. Đại hội IX của Đảng và các Nghị quyết của Trung ương đã xác định đường lối phát triển kinh tế - xã hội nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 - 2010, với mục tiêu tổng quát đến năm 2010 là: *Đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển; nâng cao rõ rệt đời sống vật chất, văn hoá, tinh thần của nhân dân; tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Nguồn lực con người, năng lực khoa học và công nghệ, kết cấu hạ tầng, tiềm lực kinh tế, quốc phòng, an ninh được tăng cường; thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN được hình thành về cơ bản; vị thế của nước ta trên trường quốc tế được nâng cao.*

Tình hình thế giới và khu vực đang có nhiều diễn biến mới, phức tạp. Cách mạng nước ta bước vào thời kỳ mới, vừa đứng trước thời cơ vận hội lớn, vừa phải đối diện với những nguy cơ, thách thức lớn. Dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, nhiệm vụ hết sức trọng đại, có ý nghĩa sống còn của toàn dân ta là phải nắm bắt cơ hội, tận dụng thời cơ, đẩy lùi nguy cơ, vượt qua mọi thách thức với tinh thần cách mạng tiến công để đưa cách mạng Việt Nam tiến lên mạnh mẽ.

Xu thế toàn cầu hoá kinh tế, quá trình hội nhập quốc tế và khu vực diễn ra nhanh chóng, thúc đẩy sự hợp tác, tạo ra những thời cơ, thuận lợi cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời, cũng đặt ra những thách thức to lớn đối với nền kinh tế đang còn nhiều khó khăn, yếu kém của nước ta.

Khoa học và công nghệ phát triển nhanh, ngày càng trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, thúc đẩy sự phát triển kinh tế tri thức, làm chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế và làm biến đổi sâu sắc các lĩnh vực đời sống xã hội, đòi hỏi phải không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ CNVC-LĐ đáp ứng được yêu cầu thời kỳ mới.

Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, sự phát triển mạnh mẽ các thành phần kinh tế sẽ tạo ra những biến động sâu sắc về cơ cấu, số lượng, chất lượng của đội ngũ CNVC-LĐ. Việc sắp xếp lại DNNN, tinh giản biên chế khu vực hành chính, sự nghiệp sẽ dẫn đến tình hình số lượng CNVC - LĐ khu vực kinh tế nhà nước giảm, khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và có vốn đầu tư nước ngoài sẽ tăng. Giải quyết việc làm vẫn là một yêu cầu hết sức gay gắt, trong khi đó có nhiều lĩnh vực, ngành nghề lại thiếu hụt trầm trọng công nhân kỹ thuật bậc cao, thợ lành nghề; quan hệ lao động sẽ có những diễn biến phức tạp, đa dạng hơn; sự phân hoá giàu nghèo ngày càng sâu sắc. Tình hình đó sẽ có những tác động trực tiếp đến hoạt động của tổ chức Công đoàn trong thời gian tới.

Tình trạng tham nhũng, lãng phí, buôn lậu, các tệ nạn xã hội và nhiều vấn đề tiêu cực khác còn nghiêm trọng, chậm được giải quyết; một số cơ chế chính sách còn thiếu, chưa nhất quán; hiệu lực quản lý nhà nước về lao động chưa cao; một bộ phận chủ doanh nghiệp có những hoạt động lôi kéo, cản trở, không muốn thành lập tổ chức Công đoàn; điều kiện để tập hợp đưa người lao động vào sinh hoạt văn hoá, hoạt động công đoàn, nhất là ở khu vực ngoài quốc doanh, còn rất khó khăn.

Tổ chức Công đoàn sau hơn 16 năm đổi mới đã có bước trưởng thành, có được một số kinh nghiệm hoạt động trong nền kinh tế thị trường, song vẫn còn gặp nhiều khó khăn cả về nội dung và phương thức hoạt động cả về điều kiện vật chất, tài chính. Một bộ phận cán bộ công đoàn còn yếu về trình độ và kinh nghiệm thực tế, kỹ năng hoạt động trong cơ chế thị trường, thiếu năng động và chưa thật an tâm công tác... Tình hình đó đòi hỏi tổ chức Công đoàn phải nhanh chóng khắc phục trong thời gian tới.

Bối cảnh quốc tế và trong nước nói trên đang đặt ra những yêu cầu mới, đòi hỏi tổ chức Công đoàn phải nắm vững tình hình thực tế, xuất phát từ vị trí, vai trò và chức năng của mình mà đề ra những mục tiêu, phương hướng và nhiệm vụ cụ thể, sát hợp. Các cấp Công đoàn cần nhận thức một cách đầy đủ, đúng đắn và thực hiện tốt các chức năng của Công đoàn. Cả ba chức năng của Công đoàn đều được quan tâm, coi trọng, gắn bó mật thiết, phối hợp nhuần nhuyễn với nhau, bổ sung cho nhau, trong đó hết sức coi trọng chức năng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ. Đồng thời, cần tập trung mọi nỗ lực để phát triển đoàn viên, nhất là trong khu vực ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, tiếp tục cải tiến tổ chức, nâng cao năng lực, trình độ đội ngũ cán bộ công đoàn; tăng cường nguồn lực tài chính. Đó là những vấn đề có ý nghĩa sống còn của tổ chức Công đoàn trong những năm tới.

## I. MỤC TIÊU VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TỔNG QUÁT

Căn cứ Nghị quyết Đại hội IX của Đảng, bám sát tình hình thực tiễn của đất nước, phong trào CNVC-LĐ và các chức năng của Công đoàn đã được pháp luật quy định, trên cơ sở tổng kết hoạt động, phân tích rõ những kết quả, những khuyết điểm, yếu kém, nguyên nhân và những bài học kinh nghiệm của nhiệm kỳ qua, ***mục tiêu và phương hướng tổng quát của tổ chức Công đoàn trong nhiệm kỳ 2003 - 2008 được xác định như sau:***

*Xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh, xứng đáng là lực lượng nòng cốt, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và vai trò lãnh đạo cách mạng trong thời kỳ mới; củng cố và phát triển sâu rộng khối đại đoàn kết toàn dân tộc trong Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, trên cơ sở liên minh vững chắc giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức; tổ chức các phong trào thi đua yêu nước sôi nổi, rộng khắp, thiết thực và có hiệu quả trong CNVC-LĐ; tham gia quản lý, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ; đẩy mạnh phát triển đoàn viên và tổ chức Công đoàn trong các thành phần kinh tế; nâng cao năng lực và trình độ cán bộ công đoàn; đổi mới nội dung và phương thức hoạt động, xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh; tham gia xây dựng Đảng, Nhà nước trong sạch, vững mạnh; mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam XHCN.*

**Khẩu hiệu hành động của tổ chức Công đoàn trong thời kỳ mới là:**

*Xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ, góp phần tăng cường đại đoàn kết toàn dân tộc, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.*

## II. NHIỆM VỤ CHỦ YẾU CỦA CÔNG ĐOÀN NHIỆM KỲ 2003 - 2008

*1. Tuyên truyền giáo dục, góp phần xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh, xứng đáng là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và vai trò lãnh đạo cách mạng trong thời kỳ mới. Tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước.*

Mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân như Đại hội IX của Đảng đã chỉ rõ là: Coi trọng sự phát triển cả về số lượng và chất lượng, nâng cao giác ngộ và bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn và nghề nghiệp, thực hiện "trí thức hoá công nhân", nâng cao năng lực ứng dụng và sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao, xứng đáng là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và vai trò lãnh đạo cách mạng trong thời kỳ mới.

Để thực hiện thắng lợi mục tiêu nói trên, góp phần xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh, các cấp Công đoàn cần tập trung làm tốt một số nội dung sau:

- Duy trì thường xuyên công tác tuyên truyền giáo dục chính trị tư tưởng, ý thức giác ngộ XHCN cho CNVC-LĐ nhằm nâng cao nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân, giáo dục truyền thống yêu nước, truyền thống cách mạng, nâng cao ý thức cảnh giác, kiên quyết chống âm mưu "diễn biến hoà bình" của các thế lực thù địch chống phá cách mạng nước ta và các quan điểm, tư tưởng trái với đường lối của Đảng, trái với mục tiêu, lý tưởng của dân tộc và giai cấp công nhân.

- Tuyên truyền, phổ biến các Nghị quyết, đường lối, chính sách và chiến lược, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, chủ động hội nhập kinh tế quốc tế của Đảng,

Nhà nước để CNVC-LĐ kiên định con đường đi lên CNXH, khắc phục khó khăn, nỗ lực phấn đấu vươn lên trong sản xuất, kinh doanh, trong tổ chức cuộc sống, góp phần phát triển kinh tế, ổn định xã hội. Tuyên truyền giáo dục cho CNVC-LĐ nhận thức đầy đủ chiến lược bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới của Đảng để góp phần tích cực vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN.

- Tuyên truyền giáo dục để đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tích cực hưởng ứng cuộc vận động xây dựng người cán bộ, công chức, viên chức "*Trung thành, sáng tạo, tận tuy, gương mẫu*", góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng được yêu cầu của giai đoạn cách mạng mới.

- Nâng cao sự hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật trong CNVC-LĐ và người sử dụng lao động để mọi người thực hiện tốt nhiệm vụ công dân và biết đấu tranh bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của mình; nâng cao nhận thức về giới, về gia đình, chăm sóc sức khoẻ sinh sản, thực hiện kế hoạch hoá gia đình, xây dựng gia đình "no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc".

- Triển khai việc giáo dục chính trị cơ bản cho CNVC-LĐ, đặc biệt là công nhân lao động trẻ. Đi sâu nắm bắt kịp thời tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng của CNVC-LĐ để phản ánh với Đảng, Nhà nước và có biện pháp tuyên truyền, giáo dục, làm công tác tư tưởng sát hợp. Đẩy mạnh tuyên truyền về Công đoàn trong CNVC-LĐ thuộc các thành phần kinh tế, nhất là trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, công nhân, lao động là dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa để họ hiểu rõ chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn, tự nguyện gia nhập Công đoàn, tích cực hoạt động xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh. Đồng thời, cần chủ động tuyên truyền, vận động người sử dụng lao động để họ hiểu về Công đoàn, ủng hộ việc thành lập và tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động vì lợi ích của người lao động và của cả doanh nghiệp.

- Phát động và tổ chức sâu rộng trong CNVC-LĐ phong trào học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp; phấn đấu để mỗi cán bộ, công chức là một cán bộ nghiên cứu, tham mưu, một chuyên gia giỏi, mỗi người thợ phải giỏi một nghề, biết làm nhiều việc để có việc làm, cống hiến được nhiều hơn và có đời sống tốt hơn. Chủ động đề xuất với Chính phủ và phối hợp với các cơ quan nhà nước ban hành các cơ chế, chính sách phát triển cơ sở dạy nghề và khuyến khích người dạy, người học; có chính sách ưu tiên đào tạo bồi dưỡng những công nhân ưu tú, công nhân là người dân tộc thiểu số; xây dựng kế hoạch đào tạo lực lượng tại chỗ, chủ động tạo nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung, các công trình trọng điểm, tăng cường đào tạo thợ cho những ngành sản xuất đang có yêu cầu nhiều lao động (Dệt may, Da giày...) và cho xuất khẩu lao động. Đồng thời, cần nâng cao chất lượng các trung tâm giới thiệu việc làm, các trường dạy nghề, lớp học văn hoá do Công đoàn tổ chức, góp phần đào tạo đội ngũ thợ lành nghề, công nhân có trình độ học vấn cao, chuyên môn giỏi, làm việc có chất lượng, đáp ứng được yêu cầu phát triển sản xuất, tăng sức cạnh tranh trong nước và quốc tế.

- Từng bước hiện đại hoá, nâng cao chất lượng hoạt động của các phương tiện thông tin đại chúng của Công đoàn, bảo đảm cho các báo, tạp chí, nhà xuất bản, các chương trình truyền hình, phát thanh "Lao động và Công đoàn", thực sự là tiếng nói

của tổ chức Công đoàn, là công cụ tuyên truyền quan trọng và là diễn đàn dân chủ của người lao động.

- Phát triển phong trào xây dựng đời sống văn hoá cơ sở và cuộc vận động *"Xây dựng nếp sống văn hoá công nghiệp"* trong CNVC-LĐ; tích cực phòng chống tệ nạn ma tuý, mại dâm và đại dịch HIV/AIDS; phấn đấu có nhiều cơ quan, doanh nghiệp không có người nghiện ma tuý và các tệ nạn xã hội khác; tổ chức tốt các hoạt động văn nghệ, thể dục thể thao quần chúng, góp phần nâng cao đời sống tinh thần lành mạnh trong CNVC-LĐ.

- Tăng cường công tác nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn về giai cấp công nhân và hoạt động công đoàn, làm rõ hơn vai trò, vị trí giai cấp công nhân và chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn trong cơ chế thị trường định hướng XHCN, tham mưu cho Đảng, Nhà nước có chủ trương, chính sách phù hợp để xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh.

- Vận động CNVC-LĐ tham gia xây dựng Đảng, xây dựng bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh; tích cực tham gia công cuộc cải cách hành chính, hoàn thiện chức năng quản lý của các cấp chính quyền, đấu tranh chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí, gây phiền hà, sách nhiễu nhân dân. Chăm lo bồi dưỡng CNVC-LĐ để giới thiệu với Đảng xem xét kết nạp; phát hiện, giới thiệu những người ưu tú để Đảng bồi dưỡng đưa vào các cấp uỷ và bộ máy lãnh đạo chính quyền các cấp; tham gia phát triển cơ sở Đảng trong các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

*2. Chủ động tham gia xây dựng, tổ chức thực hiện và kiểm tra, giám sát có hiệu quả việc thực hiện pháp luật, chế độ chính sách có liên quan trực tiếp đến CNVC-LĐ và quy chế dân chủ ở cơ sở; đẩy mạnh công tác chăm lo đời sống, làm tốt chức năng đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ*

- Tập trung tham gia xây dựng các chính sách phát triển kinh tế - xã hội, chính sách hội nhập và phát triển các thành phần kinh tế; khai thác các nguồn lực trong các thành phần kinh tế; tích cực tham gia củng cố, sắp xếp, điều chỉnh cơ cấu, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động các DNNN, phát huy vai trò chủ đạo của kinh tế nhà nước, bảo đảm vừa là lực lượng vật chất quan trọng, vừa là công cụ để nhà nước định hướng và điều tiết vĩ mô nền kinh tế; ủng hộ và tích cực thực hiện chủ trương cổ phần hoá (CPH) và đa dạng hoá các hình thức sở hữu đối với DNNN.

- Tham gia vào quá trình cải cách, xây dựng các cơ chế, chính sách về tiền lương, đảm bảo hệ thống thang, bậc lương hợp lý, khuyến khích được người lao động có tài, khắc phục những bất hợp lý về trợ cấp đối với những người lao động có hoàn cảnh khó khăn. Trong khu vực sản xuất, quan tâm vấn đề tiền lương phải đi đôi với việc bảo đảm định mức kinh tế - kỹ thuật hợp lý.

- Tham gia vào quá trình xây dựng pháp luật, điều tra, khảo sát, đánh giá việc thực hiện Luật Công đoàn, tham gia xây dựng chính sách BHXH, BHYT để sớm ban hành chế độ bảo hiểm tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ bảo hiểm khác, góp phần mở rộng hệ thống bảo đảm xã hội và an sinh xã hội.

- Chăm lo giải quyết việc làm cho CNVC-LĐ, thực hiện tốt chế độ hỗ trợ cho lao động dôi dư do sắp xếp lại DNNN, đặc biệt là lao động nữ; ngăn chặn việc sử dụng lao động vị

thành niên; tham gia khôi phục, phát triển các làng nghề, ngành nghề, cơ sở sản xuất dịch vụ có sử dụng nhiều lao động; tham gia với cơ quan Nhà nước tổ chức, quản lý chặt chẽ nâng cao hiệu quả hoạt động xuất khẩu lao động và bảo vệ lợi ích chính đáng của lao động xuất khẩu, góp phần làm giảm tỷ lệ thất nghiệp trong CNVC-LĐ và trong xã hội.

- Chủ động và tích cực tham gia với Nhà nước trong việc xây dựng, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật, chế độ, chính sách về BHLĐ; củng cố và nâng cao năng lực nghiên cứu ứng dụng khoa học kỹ thuật BHLĐ của Viện Nghiên cứu Khoa học kỹ thuật Bảo hộ lao động; nâng cao chất lượng đào tạo kỹ sư BHLĐ tại Trường Đại học Công đoàn; tăng cường bộ phận chỉ đạo công tác BHLĐ trong hệ thống Công đoàn, góp phần tích cực vào việc chăm lo cải thiện điều kiện làm việc, phòng chống TNLĐ và bệnh nghề nghiệp, bảo đảm an toàn, bảo vệ sức khoẻ cho người lao động. Tích cực tham gia phòng chống tai nạn giao thông, bảo đảm an toàn và vệ sinh thực phẩm.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thi hành pháp luật, thực hiện các chế độ, chính sách đối với CNVC-LĐ, nhất là chính sách đối với doanh nghiệp đông lao động nữ, doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Bảo vệ có hiệu quả quyền lợi hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ, bảo đảm sự hài hoà giữa phát triển kinh tế với thực hiện tốt các chính sách xã hội, trước hết là các chính sách về việc làm, tiền lương, tiền công, BHXH, BHYT, BHLĐ, chính sách về nhà ở, nhất là nhà ở cho lao động có thu nhập thấp, các khu công nghiệp tập trung. Đề nghị Nhà nước có quy định mỗi khi cho thành lập và xây dựng các doanh nghiệp, các khu công nghiệp mới phải có phương án kèm theo xây dựng khu nhà ở cho công nhân, lao động.

- Dưới sự lãnh đạo của cấp uỷ Đảng, Công đoàn tăng cường phối hợp với các cấp chính quyền thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở; tổ chức tốt đại hội CNVC, hội nghị cán bộ công chức, nâng cao chất lượng hoạt động của các Ban thanh tra nhân dân, đặc biệt chú trọng việc ký và nâng cao chất lượng nội dung thoả ước lao động tập thể, coi đây là những biện pháp quan trọng nhất để bảo vệ quyền lợi người lao động trong các doanh nghiệp. Tham gia với các ngành chức năng phấn đấu để các cơ sở, đơn vị, DNNN, doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động và ký thoả ước lao động tập thể theo đúng quy định của pháp luật; phấn đấu có trên 95% các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp mở hội nghị cán bộ công chức cơ quan, trên 90% các DNNN mở được đại hội CNVC; phấn đấu mỗi Tổng Công ty phải có thoả ước lao động tập thể, để trên cơ sở đó từng đơn vị thành viên xây dựng thoả ước lao động tập thể của mình. Kiến nghị với Đảng nghiên cứu xây dựng quy chế dân chủ cho các cơ sở thuộc khu vực ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Phát triển đa dạng các hình thức và nâng cao chất lượng công tác tư vấn pháp luật và trợ giúp pháp lý cho người lao động. Tiếp tục thành lập các văn phòng tư vấn pháp luật và thực hiện tư vấn pháp luật miễn phí cho người lao động; hỗ trợ người lao động trong quá trình tham gia tố tụng. Nâng cao năng lực sử dụng các quyền của công đoàn được pháp luật quy định. Xây dựng tốt quan hệ lao động trong các loại hình doanh nghiệp; tham gia giải quyết tốt các vụ tranh chấp lao động và đình công thông qua đối thoại, hoà giải, giải quyết tại toà án, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động và doanh nghiệp; kiên quyết đấu tranh chống các hành vi xúc

phạm nhân phẩm người lao động, chống lạm dụng sức lao động trẻ em. Phối hợp với công đoàn các nước và các tổ chức quốc tế liên quan để bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ Việt Nam đang lao động, làm việc ở nước ngoài. Xây dựng cơ chế đối thoại giữa Tổng Liên đoàn và các cấp Công đoàn liên quan với các nhà đầu tư nước ngoài và các doanh nhân trong nước, nhằm tăng cường quan hệ hợp tác, đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động và của doanh nghiệp.

- Đẩy mạnh các hoạt động xã hội, phát huy vai trò "tổ ấm công đoàn" trong việc quan tâm chăm lo đời sống tinh thần, vật chất, thăm hỏi, động viên, giúp nhau giải quyết khó khăn trong CNVC-LĐ. Phối hợp với các cấp chính quyền giải quyết tốt các vấn đề xã hội; vận động CNVC-LĐ tích cực tham gia xây dựng các loại quỹ tình nghĩa, đẩy mạnh các hoạt động đền ơn đáp nghĩa, nhân đạo, từ thiện; thực hiện xoá đói giảm nghèo trong CNVC-LĐ

*3. Tổ chức sâu rộng các phong trào thi đua yêu nước, trọng tâm là phong trào lao động giỏi, lao động sáng tạo trong CNVC-LĐ, góp phần hoàn thành thắng lợi các mục tiêu kinh tế - xã hội của đất nước.*

- Đẩy mạnh phong trào thi đua yêu nước, phát huy nội lực trong CNVC-LĐ, trọng tâm là thi đua lao động giỏi, lao động sáng tạo, phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến mẫu mã, giữ vững thương hiệu sản phẩm Việt Nam nhằm mục tiêu năng suất - chất lượng - hiệu quả, tạo việc làm, nâng cao thu nhập và đời sống của CNVC-LĐ, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động và cạnh tranh thắng lợi; phát triển và nâng cao chất lượng phong trào thi đua *"Giỏi việc nước, đảm việc nhà"* trong nữ CNVC-LĐ; phong trào thi đua phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và phát triển nông thôn; phong trào học tập nâng cao trình độ học vấn, tay nghề, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển. Đẩy mạnh cuộc vận động thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tham ô.

- Động viên CNVC-LĐ và đội ngũ trí thức thi đua thực hiện thắng lợi Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá IX) để đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn thời kỳ 2001 - 2010, góp phần chuyển dịch cơ cấu sản xuất nông nghiệp, xây dựng nền sản xuất nông nghiệp hàng hoá lớn, hiệu quả và bền vững, xây dựng nông thôn ngày càng giàu đẹp, dân chủ, công bằng, văn minh, tăng cường củng cố vững chắc khối liên minh giữa giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức.

- Nâng cao hiệu quả phong trào *"xanh - sạch - đẹp, đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động"*; giới thiệu và nhân rộng các điển hình làm tốt công tác BHLĐ; củng cố và tăng cường hoạt động mạng lưới an toàn vệ sinh ở cơ sở; tích cực tham gia tổ chức tốt tuần lễ quốc gia "An toàn, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ" hàng năm; tích cực tham gia công tác bảo vệ môi trường.

- Đổi mới và cụ thể hoá nội dung, hình thức, biện pháp chỉ đạo phong trào thi đua sao cho thiết thực, phù hợp với từng loại hình ngành nghề, doanh nghiệp, khu vực kinh tế. Chú trọng xây dựng và nhân rộng điển hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt; phát triển mối liên kết thi đua giữa các khu vực kinh tế trọng điểm và các công trình trọng điểm; kiện toàn bộ phận theo dõi, chỉ đạo phong trào thi đua của các cấp

Công đoàn; xây dựng quy chế thi đua khen thưởng trong hệ thống Công đoàn cho phù hợp với tình hình mới.

- Tập trung bồi dưỡng, tăng cường các yếu tố tạo động lực của phong trào thi đua, trước hết là bồi dưỡng, phát huy lòng yêu nước; nêu cao ý thức trách nhiệm, nhiệt tình và sự tận tuỵ, say mê nghề nghiệp; thực hiện công khai, dân chủ, tạo môi trường để phát huy tài năng sáng tạo, cống hiến; đồng thời cần bảo đảm có chế độ đãi ngộ thoả đáng.

- Tổ chức sơ kết, tổng kết, động viên khen thưởng kịp thời, nghiên cứu xây dựng cơ chế khen thưởng vật chất. Phối hợp cùng các cấp chính quyền theo định kỳ tổ chức Hội nghị biểu dương phong trào thi đua hàng năm và mở Hội nghị thi đua toàn quốc trong CNVC-LĐ.

*4. Phát triển đoàn viên và xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh; đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức Công đoàn cho phù hợp với từng loại hình cơ sở, từng cấp Công đoàn; nâng cao năng lực và trình độ cán bộ công đoàn*

- Thường xuyên quan tâm công tác phát triển đoàn viên và thành lập các Công đoàn cơ sở, xây dựng Công đoàn cơ sở vững mạnh trong các thành phần kinh tế, đặc biệt chú trọng đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Cần coi trọng việc tuyên truyền làm cho người lao động hiểu rõ về tổ chức Công đoàn, quyền và nghĩa vụ của đoàn viên công đoàn, từ đó tự nguyện gia nhập Công đoàn và hoạt động trong tổ chức Công đoàn. Đồng thời, cần tập trung nghiên cứu để tham gia với Đảng, Nhà nước xây dựng chính sách hỗ trợ có hiệu quả cho công tác phát triển Công đoàn ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Phấn đấu trong 5 năm tới kết nạp thêm ít nhất được 1 triệu đoàn viên; đến năm 2008, thu hút hầu hết công chức, viên chức cơ quan hành chính sự nghiệp vào tổ chức Công đoàn; ít nhất có 95% CNVC-LĐ trong DNNN và 60% CNVC-LĐ các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác có đủ điều kiện thành lập Công đoàn sẽ gia nhập Công đoàn.

- Nâng cao chất lượng hoạt động của Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn, đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn, đẩy mạnh việc xây dựng Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn vững mạnh, nhất là trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tăng cường vai trò của Công đoàn cơ sở trong các DNNN để góp phần giữ vững vị trí then chốt và vai trò chủ đạo của DNNN. Phấn đấu đến năm 2008, 100% số doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị thuộc khu vực Nhà nước, 70% các đơn vị thuộc các thành phần kinh tế khác thành lập được Công đoàn cơ sở theo quy định của Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam; bình quân cả nước có ít nhất 75% Công đoàn cơ sở đạt danh hiệu vững mạnh và vững mạnh xuất sắc, trong đó ở khu vực ngoài quốc doanh và có vốn đầu tư nước ngoài phấn đấu đạt trên 40%.

- Nghiên cứu làm rõ mô hình tổ chức và hoạt động của Công đoàn cho phù hợp với các hình thức sở hữu và từng loại hình Công đoàn cơ sở; xác định rõ chức năng,

nhiệm vụ, quan hệ phối hợp của các cấp Công đoàn phù hợp với điều kiện mới, khắc phục sự chồng chéo trong chỉ đạo và thực hiện nhiệm vụ. Các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố và Công đoàn ngành Trung ương chủ động phối hợp với nhau để xây dựng và thực hiện quy chế cụ thể chỉ đạo đối với Công đoàn cơ sở. Bảo đảm bộ máy tổ chức gọn nhẹ, ổn định và làm việc có hiệu quả. Kiện toàn tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động của Công đoàn các cấp huyện, quận; tiếp tục làm rõ mô hình và phát triển Công đoàn phường, xã.

- Quan tâm xây dựng đội ngũ và đổi mới công tác cán bộ, coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ công đoàn chuyên trách và cả cán bộ công đoàn không chuyên trách; xây dựng chính sách để có sức thu hút những cán bộ giỏi, có năng lực làm công tác công đoàn. Xây dựng tiêu chuẩn, chức danh cán bộ công đoàn để làm cơ sở cho việc tuyển chọn, đào tạo và sử dụng cán bộ; gắn chặt công tác đào tạo với sử dụng cán bộ. Cán bộ công đoàn chuyên trách không những phải đạt tiêu chuẩn theo quy định, mà còn phải đảm bảo cơ cấu đủ cả 3 độ tuổi. Hết sức quan tâm bồi dưỡng, đề bạt số cán bộ trưởng thành từ công nhân. Thực hiện luân chuyển cán bộ chủ chốt của Công đoàn các cấp trên cơ sở. Mỗi cấp Công đoàn cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc hàng năm cho cán bộ công đoàn; cải tiến chương trình và phương pháp đào tạo cán bộ công đoàn theo hướng cụ thể hoá nội dung cho phù hợp với từng cấp Công đoàn. Hình thành các nhóm công tác theo chuyên đề để giúp Tổng Liên đoàn, các ngành, địa phương nghiên cứu giải quyết những vấn đề về quan hệ lao động và phát triển đoàn viên. Thực hiện việc cử cán bộ, chuyên viên của Công đoàn cấp trên đi thực tế ở cấp dưới và cơ sở, nhất là những nơi đang gặp nhiều khó khăn và có quan hệ lao động phức tạp.

- *Cải tiến lề lối làm việc,* thực hiện sự phát huy dân chủ trong lãnh đạo, quản lý, điều hành của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn và Ban Thường vụ Công đoàn các cấp; tăng cường kỷ luật công tác, bổ sung, sửa đổi các quy chế về mối quan hệ công tác theo hướng quy định rõ trách nhiệm của tổ chức và từng cá nhân. Thực hiện tốt công tác phân công, phân cấp quản lý cán bộ từ các khâu tuyển dụng, bố trí, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển, cho đến đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ công đoàn các cấp.

- Ban Chấp hành Công đoàn các cấp cần coi trọng hơn nữa công tác kiểm tra việc thực hiện Điều lệ, các Nghị quyết, Chỉ thị của Công đoàn. Uỷ ban kiểm tra Công đoàn các cấp tham mưu giúp Ban Chấp hành và Ban Thường vụ Công đoàn các cấp thực hiện nhiệm vụ kiểm tra của mình và cần làm tốt nhiệm vụ kiểm tra theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam; Cần hết sức coi trọng việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ, phẩm chất, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra của Công đoàn các cấp.

- *Trong công tác tài chính,* các cấp Công đoàn đề cao trách nhiệm, thực hiện đúng quy định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn về thu, chi, quản lý tài chính. Phấn đấu thu đúng, đủ, kịp thời các khoản thu theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam; khai thác triệt để các khoản thu khác có thể được để tăng nguồn thu, đáp ứng yêu cầu chi cho các mặt hoạt động chủ yếu của Công đoàn. Quản lý chặt chẽ, thực hiện chi đúng mục đích, hiệu quả, tiết kiệm. Chú trọng chỉ đạo từng bước đưa hoạt động tài chính Công đoàn khu vực ngoài quốc doanh đi vào nề nếp.

- Củng cố, sắp xếp, nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ sở *kinh tế Công đoàn,* đảm bảo làm ăn có lãi và có thể mở rộng sản xuất, kinh doanh để có thêm kinh phí bổ sung cho hoạt động công đoàn. Tăng cường công tác hướng dẫn kiểm tra, thanh tra, khắc phục những thiếu sót trong công tác quản lý tài sản và hoạt động kinh tế Công đoàn.

*5. Mở rộng hoạt động đối ngoại của Công đoàn Việt Nam*

Nắm vững thời cơ, vượt qua khó khăn, thách thức, chủ động mở rộng quan hệ hữu nghị, hợp tác với các tổ chức Công đoàn quốc gia, khu vực và quốc tế, với Tổ chức lao động Quốc tế (ILO), với các cơ quan chuyên môn của Liên Hợp Quốc và các Tổ chức phi chính phủ (NGO) góp phần vào cuộc đấu tranh chung nhằm xây dựng một thế giới hoà bình, phát triển, tiến bộ, dân chủ và công bằng xã hội; chống đói nghèo, chống thất nghiệp, chống bất công xã hội vì quyền Công đoàn và vì cuộc sống tốt đẹp hơn của mọi người lao động.

Trước những vấn đề phức tạp của thế giới, nhất là trong tiến trình toàn cầu hoá đang gia tăng mạnh mẽ và trước những vấn đề đặt ra đối với Công đoàn Việt Nam khi nước ta đang đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, Công đoàn Việt Nam sẵn sàng đối thoại hợp tác với Công đoàn các nước, các tổ chức quốc tế có liên quan trên tinh thần xây dựng, bình đẳng, hữu nghị, hợp tác cùng có lợi, vì quyền, lợi ích của lao động và Công đoàn Việt Nam và vì quyền, lợi ích của lao động các nước.

## III. CÔNG TÁC CHỈ ĐẠO VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lựa chọn những vấn đề then chốt để tập trung nghiên cứu và chỉ đạo thực hiện dứt điểm trong từng thời gian cụ thể, tránh dàn trải. Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Công đoàn các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn các Tổng Công ty trực thuộc phát huy chủ động, sáng tạo, lựa chọn những vấn đề trọng tâm, cụ thể hoá cho phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của ngành, địa phương và cơ sở, có chỉ tiêu, nội dung, biện pháp và định thời gian phấn đấu thực hiện.

2. Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác, hướng về cơ sở, sâu sát với thực tế sản xuất, công tác và người lao động. Nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn nhằm tiếp tục rút ra những kinh nghiệm về nội dung và phương thức hoạt động của Công đoàn trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Khắc phục bệnh hành chính, quan liêu trong hoạt động công đoàn.

3. Nâng cao chất lượng công tác thông tin, báo cáo trong hệ thống Công đoàn; đề cao chế độ trách nhiệm và chế độ thực hiện thông tin, báo cáo của lãnh đạo Công đoàn các cấp, nhất là của các uỷ viên Ban Chấp hành, Ban Thường vụ. Tiếp tục đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong tổ chức và hoạt động công đoàn.

Đại hội IX Công đoàn Việt Nam là Đại hội "*Đoàn kết, trí tuệ, dân chủ, đổi mới*", thể hiện ý chí và nguyện vọng to lớn của giai cấp công nhân, của đội ngũ CNVC-LĐ và tổ chức Công đoàn Việt Nam bước vào thế kỷ và thiên niên kỷ mới.

Phát huy truyền thống cách mạng vẻ vang của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam, cán bộ, đoàn viên công đoàn cả nước, nêu cao ý chí tự lực tự cường, năng động, sáng tạo, quyết tâm vượt qua mọi khó khăn, thử thách, đoàn kết đồng lòng, biến Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn Việt Nam thành hiện thực, góp phần thực hiện thắng lợi các Nghị quyết của Đảng Cộng sản Việt Nam, cùng toàn Đảng, toàn dân và toàn quân ta thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vì mục tiêu "*Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh*".

## BÁO CÁO VỀ VIỆC SỬA ĐỔI, BỔ SUNG ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

### (Báo cáo của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VIII tại Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ IX)

Điều lệ Công đoàn Việt Nam do Đại hội VIII Công đoàn Việt Nam thông qua (11/1998) là văn kiện cơ bản, làm cơ sở cho quá trình đổi mới tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động công đoàn trong 5 năm qua. Tuy nhiên, sự nghiệp đổi mới và quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, sự lớn mạnh của đội ngũ công nhân, viên chức và lao động đòi hỏi Công đoàn Việt Nam phải tiếp tục đổi mới và hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Vì vậy, việc bổ sung, sửa đổi Điều lệ lần này phải đáp ứng được yêu cầu đó. Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VIII xin báo cáo trước Đại hội IX Công đoàn Việt Nam quá trình tổ chức nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung Điều lệ và dự thảo Điều lệ Công đoàn Việt Nam (sửa đổi) như sau:

## Phần một
## QUÁ TRÌNH NGHIÊN CỨU SỬA ĐỔI, BỔ SUNG ĐIỀU LỆ

### I. Thực trạng việc chấp hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam

#### *1. Những mặt được của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá VIII*

1.1. Những nguyên tắc, quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá VIII đã thể hiện Công đoàn Việt Nam là một tổ chức chính trị - xã hội dưới sự lãnh đạo của Đảng, hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật.

Mô hình tổ chức, nhiệm vụ và nội dung hoạt động của từng cấp Công đoàn cơ bản phù hợp với chức năng, tình hình kinh tế - xã hội của đất nước.

1.2. Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá VIII đã góp phần quan trọng trong việc tập hợp đông đảo CNVC-LĐ tích cực tham gia vào hoạt động công đoàn; đẩy mạnh công tác xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh; bảo đảm cho sinh hoạt và hoạt động của tổ chức, của Ban Chấp hành Công đoàn các cấp, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ cơ bản của tổ chức, tiếp tục khẳng định vị thế của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong hệ thống chính trị, trong xã hội và trong quan hệ đối ngoại.

1.3. Những quy định của Điều lệ đã giúp các cấp Công đoàn cụ thể hoá mô hình tổ chức, nội dung hoạt động phù hợp với tình hình mới như: Công đoàn cơ sở thành viên; Công đoàn trong doanh nghiệp nhà nước được cổ phần hoá; Công đoàn các khu công nghiệp, việc sắp xếp lại bộ máy cơ quan Công đoàn ngành Trung ương, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố theo hướng tinh gọn. Công đoàn Tổng công ty và Liên đoàn Lao động cấp huyện, quận được giao nhiệm vụ, quyền hạn phù hợp, từng bước ổn định, hoạt động có hiệu quả. Đặc biệt, Điều lệ làm cơ sở cho Công đoàn các cấp xây dựng được các loại quy chế phối hợp hoạt động giữa Công đoàn với chính quyền, Thủ trưởng cơ quan đơn vị, chủ doanh nghiệp; quy chế quản lý tài chính, tài sản công đoàn...

*2. Những tồn tại và nguyên nhân*

2.1. Một số quy định của Điều lệ còn chưa cụ thể; chưa tính đến hết những vấn đề nảy sinh biến động về tổ chức trong quá trình phát triển, đổi mới cơ chế quản lý, hệ thống pháp luật, chế độ chính sách, sự biến động về lao động và cơ cấu đội ngũ CNVC-LĐ.

2.2. Những quy định về thời gian họp Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành Công đoàn Tổng công ty; thời gian đại hội những Công đoàn cơ sở lớn, phân tán lưu động trên nhiều địa bàn chưa thực sự phù hợp, khó thực hiện trong thực tế.

2.3. Công tác tập huấn, tuyên truyền hướng dẫn thực hiện Điều lệ Công đoàn Việt Nam của các cấp Công đoàn chưa được quan tâm đúng mức, do đó một bộ phận không ít cán bộ, đoàn viên chưa nắm chắc Điều lệ, dẫn đến việc kết nạp đoàn viên mới, thành lập Công đoàn, chuyển giao Công đoàn cơ sở giữa Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố với Công đoàn ngành Trung ương... thực hiện chưa đúng quy định của Điều lệ.

24. Các cấp Công đoàn, nhất là Công đoàn ngành Trung ương và Liên đoàn Lao động địa phương chưa thật chủ động bàn bạc, phối hợp trong chỉ đạo cấp dưới theo quy định của Điều lệ, chưa xây dựng được quy chế phối hợp, các loại quy chế khác hoặc chưa thực hiện quy chế đã có. Sự điều hành, chỉ đạo của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn trong việc thực hiện Điều lệ có việc chưa kiên quyết, thiếu kịp thời.

2.5. Một số cấp uỷ Đảng và chính quyền hiểu Điều lệ Công đoàn chưa đầy đủ, nên có những quy định đối với tổ chức Công đoàn chưa phù hợp với Điều lệ, không tạo được sự thống nhất trong hệ thống Công đoàn. Điều này thể hiện rõ nhất là trong việc phân cấp quản lý cán bộ, chính sách và biên chế cán bộ công đoàn.

**II. Quá trình nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Điều lệ**

- Hội nghị Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khoá VIII lần thứ 8, lần thứ 9 đã quyết định và thông qua định hướng nghiên cứu sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã thành lập Tiểu ban văn kiện Đại hội trong đó có Bộ phận nghiên cứu sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Công tác nghiên cứu, biên soạn Điều lệ (sửa đổi) đã tiến hành qua các bước chính như sau:

***Bước 1.*** Xây dựng đề cương, định hướng những vấn đề cần được nghiên cứu, bổ sung, sửa đổi trình Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn thông qua. Sau đó lấy ý kiến đóng góp của đoàn viên và các cấp Công đoàn.

***Bước 2.*** Tổng hợp ý kiến đóng góp của đoàn viên và Đại hội Công đoàn cơ sở, dự thảo lần 1 Điều lệ (sửa đổi) trình hội nghị Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn lần thứ 9 thông qua.

***Bước 3.*** Tổng hợp ý kiến đóng góp của Đại hội Công đoàn cấp trên cơ sở, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, dự thảo lần 2 trình hội nghị Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn lần thứ 10. Tiếp thu ý kiến đóng góp của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn, chỉnh lý trình Đại hội Công đoàn toàn quốc thảo luận, quyết định.

Với tinh thần làm việc khẩn trương nghiêm túc, dân chủ, khách quan, coi trọng tổng kết thực tiễn, làm rõ quan điểm, cơ sở lý luận đối với từng vấn đề, từng điều, dự

thảo Điều lệ (sửa đổi) đã tiếp thu hàng chục vạn lượt ý kiến của đoàn viên, cán bộ và chuyên gia trong và ngoài hệ thống Công đoàn thể hiện trí tuệ nguyện vọng của đông đảo CNVC-LĐ.

**III. Quan điểm nguyên tắc sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam**

1. Kế thừa Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá VIII đồng thời bổ sung, sửa đổi một số quy định mới phù hợp với cơ chế, chính sách, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

2. Giữ vững bản chất của tổ chức Công đoàn Việt Nam đã được khẳng định trong văn kiện của Đảng, pháp luật của Nhà nước và được thực tiễn phong trào công nhân, hoạt động công đoàn thừa nhận. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia hoạt động công đoàn, người sử dụng lao động hỗ trợ hoạt động công đoàn.

3. Phát huy vai trò, vị trí, chức năng của tổ chức Công đoàn, đảm bảo Công đoàn luôn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động; đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ.

4. Tiếp tục đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn, tập hợp đông đảo CNVC-LĐ vào Công đoàn, xây dựng giai cấp công nhân, xây dựng tổ chức Công đoàn thật sự vững mạnh; phù hợp với nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN, xu hướng mở cửa, hội nhập, quá trình đổi mới cơ chế quản lý trong những năm tới.

## Phần hai
## NHỮNG NỘI DUNG CHỦ YẾU SỬA ĐỔI, BỔ SUNG ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

### Về các đoạn mở đầu (Tên gọi, tôn chỉ mục đích, vai trò vị trí của tổ chức)

*Về tên gọi của tổ chức:* Công đoàn Việt Nam là danh từ chung chỉ tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động Việt Nam. Qua các thời kỳ lịch sử, tổ chức Công đoàn Việt Nam đã có các tên gọi khác nhau. Từ Đại hội VI Công đoàn Việt Nam (1988) đến nay tên gọi tổ chức Công đoàn Việt Nam là: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam vừa là tên gọi thống nhất của tổ chức, vừa là tên gọi của cấp Trung ương (cấp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam).

Do vậy, phần mở đầu chỉ bổ sung, sửa đổi một số câu chữ cho phù hợp và rõ hơn đã được soạn thảo lại trong Điều lệ sửa đổi trình Đại hội.

***Quy định cụ thể***

Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá VIII có 8 chương 38 điều. Điều lệ sửa đổi gồm 8 chương 40 điều. Tách Điều 15 thành hai điều (Điều 15 về nhiệm vụ, quyền hạn Công đoàn đơn vị hành chính sự nghiệp: Điều 16 về nhiệm vụ, quyền hạn Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp Nhà nước); Điều 23: nói về Công đoàn các khu công nghiệp. Việc bổ sung, sửa đổi được thực hiện ở 32 điều với các nội dung cơ bản như sau:

**Chương I:** ***Đoàn viên và quyền lợi của đoàn viên***

*Về đối tượng gia nhập Công đoàn:* Đa số ý kiến đồng ý cần bổ sung đối tượng cán bộ phường, xã được gia nhập Công đoàn. Song Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khoá VIII thấy vấn đề này không cần thiết phải ghi trong Điều lệ, vì: Cán bộ phường, xã là những công chức cơ sở trong đội ngũ cán bộ công chức được quy định trong Pháp lệnh Cán bộ công chức sửa đổi năm 2003, do đó cán bộ phường, xã đương nhiên thuộc đối tượng gia nhập Công đoàn theo quy định tại Điều 1 Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

**Điều 1:** Giữ nguyên nội dung, bỏ cụm từ *"trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các đơn vị sự nghiệp và các cơ quan Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội và tổ chức xã hội", "hoặc lao động có thời hạn ở nước ngoài"*.

**Điều 2:** Vấn đề đoàn viên khi ra khỏi Công đoàn được nhiều ý kiến thảo luận và thống nhất cho rằng: việc gia nhập cũng như xin ra khỏi Công đoàn là do tự nguyện của đoàn viên. Do đó Điều 2 cần sửa đổi như sau: *"Khi đoàn viên ra khỏi Công đoàn, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở xoá tên và thu lại thẻ đoàn viên"* là phù hợp.

**Điều 3:** Về quyền đoàn viên.

Đa số ý kiến cho rằng: Quy định trong Điều lệ hiện hành chưa làm rõ được quyền lợi của người đoàn viên khác với người chưa phải là đoàn viên, nên không có sức hấp dẫn, lôi cuốn CNVC-LĐ gia nhập Công đoàn, đề nghị bổ sung, sửa đổi để đáp ứng nhu cầu đoàn viên và phù hợp với khả năng tổ chức thực hiện của các cấp Công đoàn.

Như vậy khoản 2 và 3 Điều 3 sẽ được bổ sung và sửa đổi như sau:

Khoản 2: Bỏ cụm từ *"can thiệp"* sắp xếp lại thành *"được yêu cầu Công đoàn bảo vệ khi bị xâm phạm nhân phẩm, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng"*.

Khoản 3: Bổ sung cụm từ *"được Công đoàn: Tư vấn miễn phí về pháp luật lao động và Công đoàn; hướng dẫn"* và cụm từ *"văn nghệ, thể thao"*, để sắp xếp thành: *Được Công đoàn: Tư vấn miễn phí về pháp luật lao động và Công đoàn; hướng dẫn giúp đỡ tìm việc làm, học nghề; thăm hỏi, giúp đỡ lúc ốm đau hoặc khi gặp hoàn cảnh khó khăn; được tham gia các sinh hoạt văn hoá, văn nghệ, thể thao, du lịch, nghỉ ngơi do Công đoàn tổ chức.*

Hiện nay trong hệ thống Công đoàn đã có 14 văn phòng tư vấn pháp luật được thành lập và hoạt động theo Quyết định số 340/QĐ-TLĐ ngày 28/4/1992 của Ban Thư ký (nay là Đoàn Chủ tịch) Tổng Liên đoàn, bước đầu hoạt động có hiệu quả, hơn nữa Công đoàn các cấp cũng đã góp phần tích cực vào việc trợ giúp pháp lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động, do đó việc đưa nội dung: Đoàn viên Công đoàn có quyền được tư vấn miễn phí về pháp luật lao động và Công đoàn là hoàn toàn phù hợp và khả thi.

**Chương II:** ***Nguyên tắc và hệ thống tổ chức Công đoàn***

Trong chương này có một số vấn đề cần quy định rõ, như: xác định cơ quan lãnh đạo cao nhất của Công đoàn, nhiệm kỳ Đại hội cấp Công đoàn cơ sở, hội nghị thường kỳ Ban Chấp hành Công đoàn cấp Tổng công ty, mô hình tổ chức Công đoàn trong một Bộ có Công đoàn ngành Trung ương và Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; trường hợp uỷ viên Ban Chấp hành xin rút khỏi hoặc thôi tham gia Ban Chấp

hành. Đây là những vấn đề được các cấp Công đoàn quan tâm thảo luận và đề nghị có quy định cho phù hợp với tình hình thực tế.

Đa số các ý kiến thảo luận thống nhất sửa đổi, bổ sung như sau:

**Điều 5:** Thay cụm từ *"Cơ quan lãnh đạo cao nhất của mỗi cấp công đoàn thuộc về Đại hội Công đoàn cấp đó"* bằng *"quyền quyết định cao nhất của mỗi cấp Công đoàn thuộc về Đại hội Công đoàn cấp đó"*.

**Điều 7:** Đại hội Công đoàn các cấp. Bổ sung, sửa đổi 2 khoản, đó là:

Khoản 1: Về nhiệm vụ của Đại hội Công đoàn các cấp.

Bỏ đoạn: *"Thông qua báo cáo hoạt động của Uỷ ban kiểm tra Công đoàn"* tại đại hội. Vì thực tế Uỷ ban kiểm tra Công đoàn cấp nào là do Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó bầu ra, cho nên Uỷ ban kiểm tra chỉ cần báo cáo hoạt động của mình trước Ban Chấp hành là đủ. Còn báo cáo hoạt động của Ban Chấp hành Công đoàn các cấp sẽ bao gồm cả công tác kiểm tra và hoạt động của Uỷ ban kiểm tra cấp đó.

Khoản 2: Về nhiệm kỳ Đại hội Công đoàn cơ sở

Trong thực tế hiện nay những Công đoàn cơ sở lớn có đông đoàn viên, có nhiều Công đoàn cơ sở thành viên, không tổ chức được đại hội nhiệm kỳ theo quy định của Điều lệ, vì không có điều kiện về thời gian, về kinh phí.

Do đó đề nghị bổ sung: *"Đối với Công đoàn cơ sở có số lượng đoàn viên đông, nhiều Công đoàn cơ sở thành viên hoạt động phân tán có thể 5 năm đại hội một lần"*

Quyền hạn và thời gian được triệu tập Đại hội nhiệm kỳ Công đoàn sớm hoặc muộn được bổ sung như sau: *Trường hợp đặc biệt nếu được Công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý thì Đại hội Công đoàn các cấp có thể triệu tập sớm hoặc muộn hơn, nhưng không quá 1 năm đối với Công đoàn cấp trên cơ sở, 6 tháng đối với cấp cơ sở. Đối với Đại hội Công đoàn toàn quốc thì do Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định.*

Cả hai vấn đề này sẽ được quy định, hướng dẫn cụ thể hơn trong Thông tri hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX.

**Điều 10:** Về Ban Chấp hành Công đoàn

Khoản 2: Về Uỷ viên Ban Chấp hành thôi tham gia Ban Chấp hành

Đa số ý kiến cán bộ công đoàn đề nghị thay cụm từ: *"Uỷ viên Ban Chấp hành là cán bộ chuyên trách Công đoàn khi chuyển công tác không là chuyên trách Công đoàn nữa thì thôi tham gia Ban Chấp hành Công đoàn"* bằng cụm từ: *"Trường hợp Uỷ viên Ban Chấp hành là cán bộ chuyên trách Công đoàn, khi chuyển công tác không là chuyên trách Công đoàn do Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó xem xét việc tiếp tục tham gia hay không tham gia và đề nghị Công đoàn cấp trên quyết định"*.

Quy định này sẽ giải quyết được vấn đề đang tồn tại hiện nay. Một là nếu cán bộ đó ở vị trí công tác mới vẫn có điều kiện hoạt động công đoàn, có lợi cho tổ chức Công đoàn thì sẽ để lại tiếp tục tham gia Ban Chấp hành Công đoàn. Hai là nếu ở vị trí công tác mới không có điều kiện hoạt động công đoàn thì nên cho thôi Ban Chấp hành Công đoàn để bầu người khác thay thế.

Đối với Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn do hội nghị Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn quyết định.

Khoản 4: Về hội nghị thường kỳ của Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và Công đoàn cơ sở có đông đoàn viên, có nhiều Công đoàn cơ sở thành viên hoạt động phân tán, lưu động trong nhiều năm qua không thực hiện được như Điều lệ hiện hành quy định. Do vậy thống nhất bổ sung như sau:

*"Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có Công đoàn cơ sở hoạt động trên nhiều tỉnh, thành phố 6 tháng họp ít nhất 1 lần".*

*"Đối với Công đoàn cơ sở lớn, có nhiều Công đoàn cơ sở thành viên hoạt động trên nhiều địa bàn 3 tháng họp ít nhất 1 lần".*

**Chương III: *Tổ chức cơ sở của Công đoàn***

Hầu hết các ý kiến yêu cầu làm rõ hơn về: Điều kiện thành lập Công đoàn cơ sở; nhiệm vụ của Công đoàn cơ sở tại cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và các doanh nghiệp Nhà nước. Vì vậy:

**Điều 14:** Khoản 1: Về điều kiện thành lập Công đoàn cơ sở:

Thống nhất giữ nguyên quy định như Điều lệ hiện hành là có 5 đoàn viên trở lên được thành lập Công đoàn cơ sở. Đây là điều kiện cần, còn có những điều kiện khác để có thể thành lập Công đoàn cơ sở sẽ được nêu rõ trong Thông tri hướng dẫn thi hành Điều lệ.

Việc quy định 5 đoàn viên được thành lập Công đoàn cơ sở sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho công tác phát triển đoàn viên, nhất là việc thành lập Công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ, làm cơ sở vận động phát triển đoàn viên ở các doanh nghiệp lớn có nhiều lao động.

Do đó khoản 1 Điều 14 được sửa lại: *Công đoàn cơ sở được thành lập ở các doanh nghiệp, các HTX sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ, các đơn vị sự nghiệp, cơ quan Nhà nước; các cơ quan của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội và tổ chức xã hội nghề nghiệp có 5 đoàn viên trở lên và được Công đoàn cấp trên trực tiếp thành lập.*

Tuy nhiên, để phù hợp với thực tế về tổ chức, bộ máy hành chính các cấp hiện nay Thông tri hướng dẫn cần có quy định rõ hơn về vấn đề này.

Bỏ đoạn *ở những doanh nghiệp chưa đủ điều kiện thành lập Công đoàn cơ sở thì thành lập Công đoàn lâm thời*, vì Bộ luật Lao động sửa đổi có hiệu lực từ ngày 1/1/2003 không còn quy định Công đoàn lâm thời.

Đối với Nghiệp đoàn giữ nguyên như Điều lệ hiện hành

Điều 15 Điều lệ hiện hành được tách ra thành hai điều: Điều 15 và Điều 16 Điều lệ sửa đổi, cụ thể như sau:

**Điều 15:** Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn cơ sở trong các cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp, cơ quan của tổ chức chính trị, chính trị - xã hội và tổ chức xã hội nghề nghiệp.

**Điều 16:** Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp Nhà nước.

(2 điều này được trình bày cụ thể trong Điều lệ sửa đổi)

**Chương IV:** ***Tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn cấp trên cơ sở.***

Đa số ý kiến tập trung đóng góp và thống nhất sửa đổi, bổ sung một số điều nói về Công đoàn Tổng công ty; Công đoàn Giáo dục huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là Công đoàn Giáo dục huyện); Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất (gọi chung là Công đoàn Khu công nghiệp); quyền hạn của Liên đoàn Lao động huyện.

**Điều 22:** Liên đoàn Lao động huyện.

Khoản 3: Công đoàn Giáo dục huyện

Đối với Công đoàn Giáo dục huyện có 3 loại ý kiến:

*Thứ nhất*, chuyển Công đoàn Giáo dục huyện thành Công đoàn cơ sở, các Công đoàn cơ sở trường học sẽ là Công đoàn cơ sở thành viên, ý kiến này là thiểu số.

*Thứ hai*, giữ nguyên như Điều lệ hiện hành: Công đoàn Giáo dục huyện là Công đoàn cấp trên cơ sở, Công đoàn trường học là Công đoàn cơ sở, nhưng việc thành lập (giải thể) Công đoàn Giáo dục huyện sẽ do Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ra quyết định

*Thứ ba*, giữ nguyên như Điều lệ hiện hành: Công đoàn Giáo dục huyện là Công đoàn cấp trên cơ sở, Công đoàn trường học là Công đoàn cơ sở, nhưng cần quy định rõ cấp quyết định thành lập, giải thể Công đoàn Giáo dục huyện.

Từ các ý kiến trên, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn đề nghị: Giữ nguyên như Điều lệ hiện hành và bổ sung việc cho Liên đoàn Lao động huyện được quyết định thành lập, giải thể Công đoàn Giáo dục huyện.

Do đó, khoản 3 Điều 22 được sửa như sau: *Liên đoàn Lao động cấp huyện quyết định thành lập, giải thể và chỉ đạo trực tiếp Công đoàn cấp trên cơ sở là Công đoàn Giáo dục cấp huyện, các Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn đóng trên địa bàn (trừ những Công đoàn cơ sở đã trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành địa phương, Công đoàn Tổng công ty).*

**Điều 23:** Công đoàn khu công nghiệp.

Sau một thời gian thực hiện Quy chế tạm thời về tổ chức và hoạt động của Công đoàn khu công nghiệp ban hành kèm theo Quyết định 1258/QĐ-TLĐ ngày 31/8/2001 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn, tại hội nghị sơ kết về tổ chức, hoạt động của Công đoàn các khu công nghiệp và các hội thảo khác, đa số các ý kiến đều khẳng định và thống nhất:

Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn các khu công nghiệp phải được quy định trong Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX.

Về chỉ đạo hoạt động công đoàn cơ sở trong các khu công nghiệp có 2 loại ý kiến.

*Thứ nhất:* Giao cho Công đoàn các khu công nghiệp quyết định thành lập, giải thể và chỉ đạo các Công đoàn cơ sở do địa phương thành lập hoạt động trong các khu

công nghiệp; chỉ đạo Công đoàn cơ sở thuộc Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty, Công đoàn cơ sở của Trung ương hoạt động trong khu công nghiệp. Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố chỉ đạo Công đoàn cơ sở, Công đoàn cơ sở thành viên trong các khu công nghiệp về lĩnh vực kinh tế, kỹ thuật và chính sách ngành nghề.

*Thứ hai:* Những Công đoàn cơ sở thành viên thuộc các đơn vị trực thuộc Bộ, Tổng công ty của Trung ương trong các khu công nghiệp do Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty quản lý và chỉ đạo trực tiếp, Công đoàn khu công nghiệp phối hợp chỉ đạo, vì:

Tổng công ty là doanh nghiệp Nhà nước, đương nhiên có tổ chức Công đoàn và nó được quản lý trực tiếp các đơn vị thành viên, điều đó đã được thể hiện trong Chỉ thị số 03/CT-TLĐ, ngày 4/4/1996 và Quyết định số 1537/QĐ-TLĐ ngày 17/12/1996 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn khoá VIII.

Công đoàn ngành Trung ương và Công đoàn Tổng công ty là người tham gia trực tiếp việc thực hiện chính sách tiền lương, BHXH, đầu tư phát triển doanh nghiệp, giải quyết việc làm và tham gia vào quá trình đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp... có điều kiện giúp Công đoàn cơ sở thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, nhất là lĩnh vực kinh tế kỹ thuật và chính sách ngành nghề.

Với các ý kiến nêu trên và từ thực tế về tổ chức hoạt động khu công nghiệp hiện nay, Điều 23 Điều lệ (sửa đổi) đã được viết lại trình Đại hội quyết định.

Tuy nhiên, hướng dẫn thi hành Điều lệ phải có quy định cụ thể để Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty có điều kiện thuận lợi nhất phát huy thế mạnh của mình trong việc tổ chức chỉ đạo cơ sở.

**Điều 24:** Công đoàn Tổng công ty

Về cơ bản giữ nguyên như Điều lệ hiện hành chỉ viết lại một số câu, từ và thêm các khoản 3, 4 cho rõ hơn về cấp quyết định thành lập Công đoàn Tổng công ty.

**Chương V:** ***Công tác kiểm tra của Công đoàn và Ủy ban kiểm tra Công đoàn các cấp***

Đa số các ý kiến đều thống nhất sửa lại chương V với tiêu đề là: Công tác kiểm tra của Công đoàn và Uỷ ban kiểm tra Công đoàn các cấp. Các quy định về Uỷ ban kiểm tra tại Điều lệ hiện nay là phù hợp. Tuy nhiên có một số câu chữ được xem xét, bổ sung và sắp xếp lại cho rõ ràng hơn, phù hợp với điều kiện hoạt động của công tác kiểm tra Công đoàn và bổ sung 2 vấn đề sau:

Tách nhiệm vụ 1 của Uỷ ban kiểm tra trong Điều lệ hiện hành thành 2 nhiệm vụ cụ thể như sau:

1. *Giúp Ban Chấp hành, Ban Thường vụ thực hiện kiểm tra việc chấp hành Điều lệ Công đoàn.*

2. *Kiểm tra Công đoàn cùng cấp và cấp dưới khi tổ chức hoặc đoàn viên có dấu hiệu vi phạm Điều lệ, Nghị quyết, Chỉ thị và các quy định của Công đoàn.*

Công đoàn cơ sở có dưới 10 đoàn viên được cử 1 đoàn viên làm nhiệm vụ kiểm tra.

**Chương VI:** ***Tài chính và tài sản Công đoàn***

Đa số có ý kiến của cán bộ công đoàn kiến nghị và thống nhất bổ sung làm rõ quyền sở hữu, quản lý và sử dụng tài chính, tài sản của các cấp Công đoàn, cụ thể như sau:

**Điều 35:** Bổ sung 2 ý:

*- Công đoàn quản lý, sử dụng tài chính tài sản không chỉ theo quy định của pháp luật mà còn tuân theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.*

*- Chi khen thưởng không chỉ cho cán bộ, đoàn viên mà còn chi khen thưởng cho các tập thể.*

**Điều 36:** Bổ sung quyền của Ban Chấp hành Công đoàn: *Hàng năm thông qua dự toán và quyết toán ngân sách của cấp mình.*

**Điều 37:** Thay đổi một số câu chữ cho phù hợp và rõ hơn.

Do đó, chương tài chính và tài sản công đoàn được soạn thảo như trong dự thảo Điều lệ sửa đổi trình Đại hội.

**Chương VII:** ***Khen thưởng - kỷ luật***

**Chương VIII:** ***Chấp hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam***

Hai chương này về cơ bản được giữ nguyên, chỉ sắp xếp lại một số từ cho gọn và rõ hơn.

# NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM LẦN THỨ IX

Đại hội lần thứ IX Công đoàn Việt Nam họp từ ngày 10 đến ngày 13 tháng 10 năm 2003, tại Thủ đô Hà Nội.

Đại hội đã nghe Ban Chấp hành và Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khoá VIII) trình bày các báo cáo; nghe ý kiến phát biểu của đồng chí Nông Đức Mạnh, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam và của đồng chí Phạm Thế Duyệt, Chủ tịch Đoàn Chủ tịch Uỷ ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Đại hội đã quyết nghị số lượng Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX gồm 155 uỷ viên và tại Đại hội đã tiến hành bầu cử Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX gồm 150 đồng chí. Ban Chấp hành đã họp phiên thứ nhất, bầu Đoàn Chủ tịch gồm 19 đồng chí, bầu đồng chí Cù Thị Hậu, Uỷ viên Trung ương Đảng, giữ chức Chủ tịch và 5 đồng chí Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Ban Chấp hành đã bầu Uỷ ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn khoá IX gồm 11 đồng chí và bầu đồng chí Vũ Khang, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch, làm Chủ nhiệm.

Sau 4 ngày làm việc khẩn trương, nghiêm túc với tinh thần trách nhiệm cao, Đại hội đã tập trung thảo luận và nhất trí quyết nghị:

1. Thông qua Báo cáo tổng kết nhiệm kỳ 1998 - 2003, phương hướng nhiệm vụ nhiệm kỳ 2003 - 2008 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khoá VIII) trình Đại hội IX Công đoàn Việt Nam.

2. Thông qua toàn văn Điều lệ Công đoàn Việt Nam đã được bổ sung, sửa đổi.

3. Thông qua Báo cáo hoạt động của Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nhiệm kỳ 1998 - 2003.

4. Giao cho Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX tiếp thu ý kiến của các đồng chí Tổng Bí thư Nông Đức Mạnh, của đồng chí Phạm Thế Duyệt, Chủ tịch Đoàn Chủ tịch Uỷ ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và ý kiến đóng góp của các đại biểu để bổ sung, hoàn chỉnh các văn bản trước khi ban hành. Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX căn cứ vào Nghị quyết của Đại hội và các Nghị quyết của Đảng, chủ trương, chính sách của Nhà nước cụ thể hoá thành chương trình hành động, Nghị quyết chuyên đề và chỉ đạo các cấp Công đoàn triển khai thực hiện.

Đại hội kêu gọi toàn thể cán bộ, đoàn viên công đoàn và công nhân, viên chức, lao động cả nước phát huy truyền thống vẻ vang của giai cấp công nhân, nêu cao tinh thần đoàn kết nhất trí, vượt qua mọi khó khăn, thử thách, quyết tâm đưa Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn Việt Nam vào cuộc sống, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh, góp phần tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vì mục tiêu "*Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh*", vững bước tiến lên chủ nghĩa xã hội.

## DANH SÁCH ĐOÀN CHỦ TỊCH
## TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHOÁ IX

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Đ/c Cù Thị Hậu | Chủ tịch |
| 2. | Đ/c Đặng Ngọc Chiến | Phó Chủ tịch |
| 3. | Đ/c Đỗ Đức Ngọ | Phó Chủ tịch |
| 4. | Đ/c Nguyễn Đình Thắng | Phó Chủ tịch |
| 5. | Đ/c Đặng Ngọc Tùng | Phó Chủ tịch |
| 6. | Đ/c Nguyễn Hoà Bình | Phó Chủ tịch |
| 7. | Đ/c Nguyễn Văn Dũng | Uỷ viên |
| 8. | Đ/c Vũ Khang | Uỷ viên |
| 9. | Đ/c Nguyễn Viết Vượng | Uỷ viên |
| 10. | Đ/c Hoàng Văn Yên | Uỷ viên |
| 11. | Đ/c Hoàng Ngọc Thanh | Uỷ viên |
| 12. | Đ/c Lê Vân Trình | Uỷ viên |
| 13. | Đ/c Đỗ Đăng Hiếu | Uỷ viên |
| 14. | Đ/c Nguyễn Xuân Hồng | Uỷ viên |
| 15. | Đ/c Nguyễn Huy Cận | Uỷ viên |
| 16. | Đ/c Nguyễn Thị Kim Hải | Uỷ viên |
| 17. | Đ/c Nguyễn Thế Phúc | Uỷ viên |
| 18. | Đ/c Phan Viết Thông | Uỷ viên |
| 19. | Đ/c Phan Thị Thu Vân | Uỷ viên |

## DANH SÁCH BAN CHẤP HÀNH
## TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHOÁ IX

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Đinh Kim Anh | Chủ tịch LĐLĐ Đắc Lắc |
| 2. | Bùi Hoài Ân | Chủ tịch LĐLĐ Quảng Ngãi |
| 3. | Lê Thị Thu Ba | Thứ trưởng Bộ Tư pháp |
| 4. | Nguyễn Huy Ban | Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam |
| 5. | Nguyễn Ngọc Bạn | Phó Chủ tịch Công đoàn Viên chức Việt Nam |
| 6. | Nguyễn Văn Bằng | Chủ tịch LĐLĐ Bến Tre |
| 7. | Lê Thanh Bình | Chủ tịch Công đoàn Cao su Việt Nam |
| 8. | Nguyễn Hoà Bình | Chủ tịch Công đoàn Viên chức Việt Nam |
| 9. | Nguyễn Văn Bình | Chủ tịch LĐLĐ Tây Ninh |
| 10. | Nguyễn Văn Bình | Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Sông Đà |
| 11. | Trần Ngọc Bình | Chủ tịch LĐLĐ Lạng Sơn |
| 12. | Nguyễn Ngọc Các | Chủ tịch LĐLĐ Thái Nguyên |
| 13. | Nguyễn Huy Cận | Phó Chủ tịch LĐLĐ TP. Hồ Chí Minh |
| 14. | Nguyễn Mạnh Cường | Chủ tịch Công đoàn Thương mại - Du lịch Việt Nam |
| 15. | Phạm Phú Cường | Chủ tịch LĐLĐ Quảng Nam |
| 16. | Nguyễn Minh Châu | Chủ tịch LĐLĐ Sóc Trăng |
| 17. | Ấu Xuân Chiểu | Chủ tịch LĐLĐ Hà Giang |
| 18. | Ngô Minh Chiến | Chủ tịch LĐLĐ Cà Mau |
| 19. | Đặng Ngọc Chiến | Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn |
| 20. | Lê Quang Chiến | Phó Bí thư thường trực Đảng uỷ cơ quan Tổng Liên đoàn |
| 21. | Trần Văn Chính | Phó Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn |
| 22. | Nguyễn Thị Lệ Chung | Giáo viên Trường THPT chuyên Vĩnh Phúc |
| 23. | Phạm Đình Chuẩn | Chủ tịch Công đoàn Trường THPT chuyên Lê Hồng Phong, Nam Định |
| 24. | Huỳnh Trọng Danh | Chủ tịch LĐLĐ Phú Yên |
| 25. | Nguyễn Hữu Danh | Chủ tịch LĐLĐ thành phố Nha Trang, Khánh Hoà |
| 26. | Lê Vinh Danh | Phó hiệu trưởng Trường Đại học Bán công Tôn Đức Thắng |
| 27. | Nguyễn Việt Dân | Chủ tịch LĐLĐ Khánh Hoà |
| 28. | Nguyễn Phạm Dần | Chủ tịch Công đoàn Công ty TNHH Đèn hình ORION-HANEL, Hà Nội |

| | | |
|---|---|---|
| 29. | Đào Ngọc Dung | Bí thư Thường trực Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh |
| 30. | Nguyễn Văn Dũng | Trưởng Ban Đối ngoại Tổng Liên đoàn |
| 31. | Vũ Thị Mai Duyên | Chủ tịch LĐLĐ Nghệ An |
| 32. | Lê Thị Hạnh Duyên | Chủ tịch LĐLĐ Cao Bằng |
| 33. | Lê Minh Đạc | Chủ tịch LĐLĐ Thanh Hoá |
| 34. | Nguyễn Bích Đạt | Thứ trưởng Bộ Kế hoạch - Đầu tư |
| 35. | Đàm Hữu Đắc | Thứ trưởng Bộ LĐ-TB và XH |
| 36. | Nguyễn Duy Đăng | Chủ tịch LĐLĐ Bắc Giang |
| 37. | Đỗ Ngọc Đăng | Chủ tịch LĐLĐ Yên Bái |
| 38. | Mai Đức Đề | Chủ tịch Công đoàn Tổng Công ty Xi măng Việt Nam |
| 39. | Nguyễn Hữu Đoan | Chủ tịch LĐLĐ Hải Dương |
| 40. | Nguyễn Ngọc Đoán | Chủ tịch LĐLĐ Thái Bình |
| 41. | Phan Hoàng Đức | Chủ tịch Công đoàn Bưu điện Việt Nam |
| 42. | Vương Đình Đức | Công ty Than Khe Chàm (Cẩm Phả, Quảng Ninh) |
| 43. | Dương Hữu Giáo | Chủ tịch LĐLĐ Hà Tĩnh |
| 44. | Đoàn Thị Thu Hai | Chủ tịch LĐLĐ Đồng Tháp |
| 45. | Huỳnh Quang Hải | Vụ trưởng Vụ Tài chính Hành chính sự nghiệp, Bộ Tài chính |
| 46. | Nguyễn Thị Kim Hải | Chủ tịch LĐLĐ Phú Thọ |
| 47. | Nguyễn Việt Hải | Chủ tịch Công đoàn Xây dựng Việt Nam |
| 48. | Nguyễn Quang Hào | Chủ tịch Công đoàn Công ty lắp máy và xây dựng 45 - 1 |
| 49. | Trần Thuý Hạnh | Phó Giám đốc Bệnh viện Bạch Mai, Hà Nội |
| 50. | Nguyễn Thị Thanh Hằng | Chủ tịch Công đoàn Cty cổ phần Sông Hồng, Hà Nội |
| 51. | Cù Thị Hậu | Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN |
| 52. | Phạm Thị Hoa | Chủ tịch LĐLĐ Quận 1, TP. Hồ Chí Minh |
| 53. | Trần Tiến Hoà | Phó Trưởng ban Tuyên giáo Tổng Liên đoàn |
| 54. | Đỗ Xuân Học | Chủ tịch LĐLĐ Kon Tum |
| 55. | Nguyễn Xuân Hồng | Chủ tịch Công đoàn Nông nghiệp và PTNT VN |
| 56. | Nguyễn Thị Hồng | Chủ tịch Công đoàn Cty In Tiến Bộ, Hà Nội |
| 57. | Đỗ Ngọc Hiền | Chủ tịch LĐLĐ Lai Châu |
| 58. | Đỗ Đăng Hiếu | Chủ tịch Công đoàn Công nghiệp Việt Nam |
| 59. | Đỗ Chí Hiếu | Chủ tịch Công đoàn Dầu khí Việt Nam |

| | | |
|---|---|---|
| 60. | Nguyễn Mạnh Hổ | Trung tâm tin học Bưu điện, Hà Nội |
| 61. | Triệu Đức Hùng | Chủ tịch LĐLĐ Bắc Kạn |
| 62. | Phan Quốc Hùng | Cty TNHH Xây dựng và Thương mại Hoàng Long, Long An |
| 63. | Trần Thanh Hùng | Nhà máy Thép Nhà Bè, Công ty Thép miền Nam |
| 64. | Bùi Đức Huỳnh | Chủ tịch LĐLĐ Ninh Bình |
| 65. | Trần Thị Hường | Chủ tịch LĐLĐ Bà Rịa - Vũng Tàu |
| 66. | Phùng Văn Hỹ | Chủ tịch LĐLĐ Hà Tây |
| 67. | Vũ Khang | Chủ nhiệm UBKT Tổng Liên đoàn |
| 68. | Nguyễn Quốc Khánh | Giám đốc Cty Cao su Chưsê, Gia Lai |
| 69. | Phạm Văn Khiết | Chủ tịch LĐLĐ Tiền Giang |
| 70. | Lê Thanh Khương | Phó chủ nhiệm UBKT Tổng Liên đoàn khoá VIII |
| 71. | Dương Văn Kẻn | Chủ tịch LĐLĐ Trà Vinh |
| 72. | Huỳnh Tấn Kiệt | Chủ tịch LĐLĐ Đồng Nai |
| 73. | Lý Kiệt | Phó Tổng giám đốc Tổng công ty Bưu chính Viễn thông Việt Nam |
| 74. | Nguyễn Hải Kỳ | Phó Chủ tịch Công đoàn Ngân hàng Việt Nam |
| 75. | Lê Đình Ký | Chủ tịch LĐLĐ Hà Nam |
| 76. | Ngô Thị Hồng Lạc | Chủ tịch LĐLĐ Vĩnh Long |
| 77. | Bùi Thị Láng | Chủ tịch LĐLĐ Hoà Bình |
| 78. | Nguyễn Đức Lâm | Giám đốc Công ty Hồng Hà, Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng |
| 79. | Phạm Thị Lập | Chủ tịch LĐLĐ Long An |
| 80. | Nguyễn Huy Lập | Phó trưởng ban Tài chính Tổng Liên đoàn |
| 81. | Nguyễn Duy Lịch | Chủ tịch Công đoàn Tổng Công ty Điện lực Việt Nam |
| 82. | Huỳnh Lin | Nhà máy điện Bà Rịa thuộc Tổng Công ty Điện lực Việt Nam |
| 83. | Phạm Văn Liêm | Phó Viện trưởng Viện nghiên cứu Chiến lược chính sách công nghiệp |
| 84. | Bùi Huy Liên | Chủ tịch LĐLĐ Nam Định |
| 85. | Nguyễn Thị Liễu | Chủ tịch Công đoàn Công ty Giấy Tân Mai thuộc Tổng công ty Giấy Việt Nam |
| 86. | Vương Quốc Lợi | Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam |
| 87. | Phạm Tăng Lộc | Chủ tịch Công đoàn Giao thông - Vận tải Việt Nam |
| 88. | Lò Thị Luyến | Chủ tịch LĐLĐ Sơn La |

| | | |
|---|---|---|
| 89. | Ngô Thị Mến | Phó Tổng biên tập Tạp chí Lao động và Công đoàn |
| 90. | Nguyễn Văn Nam | Chủ tịch LĐLĐ Bình Dương |
| 91. | Nguyễn Thị Ninh | Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam |
| 92. | Nguyễn Thành Nhạc | Chủ tịch Công đoàn Xí nghiệp toa xe Sài Gòn thuộc Công đoàn Đường sắt Việt Nam |
| 93. | Bùi Thanh Nhân | Chủ tịch Công đoàn các khu công nghiệp Bình Dương |
| 94. | Nguyễn Văn Ngàng | Chủ tịch LĐLĐ Hải Phòng |
| 95. | Đỗ Đức Ngọ | Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn |
| 96. | Nguyễn Xuân Nga | Phó Trưởng ban Chính sách - Kinh tế - Xã hội Tổng Liên đoàn |
| 97. | Đỗ Minh Nghĩa | Trưởng ban Bảo hộ Lao động Tổng Liên đoàn |
| 98. | Lê Thế Nghĩa | Chủ tịch Công đoàn In Việt Nam |
| 99. | Lê Trung Nghĩa | Chủ tịch Công đoàn các khu chế xuất và khu công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh |
| 100. | Nguyễn Văn Pháp | Trưởng ban Cán sự Công đoàn Công an nhân dân |
| 101. | Lâm Văn Phúc | Chủ tịch LĐLĐ Bình Phước |
| 102. | Thái Hữu Phúc | Chủ tịch LĐLĐ An Giang |
| 103. | Nguyễn Thế Phúc | Chủ tịch LĐLĐ thành phố Hà Nội |
| 104. | Nguyễn Xuân Phúc | Viện trưởng Viện Khoa học vật liệu, Trung tâm KHTN và CN quốc gia |
| 105. | Bùi Hồng Phương | Chủ tịch LĐLĐ Bạc Liêu |
| 106. | Vũ Thị Phương | Chủ tịch Công đoàn Y tế Việt Nam |
| 107. | Lương Lê Phương | Chủ tịch Công đoàn Thuỷ sản Việt Nam |
| 108. | Đỗ Văn Quang | Phó Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Hàng hải Việt Nam |
| 109. | Nguyễn Thị Quy | Chủ tịch Công đoàn Trường Đại học Ngoại thương |
| 110. | Trần Duy Quý | Viện trưởng Viện Di truyền nông nghiệp |
| 111. | Phạm Quyết | Chủ tịch LĐLĐ Quảng Trị |
| 112. | Nguyễn Ngọc Rậu | Chủ tịch LĐLĐ Quảng Ninh |
| 113. | Dương Văn Sao | Viện trưởng Viện nghiên cứu Công nhân và Công đoàn |
| 114. | Vũ Thị Sáu | Chủ tịch LĐLĐ Hưng Yên |
| 115. | Lê Hồng Sơn | Chủ tịch CĐ Giáo dục Việt Nam |
| 116. | Bùi Xuân Sinh | Chủ tịch Công đoàn Công ty cổ phần mía đường Lam Sơn, Thanh Hoá |
| 117. | Phạm Minh Siêng | Chủ tịch LĐLĐ Gia Lai |

| | |
|---|---|
| 118. Mai Hữu Tấn | Phó Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Than Việt Nam |
| 119. Trần Minh Tâm | Chủ tịch LĐLĐ Kiên Giang |
| 120. Hoàng Ngọc Thanh | Phó Văn phòng Tổng Liên đoàn |
| 121. Nguyễn Văn Thành | Chủ tịch LĐLĐ Ninh Thuận |
| 122. Nguyễn Việt Thành | Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Hàng không Việt Nam |
| 123. Nguyễn Chí Thành | Chủ tịch Công đoàn Ngân hàng Nhà nước Việt Nam |
| 124. Trần Đức Thành | Chủ tịch Công ty TNHH Dược phẩm Sài Gòn |
| 125. Nguyễn Đình Thắng | Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn |
| 126. Lê Tiến Thọ | Thứ trưởng Bộ Văn hoá Thông tin |
| 127. Phan Viết Thông | Chủ tịch LĐLĐ thành phố Đà Nẵng |
| 128. Nguyễn Thị Thu | Phó Trưởng ban Nữ công Tổng Liên đoàn |
| 129. Lưu Bích Thuận | Chủ tịch LĐLĐ Tuyên Quang |
| 130. Nguyễn Văn Thuỷ | Chủ tịch LĐLĐ Bình Thuận |
| 131. Trịnh Thị Toan | Phó Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Dệt may Việt Nam |
| 132. Trần Thanh Toàn | Chủ tịch Cty Chế tạo động cơ Vinappro, Đồng Nai |
| 133. Nguyễn Đức Tồn | Tổng Biên tập Tạp chí Ngôn ngữ, Viện Ngôn ngữ Trung tâm KHXH và NVQG |
| 134. Khuất Minh Trí | Chủ tịch Công đoàn Đường sắt Việt Nam |
| 135. Lê Vân Trình | Viện trưởng Viện nghiên cứu KHKT Bảo hộ lao động |
| 136. Nguyễn Văn Trình | Chủ tịch LĐLĐ Bắc Ninh |
| 137. Nguyễn Ngọc Trợ | Chủ tịch LĐLĐ Bình Định |
| 138. Phan Trung | Chủ tịch LĐLĐ Thừa Thiên - Huế |
| 139. Đặng Ngọc Tùng | Chủ tịch LĐLĐ thành phố Hồ Chí Minh |
| 140. Nguyễn Quang Tuynh | Chủ tịch LĐLĐ Quảng Bình |
| 141. Bùi Thị Thanh Tuyên | Chủ tịch LĐLĐ Vĩnh Phúc |
| 142. Phan Thị Thu Vân | Chủ tịch LĐLĐ Cần Thơ |
| 143. Nguyễn Viết Vượng | Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn Việt Nam |
| 144. Phạm Văn Vượng | Chủ tịch LĐLĐ Lâm Đồng |
| 145. Vương Văn Việt | Phó Tổng Biên tập Báo Lao động |
| 146. Trang Thị Xinh | Chủ tịch LĐLĐ Lào Cai |
| 147. Đàm Thị Thanh Xuân | Chủ tịch Công đoàn các khu công nghiệp và khu chế xuất Đà Nẵng |
| 148. Nguyễn Hữu Xường | Trưởng ban Công đoàn Quốc phòng |
| 149. Nguyễn Kim Xuyến | Chủ tịch Công đoàn công ty chế biến xuất nhập khẩu Thuỷ sản tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu |
| 150. Hoàng Văn Yên | Chánh Văn phòng Tổng Liên đoàn |

## DANH SÁCH UỶ VIÊN UỶ BAN KIỂM TRA TỔNG LIÊN ĐOÀN KHOÁ IX

1. Đ/c Vũ Khang, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn - Chủ nhiệm

2. Đ/c Lê Quang Chiến, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn, Phó Bí thư thường trực Đảng uỷ cơ quan Tổng Liên đoàn

3. Đ/c Hà Thị Mai Hương, Chuyên viên Văn phòng Uỷ ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn

4. Đ/c Đậu Đình Châu, Chuyên viên Văn phòng Uỷ ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn

5. Đ/c Nguyễn Văn Bình, Chuyên viên Ban Pháp luật Tổng Liên đoàn

6. Đ/c Ngô Thị Ngọc Bích, Uỷ viên Ban Thường vụ, Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội

7. Đ/c Trương Lâm Danh, Uỷ viên Ban Thường vụ, Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh

8. Đ/c Lê Văn Luận, Uỷ viên Ban Thường vụ, Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng

9. Đ/c Thái Huy Kiểu, Uỷ viên Ban Thường vụ, Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra Liên đoàn Lao động tỉnh Hà Tĩnh

10. Đ/c Lê Thanh Sử, Uỷ viên Ban Thường vụ, Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn Công nghiệp Việt Nam

11. Đ/c Hoàng Ngọc Hoà, Uỷ viên Ban Thường vụ, Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn Xây dựng Việt Nam

## DANH SÁCH CÁC ĐOÀN KHÁCH QUỐC TẾ ĐẾN DỰ ĐẠI HỘI IX CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

1. Tổng Công hội Trung Quốc
2. Trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào
3. Trung tâm những người lao động Cu Ba
4. Đại hội Công đoàn Xinh-ga-po
5. Liên hiệp Công đoàn thế giới
6. Liên hiệp Công đoàn độc lập Cam-pu-chia
7. Liên hiệp Công đoàn Hàn Quốc
8. Đại hội Công đoàn toàn Ấn Độ
9. Công đoàn Xây dựng Anh
10. Tổng Liên đoàn Lao động Bra-xin
11. Tổng Công đoàn Đan Mạch

12. Công đoàn những người lao động phổ thông Đan Mạch
13. Liên hiệp Công đoàn Đức
14. Mặt trận công nhân Hy Lạp
15. Tổng Liên đoàn Lao động I-ta-lia
16. Liên hiệp toàn quốc các Công đoàn Nhật Bản
17. Tổng Công đoàn Nhật Bản
18. Tổng Công đoàn Nauy
19. Liên hiệp Công đoàn Độc lập Nga
20. Hội đồng Công đoàn Ôt-xtrây-lia
21. Tổng Liên đoàn Lao động Pháp
22. Liên hiệp Lao động Síp
23. Hội đồng Hợp tác Công đoàn quốc tế Thuỵ Điển
24. Tổng Công đoàn Xy-ri
25. Tổ chức Lao động Quốc tế
26. Liên hiệp Quốc tế các Công đoàn tự do khu vực châu Á - Thái Bình Dương
27. Tổ chức mạng lưới Công đoàn quốc tế khu vực châu Á - Thái Bình Dương
28. Công đoàn Viên chức Quốc tế khu vực châu Á - Thái Bình Dương
29. Viện Phri-đơ-ríc E-bớt (Cộng hoà Liên bang Đức)
30. Tổ chức Y tế, Giáo dục, Phát triển của Công đoàn Ôt-xtrây-lia
31. Liên hiệp toàn cầu Vì lao động và cộng đồng

# BÁO CÁO CỦA BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHOÁ IX TẠI ĐẠI HỘI X CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Đại hội X Công đoàn Việt Nam diễn ra trong bối cảnh nước ta tiếp tục đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế; công nhân, viên chức, lao động cả nước cùng toàn Đảng, toàn quân, toàn dân nỗ lực phấn đấu, tranh thủ thời cơ và vận hội, vượt qua khó khăn, thách thức, quyết tâm thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội X của Đảng, đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới đất nước.

Đại hội có nhiệm vụ kiểm điểm, đánh giá những kết quả đạt được, chỉ ra hạn chế, yếu kém và nguyên nhân, rút ra những bài học kinh nghiệm từ quá trình thực thực hiện Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn Việt Nam. Đồng thời, Đại hội quán triệt sâu sắc Nghị quyết Đại hội X của Đảng, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương (khoá X) về "Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước", xác định mục tiêu và phương hướng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn trong 5 năm tới (2008 - 2013); động viên cán bộ, đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động phát huy truyền thống đấu tranh cách mạng của giai cấp công nhân và của dân tộc, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn lớn mạnh, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa, vì mục tiêu "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh".

Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX báo cáo Đại hội về tình hình công nhân, viên chức, lao động và hoạt động công đoàn nhiệm kỳ 2003 - 2008, mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ của công đoàn nhiệm kỳ 2008 - 2013.

## Phần thứ nhất
## TÌNH HÌNH CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC, LAO ĐỘNG VÀ KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN NHIỆM KỲ 2003 - 2008

### A. Tình hình công nhân, viên chức, lao động

5 năm qua, đội ngũ công nhân, viên chức, lao động nước ta có những chuyển biến quan trọng, tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu, chất lượng được nâng lên, đã có những đóng góp trực tiếp, to lớn vào sự nghiệp phát triển đất nước.

Tính đến năm 2007, tổng số công nhân, lao động làm công, hưởng lương trong các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp, hoặc sản xuất kinh doanh và dịch vụ có tính chất công nghiệp có khoảng 9,5 triệu người, chiếm tỉ lệ 11% dân số và 21% lực lượng lao động xã hội. Số lượng công nhân, lao động trực tiếp sản xuất trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế là hơn 6,7 triệu người, trong đó, công nhân, lao động doanh nghiệp nhà nước giảm 15%, doanh nghiệp của tư nhân và tập thể tăng 63%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng 68%. Công nhân, lao

động ở doanh nghiệp nhà nước chiếm khoảng 22%, doanh nghiệp tư nhân và tập thể 61,5%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 16,5%, nữ chiếm 43,6%.

Trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đã hình thành một số ngành kinh tế mũi nhọn trong nền kinh tế quốc dân, như Điện lực, Dầu khí, Điện tử, Tin học, Viễn thông...; số lượng công nhân, lao động có trình độ cao đẳng, đại học ngày một tăng. Đội ngũ công nhân, lao động cũng phát triển mạnh ở một số ngành sản xuất, chế biến hàng xuất khẩu, dệt may, giày da, chế biến thuỷ sản,...

Cơ cấu đội ngũ công nhân, viên chức, lao động chuyển dịch theo hướng tăng tỷ lệ trong các ngành giáo dục, y tế, công nghiệp, xây dựng, dịch vụ và khu vực kinh tế ngoài nhà nước; giảm tỷ lệ trong các ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và khu vực kinh tế nhà nước. Đã hình thành ngày càng đông đảo lực lượng công nhân, lao động làm thuê trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và công nhân, lao động có sở hữu tài sản thông qua việc góp vốn trong doanh nghiệp cổ phần.

Trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của công nhân, lao động được nâng lên đáng kể. Đa số có trình độ học vấn trung học phổ thông, tuổi đời bình quân tương đối trẻ, tỷ lệ được đào tạo nghề chiếm gần 30% so với lao động xã hội. Cán bộ, công chức, viên chức phần lớn có trình độ từ cao đẳng trở lên. Công nhân, viên chức, lao động nước ta nhìn chung năng động, có tinh thần sáng tạo; thích ứng dần với cơ chế thị trường; tiếp thu nhanh khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, hiện đại; là lực lượng tiên phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế; là hạt nhân nòng cốt trong liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng; đóng góp trực tiếp, to lớn vào quá trình phát triển của đất nước; là cơ sở chính trị - xã hội vững chắc của Đảng và Nhà nước.

Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ công nhân, viên chức, lao động chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế. Các chuyên gia kỹ thuật, cán bộ quản lý giỏi, công nhân có tay nghề cao thiếu nghiêm trọng. Số đông công nhân, lao động trẻ xuất thân từ nông dân, chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống, chưa có tác phong công nghiệp và ý thức kỷ luật lao động, sự hiểu biết và thực thi pháp luật còn hạn chế. Một bộ phận công nhân, viên chức, lao động còn chậm thích nghi với cơ chế thị trường, sự giác ngộ giai cấp và hiểu biết chính trị không đồng đều, chưa thiết tha phấn đấu vào Đảng và tham gia hoạt động trong các tổ chức chính trị - xã hội, kể cả tổ chức công đoàn.

Nhờ có sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, những năm qua, đời sống của nhân dân, trong đó có công nhân, viên chức, lao động đã từng bước cải thiện và nâng cao, nhưng vẫn chưa tương xứng với thành tựu đã đạt được của công cuộc đổi mới và những đóng góp to lớn của công nhân, viên chức, lao động.

Cùng với sự phát triển nhanh các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, bình quân mỗi năm có khoảng 1,5 triệu lao động được tạo việc làm, tỷ lệ công nhân, lao động thất nghiệp, thiếu việc làm giảm dần. Công nhân, lao động có nhiều cơ hội hơn trong việc tìm và lựa chọn việc làm phù hợp với trình độ, năng lực của bản thân. Tuy nhiên, số lao động thiếu việc làm và có việc làm nhưng không ổn định ở một số ngành, nghề còn chiếm tỷ lệ cao, tập trung ở các doanh nghiệp làm ăn không hiệu quả, phải sắp xếp lại, hay bị giải thể, phá sản. Các doanh nghiệp chậm đổi mới công nghệ, chất lượng

sản phẩm kém nên không tiêu thụ được, buộc phải thu hẹp sản xuất. Sự biến động về lao động trong một số lĩnh vực, ngành, nghề diễn ra ngày càng thường xuyên.

Tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị hưởng lương từ ngân sách tuy có được tăng do Nhà nước thực hiện cải cách chính sách tiền lương và điều chỉnh mức lương tối thiểu theo lộ trình, nhưng do giá cả hàng hoá tiêu dùng thiết yếu liên tục tăng, mức lương cơ bản thấp, nên giá trị thực tế của tiền lương bị giảm, chưa đủ chi cho nhu cầu thiết yếu đảm bảo cuộc sống. Tiền lương và thu nhập của công nhân, lao động ở một bộ phận doanh nghiệp nhà nước còn thấp; ở doanh nghiệp ngoài nhà nước, nhất là ở trong doanh nghiệp tư nhân vừa thấp, vừa không ổn định.

Vấn đề đáng quan tâm là chính sách tiền lương hiện nay còn mang nặng tính bình quân, chưa phù hợp với cơ chế thị trường, chưa đảm bảo được đời sống của người hưởng lương, chưa khuyến khích, thu hút được người có tài. Điều này đã dẫn đến tình trạng một số cán bộ, công chức, viên chức giỏi chuyên môn, nghiệp vụ xin ra khỏi cơ quan, doanh nghiệp nhà nước để làm việc ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước. Nhiều doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế ngoài nhà nước chia nhỏ số bậc lương và xây dựng đơn giá tiền lương thấp để làm căn cứ ký hợp đồng lao động, nhằm giảm số tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, gây thiệt hại cho người lao động và Nhà nước. Đặc biệt, hiện nay đang diễn ra sự phân hoá ngày càng tăng về thu nhập của công nhân, viên chức, lao động có cùng trình độ kỹ năng nghề nghiệp; giữa các ngành nghề, vùng, miền, các thành phần kinh tế và giữa cán bộ quản lý với người lao động trực tiếp sản xuất trong cùng một doanh nghiệp.

Nhà ở, nhà lưu trú cho công nhân, lao động nói chung, công nhân, lao động ngoại tỉnh làm việc ở các thành phố lớn, khu chế xuất, khu công nghiệp nói riêng đang là vấn đề rất bức xúc, là mối quan tâm của đông đảo công nhân, viên chức, lao động và tổ chức công đoàn. Tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, hầu hết công nhân, lao động trẻ và công nhân, lao động nhập cư phải thuê nhà trọ trong các khu dân cư, điều kiện ở chật chội, không đảm bảo an toàn, vệ sinh, điều kiện môi trường không tốt. Điều kiện sống như vậy đã ảnh hưởng tới sức khoẻ và là một trong những nguyên nhân phát sinh các tệ nạn xã hội trong công nhân, lao động.

Những năm qua, Nhà nước, một số doanh nghiệp đã cố gắng, chú ý hơn đến việc áp dụng các thành tựu khoa học, kỹ thuật mới, đầu tư máy móc, thiết bị tiên tiến, hiện đại, góp phần cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động. Song, nhìn chung điều kiện và môi trường làm việc trong nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ thuộc khu vực kinh tế ngoài nhà nước còn kém. Tình trạng công nhân, lao động phải lao động thủ công, nặng nhọc, làm việc với các máy móc, thiết bị cũ kỹ, lạc hậu, trong môi trường không đảm bảo an toàn và điều kiện vệ sinh vẫn còn khá phổ biến ở nhiều doanh nghiệp. Sức khoẻ của công nhân, lao động một số ngành, nghề bị ảnh hưởng giảm sút rất nhanh. Số công nhân, lao động mắc bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động nặng, tai nạn lao động gây chết người có xu hướng gia tăng. Từ đầu năm 2003 đến hết năm 2007, cả nước đã xảy ra hơn 25.800 vụ tai nạn lao động, làm cho hơn 26.800 người bị tai lạn lao động, trong đó có hơn 3000 người chết; số công nhân, lao động mắc bệnh nghề nghiệp là hơn 3.000 người.

Quan hệ lao động trong khu vực doanh nghiệp nhà nước về cơ bản vẫn giữ được sự ổn định. Quan hệ lao động ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có

vốn đầu tư của nước ngoài nhiều nơi diễn biến phức tạp, khó lường, do tiền lương, thu nhập của công nhân, lao động làm thuê không đủ sống, điều kiện ăn, ở, sinh hoạt tạm bợ, đời sống cực kỳ khó khăn; nhiều chủ doanh nghiệp không thực hiện đúng pháp luật lao động và những cam kết, thoả thuận với người lao động, nhất là các quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, điều kiện làm việc... đó là những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng xung đột, tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể và đình công tự phát ngày một tăng. Từ đầu năm 2003 đến tháng hết năm 2007, cả nước đã xảy ra 1.359 cuộc đình công tự phát và ngừng việc tập thể của công nhân, lao động; trong đó, doanh nghiệp nhà nước xảy ra 18 cuộc, doanh nghiệp ngoài nhà nước xảy ra 315 cuộc và doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài xảy ra 1.026 cuộc. Đặc biệt, chỉ trong 6 tháng đầu năm 2008, cả nước đã xảy ra 354 cuộc, tăng hơn 200 cuộc so với cùng kỳ năm trước, đình công xảy ra trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài chiếm 78,10%.

Công nhân, viên chức, lao động lo lắng do tiền lương và thu nhập quá thấp, không đủ đảm bảo cuộc sống cho bản thân và gia đình; tình hình lạm phát, giá cả hàng hoá, dịch vụ ngày càng tăng cao; tình hình vệ sinh an toàn thực phẩm, tai nạn giao thông và các tệ nạn xã hội diễn biến phức tạp; sự phân hoá giàu nghèo trong xã hội, trong đội ngũ công nhân, viên chức, lao động ngày càng tăng; việc thực hiện cải cách hành chính và đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực chưa đạt được kết quả như mong muốn; quyền làm chủ của công nhân, lao động chưa được thực hiện đầy đủ trên thực tế; dễ bị mất việc làm.

Công nhân, viên chức, lao động bất bình trước tình trạng mất dân chủ, suy thoái về phẩm chất đạo đức, lối sống và tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức có chức, có quyền... làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, Nhà nước.

Đại bộ phận công nhân, viên chức, lao động phấn khởi trước những thành tựu phát triển kinh tế - xã hội trong hơn 20 năm đổi mới; có ý thức trách nhiệm, năng động, sáng tạo, khắc phục khó khăn trong sản xuất, công tác và cuộc sống để hoàn thành nhiệm vụ; có nhận thức đúng về vị trí, vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam; kiên quyết chống lại chiến lược "diễn biến hoà bình", âm mưu và thủ đoạn phá hoại của thế lực thù địch, tổ chức phản động trong và ngoài nước đối với Đảng, Nhà nước và tổ chức công đoàn nước ta.

Công nhân, viên chức, lao động mong muốn kinh tế - xã hội đất nước ngày càng phát triển; tổ chức Đảng, bộ máy Nhà nước, các đoàn thể chính trị, xã hội thực sự trong sạch, vững mạnh; có việc làm thường xuyên và ổn định, tiền lương và thu nhập đảm bảo được cho cuộc sống của bản thân và gia đình; có nhà ở; bản thân và con cái được học tập, nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp; được chăm lo cả về vật chất và tinh thần, có cơ hội thăng tiến; được bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng; mong muốn cán bộ lãnh đạo, đảng viên nói đi đôi với làm, là tấm gương cho công nhân, viên chức, lao động noi theo và những hành vi vi phạm pháp luật phải được xử lý nghiêm minh.

Tóm lại, mặc dù còn có những hạn chế, khuyết điểm, nhưng có thể khẳng định: Trong bối cảnh phải đương đầu với rất nhiều khó khăn, thách thức của nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế, đội ngũ công nhân, viên chức, lao động nước ta vẫn

luôn là lực lượng sản xuất chủ yếu, là lực lượng tiên phong, đi đầu trong sự nghiệp đổi mới; là nền tảng xã hội quan trọng của hệ thống chính trị và khối đại đoàn kết toàn dân tộc, góp phần trực tiếp, to lớn vào thành tựu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

**B. Kết quả hoạt động công đoàn**

Trong nhiệm kỳ qua, việc tổ chức thực hiện Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn Việt Nam có những thuận lợi cơ bản: Đảng Cộng sản Việt Nam luôn luôn quan tâm xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Kinh tế, xã hội đất nước ngày càng phát triển. Đời sống của đại bộ phận nhân dân và công nhân, viên chức, lao động được cải thiện. Chính trị, xã hội ổn định; quốc phòng, an ninh được tăng cường và giữ vững. Quan hệ đối ngoại được mở rộng và có bước phát triển mới, nhất là từ khi Việt Nam trở thành thành viên chính thức của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), là uỷ viên không thường trực của Hội đồng Bảo an Liên Hiệp Quốc. Vị thế của nước ta trên trường quốc tế ngày càng được khẳng định. Sức mạnh khối đại đoàn kết toàn dân tộc được phát huy. Công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, nhất là công cuộc cải cách hành chính có nhiều chuyển biến tích cực.

Bên cạnh những thuận lợi, hoạt động công đoàn còn gặp không ít khó khăn: Nhà nước chưa có đủ cơ chế, chính sách cụ thể để chăm lo, xây dựng, phát triển giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn. Công tác bảo đảm thực thi pháp luật lao động còn nhiều bất cập; một số quyền, lợi ích cơ bản của công nhân, viên chức, lao động và quyền công đoàn theo các nghị quyết của Đảng, qui định của pháp luật còn chậm được thực thi. Chế độ đãi ngộ, việc bảo vệ cán bộ công đoàn chưa được chú trọng. Tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí vẫn nghiêm trọng; cải cách hành chính chưa đạt yêu cầu; tội phạm và các tệ nạn xã hội, tai nạn giao thông có chiều hướng gia tăng. Đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước nhìn chung còn thiếu và chưa thực hiện tốt vai trò đại diện, bảo vệ công nhân, viên chức, lao động. Một bộ phận công nhân, viên chức, lao động chưa hiểu rõ vai trò, vị trí, chức năng của tổ chức Công đoàn và chưa tin vào công đoàn nên chưa tự nguyện gia nhập và gắn bó với công đoàn. Người sử dụng lao động ở nhiều doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài nhà nước chưa ủng hộ, tạo điều kiện thuận lợi cho Công đoàn hoạt động, thậm chí còn gây khó khăn và né tránh việc thành lập tổ chức Công đoàn theo qui định của pháp luật. Quan hệ lao động diễn biến phức tạp; tranh chấp lao động và đình công đang có xu hướng gia tăng. Kinh phí và điều kiện hoạt động công đoàn ở nhiều ngành, địa phương, cơ sở còn gặp nhiều khó khăn.

## I. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

**1. Công tác tuyên truyền, giáo dục**

Các cấp công đoàn đã bám sát nhiệm vụ và các sự kiện chính trị trọng đại của đất nước, chủ động phối hợp với các ngành, đoàn thể hữu quan, đẩy mạnh công tác tuyên truyền trong công nhân, viên chức, lao động về đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của công đoàn với nhiều hình thức đa dạng, phong phú. Nhiều ngành, địa phương, cơ sở đã tích cực triển khai việc tổ chức học tập

những bài chính trị cơ bản cho công nhân, lao động. Cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" bước đầu đạt kết quả tốt. Công đoàn luôn coi trọng việc nắm bắt tình hình tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng của công nhân, viên chức, lao động để kịp thời phản ánh, kiến nghị với Đảng, Nhà nước nghiên cứu, giải quyết.

Công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về lao động, về tổ chức công đoàn trong công nhân, viên chức, lao động và người sử dụng lao động thuộc các thành phần kinh tế, nhất là ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước và có vốn đầu tư nước ngoài, được các cấp công đoàn quan tâm, giúp công nhân, viên chức, lao động và người sử dụng lao động nhận thức rõ hơn về tổ chức Công đoàn.

Công đoàn của nhiều ngành, địa phương và cơ sở đã tích cực tuyên truyền, giải thích về những thuận lợi và khó khăn của đất nước, của doanh nghiệp và người lao động cũng như tổ chức Công đoàn khi Việt Nam chính thức là thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của mỗi cá nhân, tập thể trong việc thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, quyết tâm phấn đấu nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu hội nhập và cạnh tranh.

Thực hiện nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn (khoá IX) và Nghị quyết liên tịch của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn với Bộ Giáo dục và Đào tạo về Chương trình nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp trong công nhân, viên chức, lao động giai đoạn 2005 - 2010, hàng năm, công đoàn nhiều ngành, địa phương, cơ sở đã tiến hành khảo sát trình độ của công nhân, viên chức, lao động; phối hợp với các ngành chức năng, người sử dụng lao động tổ chức phong trào tự học, mở lớp học bổ túc văn hoá, học nghề, học ngoại ngữ, tin học, thi nâng bậc, thi thợ giỏi cho hàng trăm ngàn công nhân, lao động. Kết quả tuy chưa cao nhưng thể hiện được trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trước yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

Công tác tuyên truyền giáo dục trong nữ công nhân, viên chức, lao động của các cấp công đoàn đã có nhiều cố gắng đổi mới về nội dung và hình thức tuyên truyền, góp phần nâng cao nhận thức cho nữ công nhân, viên chức, lao động về chính sách, pháp luật, bình đẳng giới, dân số - kế hoạch hoá gia đình, chăm sóc, bảo vệ bà mẹ và trẻ em, xây dựng chuẩn mực người phụ nữ Việt Nam thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, xây dựng gia đình "no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc".

Hoạt động của các báo, tạp chí, bản tin, nhà xuất bản của công đoàn, chương trình truyền hình và phát thanh "Lao động và Công đoàn", đảm bảo đúng tôn chỉ, mục đích, định hướng chính trị, thực sự là diễn đàn của người lao động, là công cụ hữu hiệu truyền tải đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chủ trương công tác của công đoàn đến công nhân, viên chức, lao động và xã hội, góp phần định hướng dư luận xã hội, tạo sự đồng thuận về chính trị trong công nhân, viên chức, lao động và nhân dân. Báo chí của công đoàn đã có nhiều cố gắng trong việc tổ chức trao đổi kinh nghiệm hoạt động công đoàn, giải đáp pháp luật, kinh nghiệm giải quyết tranh chấp lao động, bảo vệ người lao động... đồng thời phát hiện, đưa ra công luận nhiều vụ, việc tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; khởi xướng và thực hiện có hiệu quả các hoạt động tình nghĩa, nhân đạo, từ thiện, biểu dương cán bộ, công nhân, viên chức, lao động và doanh nhân điển hình tiên tiến... được Đảng, Nhà nước, các doanh nghiệp, công nhân, viên chức, lao động, đoàn viên công đoàn và dư luận xã hội đánh giá cao.

Các phong trào "Xây dựng đời sống văn hoá ở cơ sở" và cuộc vận động "Xây dựng nếp sống văn hoá, văn minh công nghiệp", các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao và các cuộc vận động phòng chống HIV/AIDS, tệ nạn xã hội được các cấp công đoàn quan tâm tổ chức thực hiện, góp phần vào việc chăm lo đời sống văn hoá, tinh thần cho người lao động.

Công tác nghiên cứu lý luận và hoạt động khoa học đã có bước phát triển, góp phần đổi mới tổ chức, nội dung, phương thức hoạt động công đoàn trong cơ chế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa. Đồng thời tổ chức công đoàn đã tham mưu, đề xuất nhiều ý kiến xác đáng với Đảng, Nhà nước để có chủ trương, chính sách phù hợp xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn. Đặc biệt, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã tập trung chỉ đạo việc nghiên cứu về giai cấp công nhân Việt Nam những năm đổi mới, góp phần quan trọng vào quá trình chuẩn bị đề án và Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá X) "Về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước".

Công tác tham gia xây dựng Đảng và hệ thống chính trị tập trung vào việc vận động, tổ chức cho công nhân, viên chức, lao động, đoàn viên Công đoàn tham gia đóng góp ý kiến xây dựng văn kiện Đại hội Đảng các cấp và Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X, tham gia cải cách hành chính, đấu tranh chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí, gây phiền hà, sách nhiễu nhân dân. Công tác phát triển Đảng trong các doanh nghiệp được đẩy mạnh, đã có hàng vạn công nhân, viên chức, lao động ưu tú do công đoàn giới thiệu được kết nạp vào Đảng. Nhiều cán bộ được tổ chức Công đoàn giới thiệu tham gia vào cấp uỷ và bộ máy lãnh đạo chính quyền các cấp.

**2. Tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, chăm lo đời sống, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, lao động.**

Tổng Liên đoàn và các cấp công đoàn đã chủ động, tích cực tập hợp trí tuệ của cán bộ, công nhân, viên chức, lao động để tham gia xây dựng hàng trăm dự án luật, pháp lệnh, nghị định, các văn bản về chế độ, chính sách có liên quan trực tiếp đến công nhân, viên chức, lao động và công đoàn, nhất là các chính sách, pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hộ lao động, tranh chấp lao động và đình công, thực hiện dân chủ ở cơ quan, doanh nghiệp...

Công đoàn các cấp đã tích cực, chủ động trong quá trình sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nhà nước; tham gia sắp xếp, giải quyết chế độ cho lao động dôi dư, đảm bảo việc làm và các quyền, lợi ích khác cho hàng trăm ngàn lao động trong quá trình sắp xếp, cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước.

Các cấp công đoàn luôn chủ động phối hợp với chính quyền và chuyên môn cùng cấp để chỉ đạo việc xây dựng và thực hiện qui chế dân chủ ở cơ sở, tổ chức Đại hội công nhân, viên chức trong doanh nghiệp nhà nước và hội nghị cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp theo qui định của pháp luật và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn. Số lượng đơn vị tổ chức Đại hội công nhân viên chức, Hội nghị cán bộ công chức và tỷ lệ doanh nghiệp ký kết Thoả ước lao động tập thể tăng lên hàng năm. Một số công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn cũng đã tổ chức được Hội nghị người lao động.

Việc giải quyết, tham gia giải quyết các đơn thư khiếu nại, tố cáo của công nhân, viên chức, lao động đạt kết quả tốt. Mỗi năm các cấp công đoàn đã tiếp hơn 5000 lượt người đến khiếu nại, tố cáo, tiếp nhận hơn 4000 đơn thư khiếu nại, tố cáo, giải quyết và tham gia giải quyết gần 4000 đơn thư khiếu nại, tố cáo. Đặc biệt, công đoàn đã tham gia giải quyết có hiệu quả nhiều vụ tranh chấp lao động dẫn đến ngừng việc tập thể và đình công tự phát, góp phần bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và xây dựng quan hệ lao động hài hoà, lành mạnh tại doanh nghiệp, đảm bảo an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội.

Hoạt động tư vấn pháp luật của tổ chức Công đoàn ngày càng được chú trọng và có bước phát triển, đến nay trong toàn hệ thống đã có 46 trung tâm, văn phòng tư vấn pháp luật và gần 400 tổ tư vấn pháp luật, góp phần nâng cao hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật, bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động.

Hệ thống 13 trường dạy nghề và 38 trung tâm giới thiệu việc làm của tổ chức Công đoàn đã tư vấn, giới thiệu việc làm, dạy nghề cho hơn 76.000 lao động. Hoạt động của Quĩ Quốc gia giải quyết việc làm và các loại quĩ trợ giúp khác ở các ngành, địa phương và cơ sở đã góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập và xoá đói, giảm nghèo cho hàng vạn người lao động. Riêng vốn vay giải quyết việc làm qua Tổng Liên đoàn, bình quân mỗi năm đã có hơn 300 dự án được vay với số tiền hơn 20 tỷ đồng và hơn 8000 người tham gia dự án được giải quyết làm.

Bộ máy tổ chức và cán bộ làm công tác bảo hộ lao động được củng cố ở nhiều ngành, địa phương, cơ sở; đến nay mạng lưới an toàn vệ sinh viên đã có hơn 157.000 người. Công tác thông tin, tuyên truyền về an toàn, vệ sinh lao động được đổi mới, đa dạng hoá dưới nhiều hình thức, mỗi năm có hàng trăm ngàn ấn phẩm được phát hành; hàng trăm cuộc thi tìm hiểu, toạ đàm, chương trình phát thanh, truyền hình, phóng sự về an toàn, vệ sinh lao động được thực hiện. Đặc biệt, "Tuần lễ quốc gia về An toàn vệ sinh lao động - Phòng chống cháy nổ" và "Ngày môi trường thế giới" hàng năm đã thu hút được sự hưởng ứng, tham gia của đông đảo người lao động và người sử dụng lao động cả nước. Hoạt động huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động đã có chuyển biến về nội dung, hình thức, phương pháp. Bình quân mỗi năm, các cấp công đoàn đã chủ trì hoặc phối hợp với các cơ quan chức năng tổ chức gần 4000 lớp tập huấn cho hơn 600.000 cán bộ công đoàn, cán bộ quản lý, an toàn vệ sinh viên về công tác bảo hộ lao động. Công tác nghiên cứu ứng dụng khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động và bảo vệ môi trường được đẩy mạnh và đạt nhiều kết quả. Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ chính sách về bảo hộ lao động, an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp được chú trọng, đã có hơn 16.000 cơ sở được kiểm tra mỗi năm.

Hoạt động xã hội của Công đoàn trong 5 năm qua được triển khai thường xuyên và sâu rộng trong mọi đối tượng cán bộ, công nhân, viên chức, lao động với nhiều nội dung, hình thức đa dạng, phong phú, nhất là các cuộc vận động ủng hộ các quĩ "Tấm lòng vàng lao động", "Mái ấm công đoàn", "Vì nữ công nhân, lao động nghèo"; "Bảo trợ trẻ em Công đoàn Việt Nam", Công nhân, viên chức, lao động luôn là lực lượng nòng cốt, đi đầu, đóng góp chủ yếu trong việc thực hiện các cuộc vận động xã hội, nhân đạo, từ thiện, xây dựng các quĩ "Đền ơn đáp nghĩa", "Xoá đói giảm nghèo" do Mặt trận Tổ

quốc và công đoàn các cấp phát động với giá trị hàng trăm tỷ đồng mỗi năm. Sự hưởng ứng, đóng góp của công nhân, viên chức, lao động mang ý nghĩa chính trị, xã hội, nhân văn sâu sắc, góp phần thực hiện có hiệu quả chủ trương xoá đói, giảm nghèo của Đảng, củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc, khơi dậy tinh thần yêu nước, truyền thống tương thân, tương ái của dân tộc Việt Nam, qua đó nâng cao vị thế, uy tín của tổ chức Công đoàn trong xã hội.

**3. Tổ chức các phong trào thi đua yêu nước trong công nhân, viên chức, lao động**

Các phong trào thi đua yêu nước trong công nhân, viên chức, lao động do Đại hội IX Công đoàn Việt Nam phát động có nhiều đổi mới về cả nội dung, hình thức và biện pháp tổ chức thực hiện, phát triển trên cả diện rộng và chiều sâu, góp phần cổ vũ động viên đông đảo công nhân, viên chức, lao động phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo, tinh thần dám nghĩ, dám làm, phấn đấu khắc phục khó khăn, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Các phong trào "Lao động giỏi", "Lao động sáng tạo", "Giỏi việc nước, đảm việc nhà", "Thi đua liên kết phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và phát triển nông thôn", "Xanh-sạch-đẹp, Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động",... đã thu hút được đông đảo công nhân, viên chức, lao động ở các ngành nghề, địa phương, cơ sở, trong mọi thành phần kinh tế tham gia, tạo thành các phong trào hành động cách mạng sôi nổi, rộng khắp. Chương trình "Trí tuệ Việt Nam", "Vinh quang Việt Nam" của báo "Lao động" đã góp phần tôn vinh các tập thể, cá nhân tiêu biểu, khơi dậy tinh thần thi đua yêu nước trong công nhân, viên chức, lao động.

Từ thực tiễn phong trào thi đua, đã xuất hiện nhiều tập thể, cá nhân điển hình tiên tiến xuất sắc; đã có hàng vạn sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, công trình, sản phẩm mới được ra đời, làm lợi hàng ngàn tỷ đồng, mang lại hiệu quả kinh tế, xã hội to lớn.

5 năm qua, trong công nhân, viên chức, lao động và các cấp công đoàn đã có 77 cá nhân được Nhà nước tuyên dương Anh hùng lao động thời kỳ đổi mới, 247 tập thể và cán bộ công đoàn được Chủ tịch nước tặng thưởng Huân chương các loại; 19 tập thể được tặng cờ thi đua, 304 tập thể và cán bộ công đoàn dược tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tặng cờ thi đua cho 1.997 tập thể, tặng Bằng khen cho hơn 17.000 tập thể và cá nhân, tặng Bằng Lao động sáng tạo cho hơn 2.800 lượt người. Hơn 1,8 triệu lượt nữ công nhân, viên chức, lao động đạt danh hiệu "Giỏi việc nước, đảm việc nhà". Nhiều cá nhân, tập thể nữ được tặng giải thưởng Côvalépxcaia, giải thưởng Phụ nữ Việt Nam và giải thưởng tài năng sáng tạo nữ Tổng Liên đoàn.

Trong nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa, các phong trào thi đua yêu nước đã phát huy được các nguồn lực, tiềm năng, sức sáng tạo và ý chí tự lực, tự cường của đông đảo công nhân, viên chức, lao động, đoàn viên công đoàn. Đó là một trong những yếu tố quan trọng giúp người lao động, doanh nghiệp vượt qua được khó khăn trong cơ chế thị trường và phát huy được tính năng động, sáng tạo, trình độ, năng lực, trí tuệ của mỗi người lao động để rèn luyện, cống hiến, làm giàu cho quê hương, đất nước.

**4. Công tác phát triển đoàn viên và xây dựng tổ chức Công đoàn**

Chương trình phát triển 1 triệu đoàn viên do Đại hội IX Công đoàn Việt Nam đề ra đã được các cấp công đoàn tập trung chỉ đạo, thực hiện và đã trở thành cuộc vận động sâu rộng trong các cấp công đoàn. Tính đến hết năm 2007, tổ chức Công đoàn Việt Nam có hơn 6 triệu đoàn viên và hơn 93.000 công đoàn cơ sở, tăng hơn 1,6 triệu đoàn viên và hơn 25.500 công đoàn cơ sở so với năm 2003. Số đoàn viên và công đoàn cơ sở tăng nhanh ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đồng thời giảm mạnh ở khu vực doanh nghiệp nhà nước do việc thực hiện chủ trương cổ phần hoá, sắp xếp, giải thể, phá sản, bán, khoán, cho thuê doanh nghiệp.

Tỷ lệ công đoàn cơ sở đạt tiêu chuẩn vững mạnh, bình quân hàng năm đạt 78,30%, tăng 3,30% so với chỉ tiêu đề ra. Khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt khoảng 35%, thấp hơn khoảng 5% so với chỉ tiêu đề ra.

Tổ chức bộ máy của Công đoàn quận, huyện, ngành địa phương, một số Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn Tổng công ty được nghiên cứu, sắp xếp lại cho phù hợp với mô hình quản lý mới. Nội dung và phương thức hoạt động có bước đổi mới phù hợp với từng loại hình cơ sở. Hoạt động của công đoàn cơ sở đã hướng mạnh vào công tác phát triển đoàn viên, chăm lo đời sống, đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của cán bộ, công nhân, viên chức, lao động thông qua các hình thức hướng dẫn, giúp đỡ công nhân, lao động giao kết Hợp đồng lao động, đại diện xây dựng, thương lượng, ký kết và tổ chức thực hiện Thoả ước lao động tập thể, qui chế dân chủ cơ sở, nội qui, qui chế phối hợp...

Nhằm đẩy mạnh công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, Tổng Liên đoàn đã chỉ đạo tổng kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 3b của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn (khoá VIII); ban hành Thông tin mới về tiêu chuẩn "Công đoàn cơ sở vững mạnh"; phối hợp với một số bộ, ngành liên quan nghiên cứu và trình Chính phủ ban hành Nghị định hướng dẫn thi hành Điều 153 Bộ luật Lao động về Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp; ban hành Quy định về việc phối hợp hoạt động giữa Công đoàn ngành trung ương và Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn trong cùng một bộ...

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn đạt nhiều kết quả. Nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đa dạng, từng bước được điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn tổ chức và hoạt động ở cơ sở; các cơ sở đào tạo được củng cố, nâng cao về chất lượng. Tổng Liên đoàn và các cấp công đoàn đã thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn, có hơn 1,8 triệu lượt cán bộ công đoàn các cấp được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ công tác công đoàn. Đến hết năm 2007, đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách cấp trên cơ sở có 245 người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, 5.661 người có trình độ đại học, cao đẳng và 1.183 người có trình độ trung cấp. Nhiều cán bộ công đoàn của hai nước bạn Lào và Cam-pu-chia được Công đoàn Việt Nam đào tạo, tập huấn nâng cao trình độ, góp phần thúc đẩy quan hệ hữu nghị và hợp tác giữa tổ chức công đoàn của các nước.

Công tác luân chuyển, quản lý, sử dụng, đánh giá, qui hoạch cán bộ hàng năm và việc đề bạt, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ công đoàn được coi trọng. Hầu hết cán bộ chủ chốt của các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố đều tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, thành phố, một số đồng chí tham gia Ban Thường Vụ tỉnh uỷ, thành uỷ, là đại biểu Quốc hội, một số cán bộ chủ chốt của Công đoàn ngành tham gia Ban cán sự Đảng.

Về công tác tài chính, các cấp công đoàn đã có nhiều cố gắng khai thác các nguồn thu, tập trung chỉ đạo thu đoàn phí và kinh phí công đoàn ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước. Việc chi tiêu được thực hiện đúng mục đích, có hiệu quả và tiết kiệm; tập trung cho các hoạt động tuyên truyền, giáo dục, tổ chức phong trào thi đua, khen thưởng và các hoạt động xã hội. Việc chi tiêu cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, phát triển đoàn viên và xây dựng công đoàn khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước được chú trọng hơn. Công đoàn nhiều ngành, địa phương và cơ sở đã tranh thủ được sự hỗ trợ của chính quyền và cơ quan tài chính Nhà nước các cấp cho hoạt động công đoàn.

Hoạt động kinh tế của 03 doanh nghiệp thuộc Tổng Liên đoàn, 61 doanh nghiệp thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, 12 doanh nghiệp thuộc Công đoàn ngành trung ương đã có nhiều cố gắng vươn lên trong cơ chế mới. Một số đơn vị kinh doanh có hiệu quả, đứng vững trong cơ chế thị trường, góp phần tăng thêm nguồn thu cho ngân sách công đoàn, giải quyết việc làm, thu nhập cho hàng ngàn công nhân, viên chức, lao động.

Hoạt động kiểm tra của Uỷ ban kiểm tra Công đoàn các cấp đã góp phần tích cực vào việc thực hiện Nghị quyết Đại hội. Nhận thức của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, Uỷ ban kiểm tra về công tác kiểm tra có chuyển biến tích cực. Công đoàn các cấp đã tổ chức nhiều cuộc kiểm tra việc chấp hành Điều lệ Công đoàn, kiểm tra quản lý tài chính, tài sản công đoàn, kiểm tra tổ chức và đoàn viên có dấu hiệu vi phạm Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị và các qui định của công đoàn. Giúp Ban Chấp hành, Ban Thường vụ tiếp nhận, giải quyết và tham gia giải quyết hàng ngàn trường hợp khiếu nại, tố cáo theo đúng qui định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn. Đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra thường xuyên được bồi dưỡng, tập huấn nâng cao trình độ nghiệp vụ, góp phần giúp công đoàn các cấp thực hiện tốt Điều lệ Công đoàn Việt Nam và ngăn chặn các hiện tượng tiêu cực.

**5. Hoạt động đối ngoại**

Công đoàn Việt Nam đã thực hiện đúng chủ trương, đường lối đối ngoại của Đảng và Nhà nước, góp phần nâng cao vị thế Công đoàn Việt Nam trong phong trào Công đoàn quốc tế và đấu tranh chống âm mưu "diễn biến hoà bình" của các thế lực thù địch. Công đoàn Việt Nam đã chủ động mở rộng và phát triển quan hệ hữu nghị, hợp tác với công đoàn các nước, các tổ chức Công đoàn khu vực và quốc tế, các tổ chức phi chính phủ và tổ chức Lao động quốc tế (ILO); tích cực tham gia các diễn đàn đa phương quốc tế và phát triển quan hệ đa phương, góp phần quan trọng vào việc thúc đẩy đối thoại và hợp tác giữa Công đoàn Việt Nam và các đối tác trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau, đạt được sự thừa nhận rộng rãi của quốc tế đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là tổ chức công đoàn thống nhất, duy nhất đại diện cho người lao động Việt Nam trong quan hệ lao động - xã hội ở Việt Nam và trên trường quốc tế là đối tác tin cậy trong các hoạt động hợp tác quốc tế.

Trong hoạt động đối ngoại, Công đoàn Việt Nam đã tranh thủ được sự đồng tình, ủng hộ, hợp tác và hỗ trợ về kỹ thuật, tài chính, kinh nghiệm của Công đoàn các nước, các tổ chức Công đoàn quốc tế, các tổ chức phi chính phủ (NGO) và tổ chức Lao động quốc tế (ILO) thông qua các chương trình hợp tác, dự án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ... góp phần đổi mới nội dung và phương thức hoạt động và nâng cao năng lực, kỹ năng hoạt động của cán bộ công đoàn.

**6. Công tác chỉ đạo và tổ chức thực hiện**

Từ sau Đại hội IX Công đoàn Việt Nam, công đoàn các cấp đã tích cực triển khai tổ chức thực hiện nghị quyết, từng bước đổi mới nội dung và phương thức hoạt động, thể hiện trên các mặt chủ yếu sau:

Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã xác định những vấn đề lớn, có ảnh hưởng trực tiếp đến công nhân, viên chức, lao động và tổ chức công đoàn để tập trung nghiên cứu, hướng dẫn, chỉ đạo thực hiện. Bên cạnh việc chỉ đạo thực hiện 5 nhiệm vụ do Đại hội IX Công đoàn Việt Nam đề ra, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã triển khai chỉ đạo thực hiện các Nghị quyết chuyên đề của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn. Các cấp công đoàn đã chủ động cụ thể hoá các Nghị quyết của Ban Chấp hành và sự chỉ đạo của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn thành các chương trình, kế hoạch phù hợp với điều kiện thực tế của từng ngành, từng địa phương.

Công đoàn cấp trên đã tập trung chỉ đạo hướng về cơ sở, giải quyết kịp thời những khó khăn, bức xúc của cơ sở. Việc kiểm tra cấp dưới luôn được coi trọng. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã có nhiều cuộc kiểm tra, làm việc với các địa phương, ngành và cơ sở. Cơ quan Tổng Liên đoàn và hầu hết Liên đoàn Lao động địa phương, Công đoàn ngành Trung ương đã duy trì chế độ giao ban công tác hàng tháng. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn hàng năm đều có chương trình làm việc với Thủ tướng Chính phủ và một số bộ, ngành liên quan. Việc xây dựng, bổ sung, hoàn thiện và thực hiện các quy chế hoạt động, nhất là quy chế phối hợp giữa Tổng Liên đoàn với Chính phủ, các bộ, ngành, giữa công đoàn với các cấp chính quyền, chuyên môn đồng cấp được chú trọng hơn.

Công tác nghiên cứu khoa học, tổ chức điều tra, khảo sát, hội thảo được tăng cường. Bộ máy tổ chức và cán bộ công đoàn các cấp tiếp tục được củng cố, kiện toàn cho phù hợp với yêu cầu mới. Công tác thông tin, báo cáo, văn thư, lưu trữ trong hệ thống từng bước đi vào nề nếp. Việc ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ hoạt động công đoàn được quan tâm và đầu tư, mang lại hiệu quả thiết thực. Trang thông tin điện tử của Tổng Liên đoàn và một số ngành, địa phương từng bước được nâng cao chất lượng, góp phần phục vụ tốt hơn cho công tác chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo công đoàn các cấp.

## II. HẠN CHẾ, YẾU KÉM

1. Nội dung tuyên truyền, giáo dục còn nặng về lý luận, chưa sát với yêu cầu cụ thể, đa dạng của từng loại hình cơ sở, mới tập trung nhiều ở khu vực cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước. Việc tuyên truyền, giáo dục chủ yếu mới chỉ đến được với cán bộ công đoàn cơ sở, chưa đến được với số đông công nhân, lao động trực tiếp sản xuất và làm việc phân tán, lưu động. Chưa tập trung, đầu tư cho tuyên truyền về chính sách, pháp luật lao động, về tổ chức công đoàn cho người lao động và người sử dụng lao

động ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, nên kết quả đạt được còn rất hạn chế.

Hình thức tuyên quyền, giáo dục, tổ chức học tập những bài chính trị cơ bản chưa thật phù hợp bởi điều kiện sống và làm việc của từng loại đối tượng công nhân, viên chức, lao động, nhất là ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Việc nắm bắt diễn biến tư tưởng của người lao động còn chưa kịp thời.

Công tác nghiên cứu lý luận và đội ngũ cán bộ làm công tác nghiên cứu lý luận về công nhân và công đoàn còn hạn chế nhiều mặt, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của phong trào công nhân, tổ chức và hoạt động công đoàn trong tình hình mới. Chất lượng các đề tài nghiên cứu nhìn chung chưa cao.

**2.** Công đoàn chưa tập hợp được trí tuệ của đông đảo người lao động và đội ngũ cán bộ khoa học, cán bộ quản lý trong việc tham gia xây dựng chính sách, pháp luật, nên chất lượng tham gia một số chính sách chưa cao. Một số nơi, vai trò tham gia quản lý, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động của công đoàn còn mờ nhạt, hiệu quả thấp. Đại hội công nhân viên chức, Hội nghị cán bộ công chức, hoạt động của Ban thanh tra nhân dân ở nhiều doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị còn mang tính hình thức.

Công tác kiểm tra, giám sát và phối hợp kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với công nhân, viên chức, lao động nhiều nơi thực hiện chưa thường xuyên, chất lượng công tác kiểm tra có mặt còn hạn chế. Một số cán bộ công đoàn còn thiếu bản lĩnh, ngại va chạm, sợ bị trù dập, mất việc làm, nên chưa mạnh dạn đấu tranh bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động. Các cấp công đoàn chưa chủ động, tích cực tham gia đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm và công tác tư vấn pháp luật, trợ giúp pháp lý của công đoàn chưa đáp ứng được yêu cầu của đông đảo người lao động.

**3.** Các phong trào thi đua yêu nước trong công nhân, viên chức, lao động chủ yếu mới chỉ tổ chức được ở cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước. Một số nơi, nội dung thi đua chưa thiết thực, còn nặng hình thức. Cuộc vận động thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, lãng phí đạt hiệu quả chưa cao. Nội dung và hình thức vận động, tổ chức thi đua chưa thật sự phù hợp với điều kiện làm việc của đoàn viên, người lao động ở loại hình doanh nghiệp ngoài nhà nước và có vốn đầu tư nước ngoài. Việc bình xét thi đua khen thưởng một số nơi còn nể nang, mang tính hình thức và bệnh thành tích; ít chú ý đến đối tượng là công nhân, lao động trực tiếp sản xuất, nên chưa thật sự phát huy tác dụng động viên, phát triển phong trào thi đua.

**4.** Mô hình tổ chức còn chồng chéo; sự phân cấp quản lý chưa hợp lý; nội dung, phương thức hoạt động công đoàn còn lúng túng, chưa theo kịp sự thay đổi nhanh chóng của cơ chế quản lý mới. Công tác phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở đạt tỷ lệ thấp so với tổng số lao động và số doanh nghiệp đủ điều kiện thành lập theo qui định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Công đoàn cơ sở là cấp quan trọng, quyết định đối với vai trò đại diện, bảo vệ công nhân lao động nhưng vẫn là khâu yếu trong hệ thống tổ chức công đoàn.

Nội dung giáo trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn chậm được đổi mới, chưa sát với thực tiễn. Công tác quản lý đoàn viên chưa chặt chẽ. Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn nhìn chung chưa đáp ứng được yêu cầu công tác công đoàn trong tình hình mới. Việc luân chuyển cán bộ, cử cán bộ đi thực tế tại cơ sở trong nội bộ tổ chức công đoàn chưa được coi trọng. Tỷ lệ cán bộ nữ chủ chốt của các cấp công đoàn còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng và tỷ lệ nữ công nhân, viên chức, lao động.

Việc chấm điểm, đánh giá, phân loại công đoàn cơ sở nhiều nơi chưa sát, còn mang tính hình thức, chạy theo chỉ tiêu thi đua, phản ánh không đúng thực chất hoạt động của công đoàn ở cơ sở.

Cơ chế thu - chi ngân sách của công đoàn vẫn chưa có giải pháp cơ bản, đồng bộ. Đoàn phí và kinh phí 2% công đoàn khu vực ngoài nhà nước còn bị thất thu nhiều; thu không đáp ứng được nhu cầu chi cho hoạt động ở cơ sở.

Hiệu quả hoạt động kinh tế của các doanh nghiệp công đoàn nhìn chung không cao, sức cạnh tranh trên thị trường còn yếu.

**5.** Còn có tình trạng hành chính hoá trong hoạt động công đoàn, một số cán bộ công đoàn cấp trên chưa sâu sát thực tế ở cơ sở; sự phân cấp quản lý không rõ ràng; còn có sự chồng chéo trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ giữa ngành và địa phương.

Chế độ thông tin báo cáo nhiều nơi còn thiếu sự chỉ đạo thường xuyên, thông tin thiếu chính xác, không kịp thời, chưa đáp ứng được yêu cầu tham mưu, chỉ đạo của công đoàn các cấp.

## III. NGUYÊN NHÂN HẠN CHẾ, YẾU KÉM

### 1. Nguyên nhân chủ quan

- Một bộ phận cán bộ công đoàn thiếu tính năng động, hoạt động theo tư duy cũ, nặng về hành chính, chưa đi sâu, đi sát cơ sở, nên việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân, viên chức, lao động thiếu kịp thời.

Trình độ, năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước nhìn chung còn chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của tình hình mới. Hầu hết cán bộ công đoàn hoạt động kiêm nhiệm, phụ thuộc nhiều vào người sử dụng lao động nên ít có thời gian dành cho công tác công đoàn.

- Chưa có sự nghiên cứu đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức hoạt động cho phù hợp với từng loại hình tổ chức công đoàn. Một số chủ trương lớn còn chậm được cụ thể hoá, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển nhanh chóng, đa dạng của doanh nghiệp trong các thành phần kinh tế.

- Tổng Liên đoàn còn chậm nghiên cứu, hướng dẫn về sự phối hợp hoạt động giữa Công đoàn ngành Trung ương với Liên đoàn Lao động địa phương và nội dung,

phương thức hoạt động công đoàn trong các loại hình doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế.

- Việc chỉ đạo thực hiện vẫn còn dàn trải, thiếu tập trung cho việc thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, lao động.

- Tổ chức công đoàn một số nơi chưa làm tốt công tác tham mưu cho cấp uỷ Đảng về lãnh đạo tổ chức công đoàn và phong trào công nhân, viên chức, lao động; chưa xây dựng được qui chế phối hợp với chính quyền và các đoàn thể đồng cấp để làm cơ sở cho việc tổ chức phong trào và thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của công đoàn.

**2. Nguyên nhân khách quan**

- Đảng, Nhà nước còn chưa có giải pháp tích cực để phát huy vai trò của giai cấp công nhân, tổ chức Công đoàn trong kinh tế thị trường và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Cơ chế quản lý cán bộ hiện nay chưa tạo được động lực và điều kiện thuận lợi cho tổ chức công đoàn chủ động thu hút, bố trí, sử dụng tốt đội ngũ cán bộ. Một số nơi, cấp uỷ Đảng, lãnh đạo cơ quan, chính quyền nhận thức về vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn chưa đầy đủ, có nơi can thiệp quá sâu vào công việc cụ thể của Công đoàn. Chính sách, pháp luật đối với giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn còn nhiều hạn chế, bất cập, thiếu đồng bộ, thực hiện chưa nghiêm, đặc biệt là Luật Công đoàn và Bộ Luật Lao động.

- Đảng, Nhà nước chưa có chính sách cụ thể đối với cán bộ công đoàn chuyên trách và chưa có cơ chế, chính sách để bảo vệ cán bộ, nên tổ chức Công đoàn thiếu cơ sở pháp lý để bảo vệ cán bộ, nhất là những cán bộ công đoàn cơ sở doanh nghiệp ngoài nhà nước dám đấu tranh bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, lao động, làm cho nhiều cán bộ có năng lực không tha thiết với hoạt động công đoàn.

- Một bộ phận người sử dụng lao động ở doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa nhận thức đầy đủ về tổ chức Công đoàn Việt Nam, còn né tránh, chưa tạo điều kiện cho việc thành lập và hoạt động công đoàn ở doanh nghiệp. Nhiều nơi, một số quy định của pháp luật lao động và công đoàn không được người sử dụng lao động thực hiện nghiêm. Công tác quản lý nhà nước về lao động đạt hiệu quả chưa cao.

- Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đội ngũ công nhân, lao động biến đổi nhanh chóng, đa dạng về cơ cấu, điều kiện sống, làm việc còn gặp nhiều khó khăn. Do tác động của mặt trái nền kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế, nhiều hiện tượng tiêu cực trong xã hội, nhất là tình trạng tham nhũng, lãng phí trong một bộ phận cán bộ, đảng viên có chức, có quyền chưa được xử lý nghiêm minh, đã làm giảm lòng tin của công nhân, viên chức, lao động đối với Đảng, Nhà nước, đồng thời làm ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện công tác công đoàn.

Điều kiện vật chất, kinh phí dành cho hoạt động công đoàn còn nhiều khó khăn.

## IV. BÀI HỌC KINH NGHIỆM

*Một là:* Hoạt động công đoàn cần tập trung vào việc thực hiện tốt chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, lao động; tập hợp được đông đảo đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động gia nhập và tham gia hoạt động công đoàn.

*Hai là:* Cần hướng về cơ sở, lấy cơ sở làm địa bàn hoạt động chủ yếu, lấy công nhân, viên chức, lao động làm đối tượng vận động, kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động và chủ động tham gia giải quyết những vấn đề bức xúc ở cơ sở. Tập trung xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, quan tâm đến chất lượng hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

*Ba là:* Chăm lo đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện hoạt động cho đội ngũ cán bộ Công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở. Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có kiến thức, năng động sáng tạo, có bản lĩnh, tâm huyết và uy tín trong công nhân, viên chức, lao động và có chế độ đãi ngộ phù hợp đối với cán bộ công đoàn.

*Bốn là:* Trong chỉ đạo, tổ chức thực hiện, cần tránh dàn trải, xác định rõ những việc trọng tâm, trọng điểm để tập trung chỉ đạo, đồng thời tăng cường điểm tra, kịp thời tổng kết để rút kinh nghiệm và nhân rộng điển hình.

*Năm là:* Cần có sự lãnh đạo của cấp uỷ Đảng, sự cộng tác của chính quyền, chuyên môn đồng cấp, sự phối hợp của các cấp, các ngành, các đoàn thể để tạo nên sức mạnh tổng hợp trong hoạt động công đoàn.

Tóm lại, 5 năm qua, mặc dù còn một số hạn chế, yếu kém, các cấp công đoàn đã bám sát mục tiêu, nhiệm vụ do Đại hai IX Công đoàn Việt Nam đề ra, nỗ lực phấn đấu, vượt qua những khó khăn, thách thức, tích cực, chủ động tổ chức thực hiện Nghị quyết của Đại hội IX Công đoàn Việt Nam. Nội dung, hình thức hoạt động công đoàn từng bước được đổi mới, đa dạng hơn, hướng về cơ sở, chăm lo bảo vệ có hiệu quả hơn quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, lao động. Công đoàn đã chủ động trong việc tổ chức các phong trào hành động cách mạng, thi đua yêu nước, góp phần xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn ngày càng vững mạnh. Tinh thần lao động bền bỉ, hăng say, sáng tạo của đội ngũ công nhân, viên chức, lao động, nhất là công nhân lao động làm việc trên các công trình trọng điểm quốc gia, các ngành kinh tế mũi nhọn, đã góp phần quan trọng vào thành tựu phát triển kinh tế - xã hội, đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Vị thế của tổ chức Công đoàn trong xã hội được nâng lên. Quan hệ quốc tế của Công đoàn Việt Nam được mở rộng.

Đạt được những kết quả nêu trên là nhờ có sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Ban Chấp hành Trung ương Đảng; sự quan tâm phối hợp, tạo điều kiện của Chính phủ, các bộ, ban, ngành, các cấp chính quyền, chuyên môn, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội các cấp; sự chỉ đạo của Đoàn Chủ tịch và Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn; tinh thần năng động, sáng tạo của các cấp công đoàn trong việc nghiên cứu vận dụng các chủ trương, Nghị quyết của Đảng, của Tổng Liên đoàn vào thực tế của địa phương, ngành, cơ sở và đặc biệt là nhờ tinh thần lao động

cần cù, thông minh, sáng tạo, nỗ lực phấn đấu vượt qua khó khăn, thách thức của cán bộ, đoàn viên công đoàn và công nhân, viên chức, lao động cả nước.

Đại hội nhiệt liệt biểu dương các cấp công đoàn, các thế hệ cán bộ, đoàn viên công đoàn và công nhân, viên chức, lao động cả nước đã nỗ lực phấn đấu, thực hiện thắng lợi mục tiêu, nhiệm vụ do Đại hội IX Công đoàn Việt Nam đề ra.

## Phần thứ hai
## MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN NHIỆM KỲ 2008 - 2013

Trong những năm tới, tình hình đất nước có những thuận lợi cơ bản tác động trực tiếp đến công nhân, viên chức, lao động và tổ chức Công đoàn. Đó là:

Đường lối của Đảng, đặc biệt là Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương (khoá X) đã xác định rõ quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nền kinh tế nước ta sẽ tiếp tục tăng trưởng, phát triển ổn định. Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế cùng với sự phát triển của các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, đội ngũ công nhân, viên chức, lao động sẽ tăng nhanh về số lượng, nâng cao về chất lượng, đa dạng về cơ cấu theo ngành nghề và thành phần kinh tế. Số công nhân trí thức sẽ tăng mạnh, đội ngũ công nhân, lao động trẻ, sinh ra và lớn lên trong thời kỳ đổi mới của đất nước chiếm tỷ lệ cao. Hệ thống chính trị tiếp tục được củng cố, xã hội ổn định; chính sách, pháp luật ngày càng hoàn thiện và phù hợp hơn với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Tuy nhiên, công nhân, viên chức, lao động và tổ chức Công đoàn cũng đứng trước không ít khó khăn: Chất lượng của đội ngũ công nhân, viên chức, lao động vẫn còn chưa tương xứng với yêu cầu phát triển và sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Một bộ phận lớn lao động còn chưa qua đào tạo, trình độ học vấn, nghề nghiệp thấp. Giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, ý thức tổ chức và kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp của công nhân, lao động không đồng đều. Tình trạng người lao động bị mất việc làm, thiếu việc làm, việc làm không ổn định sẽ còn diễn ra ở tất cả các ngành nghề và các thành phần kinh tế. Quan hệ lao động có xu hướng còn diễn biến phức tạp, tranh chấp lao động và đình công có nguy cơ xảy ra thường xuyên hơn. Trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ công đoàn còn hạn chế; cơ chế, chính sách vẫn còn bất cập nên việc thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động ở cơ sở sẽ còn gặp khó khăn. Nguồn tài chính cho hoạt động công đoàn chưa đáp ứng được yêu cầu. Một bộ phận cán bộ công đoàn làm việc vẫn còn mang tính hành chính, quan liêu, chưa thật sự có tâm huyết, trách nhiệm với công tác công đoàn. Các thế lực phản động tiếp tục thực hiện âm mưu "Diễn biến hoà bình", chống phá Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động, đứng trước thời cơ, thách thức và yêu cầu mới, các cấp công đoàn phải phát huy mạnh mẽ vai trò tổ chức, tập hợp, đoàn kết đông đảo công nhân, viên chức, lao động, đội ngũ

trí thức; đẩy mạnh hơn nữa các mặt hoạt động, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội, sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển, vì mục tiêu "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh".

## I. MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG

**1. Mục tiêu, phương hướng hoạt động công đoàn trong 5 năm (2008 - 2013)**

***"Tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của công đoàn các cấp; hướng về cơ sở, lấy cơ sở làm địa bàn hoạt động chủ yếu, lấy đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động làm đối tượng vận động; chuyển mạnh hoạt động công đoàn vào việc tổ chức thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động; xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ; góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước"***

Khẩu hiệu hành động là:

***"Đổi mới, sáng tạo; bảo vệ quyền lợi hợp pháp của đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động; vì sự phát triển ổn định, bền vững của đất nước"***

## II. MỘT SỐ CHỈ TIÊU PHẤN ĐẤU ĐẾN HẾT NĂM 2013

**1.** Hàng năm có 100% cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp nhà nước tổ chức hội nghị cán bộ, công chức; có 90% trở lên số doanh nghiệp nhà nước tổ chức Đại hội công nhân, viên chức; trên 50% số công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn tổ chức Hội nghị người lao động.

**2.** Có 70% trở lên số công đoàn cơ sở doanh nghiệp tổ chức thương lượng với người sử dụng lao động, xây dựng, ký kết và tổ chức thực hiện thoả ước lao động tập thể, nhất là những nơi đông công nhân, lao động. Phấn đấu xây dựng và ký kết thoả ước lao động tập thể cấp ngành.

**3.** Tham gia cùng với cơ quan quản lý nhà nước đào tạo đội ngũ công nhân để có 70% trở lên số công nhân được đào tạo chuyên môn, nghề nghiệp; phấn đấu giảm số vụ tai nạn lao động nghiêm trọng chết người và bệnh nghề nghiệp; có ít nhất 65% trở lên số công nhân, lao động đang làm việc tại doanh nghiệp, có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật, được tham gia bảo hiểm xã hội.

**4.** Giới thiệu mỗi năm ít nhất 90.000 công nhân ưu tú để cấp uỷ Đảng bồi dưỡng, xem xét, kết nạp vào Đảng.

**5.** Kết nạp mới ít nhất 1,5 triệu đoàn viên. Đến hết năm 2013, có 70% số doanh nghiệp đủ điều kiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam thành lập được công đoàn cơ sở và tập hợp được từ 60% trở lên số công nhân, viên chức, lao động trong doanh nghiệp gia nhập công đoàn.

**6.** 100% cán bộ công đoàn các cấp được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về lý luận, nghiệp vụ công đoàn.

**7.** Phấn đấu tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành công đoàn các cấp đạt 30% trở lên. Các công đoàn cơ sở và cấp trên trực tiếp cơ sở có từ 50% lao động nữ trở lên, nhất thiết phải có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ.

**8.** Hàng năm có trên 80% số công đoàn cơ sở ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước và 40% số công đoàn cơ sở ở khu vực ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt tiêu chuẩn "Công đoàn cơ sở vững mạnh", trong đó có 10% đạt tiêu chuẩn "Công đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc".

## III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

### 1. Đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động

- Chủ động tham gia xây dựng và kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật liên quan trực tiếp đến công nhân, viên chức, lao động. Trước mắt là chính sách về nhà ở, đặc biệt là nhà ở cho công nhân các khu công nghiệp và công nhân, viên chức, lao động có thu nhập thấp; chính sách đảm bảo việc làm, tiền lương, thu nhập, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo và các thiết chế văn hoá phục vụ công nhân, lao động. Nghiên cứu, kiến nghị và tham gia sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội; quy định pháp luật về thực hiện quy chế dân chủ trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; chính sách, pháp luật về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường; chính sách đối với lao động nữ; chính sách đào tạo, đào tạo lại nghề cho công nhân; chính sách khuyến khích công nhân tự học tập nâng cao trình độ học vấn, tay nghề, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ; chính sách đãi ngộ đặc biệt đối với công nhân có sáng kiến, có tay nghề cao.

- Phối hợp chặt chẽ với người sử dụng lao động tổ chức thực hiện tốt Quy chế dân chủ ở cơ sở, tổ chức Đại hội công nhân, viên chức, Hội nghị cán bộ, công chức, hội nghị người lao động bảo đảm thiết thực, hiệu quả. Hướng dẫn, giúp đỡ công nhân, lao động giao kết Hợp đồng lao động.

- Đại diện tập thể người lao động đối thoại, thương lượng, ký kết và tổ chức thực hiện thoả ước lao động tập thể với nội dung quy định có lợi hơn cho người lao động; đẩy mạnh việc ký thoả ước lao động tập thể cấp tổng công ty, tiến tới thực hiện ký thoả ước lao động tập thể cấp ngành nghề toàn quốc.

- Chủ động tham gia sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nhà nước, đảm bảo việc làm cho người lao động và thực hiện đầy đủ chính sách đối với lao động dôi dư theo qui định của Nhà nước. Hỗ trợ, hướng dẫn, giúp đỡ công đoàn cơ sở tham gia với người sử dụng lao động xây dựng thang bảng lương, định mức lao động; vận động công nhân mua và giữ cổ phần trong các doanh nghiệp cổ phần hoá.

- Tham gia có hiệu quả trong hoạt động của Uỷ ban quan hệ lao động nhằm thực hiện tốt vai trò đại diện, bảo vệ đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động. Tổ chức

thực hiện tốt việc thông tin, đối thoại, thương lượng thường xuyên ở các cấp, đặc biệt là đối thoại tại nơi làm việc giữa người lao động với công đoàn và người sử dụng lao động.

- Phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan nghiên cứu, tổ chức thực hiện các biện pháp xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ, phòng ngừa tranh chấp lao động, đình công tự phát tại doanh nghiệp; hướng dẫn, chỉ đạo công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động thực hiện quyền tổ chức, lãnh đạo đình công theo thủ tục, trình tự pháp luật; tổ chức thực hiện có hiệu quả việc tham gia tố tụng các vụ án lao động nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của công nhân, lao động. Phát triển tổ chức, nâng cao chất lượng hoạt động tư vấn pháp luật của công đoàn nhằm thực hiện tốt quyền được tư vấn miễn phí của đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động về pháp luật lao động và Luật Công đoàn; hướng mạnh hoạt động tư vấn pháp luật về cơ sở.

- Tích cực tham gia thực hiện Chương trình Quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động, góp phần thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện tốt các qui định về bảo hộ lao động. Tiếp tục kiện toàn tổ chức, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác bảo hộ lao động của công đoàn các cấp. Đổi mới tổ chức, nâng cao năng lực nghiên cứu và ứng dụng của Viện Nghiên cứu Khoa học kỹ thuật Bảo hộ lao động. Tăng cường chỉ đạo, thực hiện công tác bảo hộ lao động ở những ngành nghề, địa phương trọng điểm, doanh nghiệp có đông công nhân, lao động thường xuyên phải làm việc ở nơi có nguy cơ cao xảy ra tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

- Tham gia giải quyết việc làm, chăm lo đời sống cho nhân nhân, viên chức, lao động thông qua hoạt động vay vốn từ Quỹ Quốc gia giải quyết việc làm và từ các nguồn khác. Nhân rộng mô hình Quỹ trợ vốn cho người nghèo (CEP) ở một số địa phương. Đẩy mạnh các hoạt động đền ơn, đáp nghĩa; các hoạt động xã hội, tương thân, tương ái trong công nhân, viên chức, lao động thông qua các chương trình "Mái ấm công đoàn", Quỹ "Vì công nhân, viên chức, lao động nghèo", Quỹ "Tấm lòng vàng"... nhằm góp phần xoá đói, giảm nghèo trong công nhân, viên chức, lao động và trong xã hội.

**2. Tuyên truyền, giáo dục công nhân, viên chức, lao động góp phần xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh. Triển khai thực hiện có hiệu quả Chương trình hành động của Tổng Liên đoàn thực hiện Nghị quyết hội nghị lần thứ 6 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X "Về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước".**

- Tham gia xây dựng và triển khai thực hiện chiến lược xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Thực hiện tốt công tác tham mưu cho Đảng xây dựng chính sách về giai cấp công nhân.

- Đẩy mạnh và đa dạng hoá các hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục trong công nhân, viên chức, lao động; coi trọng hình thức tuyên truyền miệng, các hình thức tuyên truyền phù hợp với điều kiện sống và làm việc của công nhân, viên chức, lao động; tập trung đầu tư tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho đối tượng là công nhân, lao động thuộc khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Sử dụng có hiệu quả các phương tiện thông tin đại chúng của công đoàn và phối hợp chặt chẽ với các cơ quan tuyên truyền của Đảng, Nhà nước để tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tuyên truyền về tổ chức Công đoàn, nhất là tuyên truyền về những kinh nghiệm, các gương điển hình tiên tiến trong công nhân, viên chức, lao động; nâng cao giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, ý thức rèn luyện tác phong công nghiệp, chấp hành kỷ luật lao động và ý chí phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp, chống âm mưu "diễn biến hoà bình" của các thế lực thù địch.

- Triển khai thực hiện có hiệu quả Chương trình hành động của Tổng Liên đoàn thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X "Về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước".

- Tổ chức có hiệu quả và đi vào chiều sâu cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh", gắn cuộc vận động với việc xây dựng nếp sống văn hoá trong công nhân, viên chức, lao động.

- Xây dựng các tổ tự quản và các tủ sách pháp luật về lao động, về công đoàn tại khu nhà trọ của công nhân, lao động; nắm vững tâm tư, nguyện vọng của công nhân, lao động để chủ động đề xuất, kiến nghị với người sử dụng lao động và các cơ quan chức năng nhằm hạn chế và giải quyết kịp thời tranh chấp lao động, đình công tự phát làm ảnh hưởng tới việc làm, đời sống, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội; bảo đảm hài hoà lợi ích của công nhân, lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước.

- Nâng cao chất lượng hoạt động của các Cung văn hoá, Nhà văn hoá lao động, Câu lạc bộ công nhân trong việc tổ chức học tập, sinh hoạt văn hoá cho công nhân, lao động. Những nơi có đông công nhân, viên chức, lao động và khu công nghiệp tập trung, Liên đoàn Lao động địa phương cần chủ động đề xuất với cấp uỷ, chính quyền địa phương xây dựng Nhà văn hoá công nhân và các công trình công cộng phục vụ cuộc sống hàng ngày của công nhân, viên chức, lao động; đẩy mạnh các hoạt động văn hoá, thể thao, nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân, viên chức, lao động tại cơ sở.

- Đề xuất, kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật lao động về việc dành thời gian cho công nhân, lao động tại các doanh nghiệp được học tập chính sách, pháp luật, nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp.

Phát động và tổ chức sâu rộng trong công nhân, viên chức, lao động phong trào học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực có chất lượng cao cho sự phát triển đất nước. Phát triển sâu rộng phong trào xây dựng đời sống văn hoá cơ sở và cuộc vận động "Xây dựng nếp sống văn hoá công nghiệp"; tích cực phòng chống ma tuý, mại dâm, HIV/AIDS và tệ nạn xã hội; tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao quần chúng tại cơ sở... góp phần nâng cao đời sống tinh thần trong công nhân, viên chức, lao động.

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về giai cấp công nhân và công đoàn, hướng vào giải đáp những vấn đề thực tiễn đặt ra: về xu hướng phát triển của giai cấp công nhân trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam trong

nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; về tổ chức và hoạt động của công đoàn trong các loại hình doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị; về mối quan hệ đoàn kết, hợp tác giữa giai cấp công nhân Việt Nam và giai cấp công nhân, tổ chức công đoàn các nước trong điều kiện toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế... qua đó cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn để tham gia với Đảng, Nhà nước xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh trong thời kỳ mới.

- Tích cực tham gia cải cách hành chính Nhà nước, đẩy mạnh cải cách hành chính trong hệ thống tổ chức công đoàn. Vận động công nhân, viên chức, lao động tham gia xây dựng Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Thực hiện trách nhiệm của tổ chức Công đoàn đối với công tác phát triển tổ chức Đảng trong các loại hình doanh nghiệp, giới thiệu công nhân ưu tú để Đảng xem xét, bồi dưỡng kết nạp Đảng.

**3. Tổ chức các phong trào thi đua yêu nước trong công nhân, viên chức, lao động**

- Tổ chức tốt các phong trào thi đua yêu nước trong công nhân, viên chức, lao động, trọng tâm là phong trào thi đua "Lao động giỏi", "Lao động sáng tạo". Phát triển và nâng cao chất lượng các phong trào hiện có như "Giỏi việc nước, đảm việc nhà", "Thi đua phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và phát triển nông thôn", "Thi đua học tập nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển", "Xanh - sạch - đẹp, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động"; cuộc vận động xây dựng người cán bộ, công chức, viên chức "Trung thành, sáng tạo, tận tuỵ, gương mẫu"...

- Thực hiện tốt Luật Thi đua, khen thưởng và Quy chế Thi đua, khen thưởng của công đoàn. Tiếp tục nghiên cứu, làm rõ nội dung và cách thức tổ chức thi đua, khen thưởng phù hợp với các loại hình doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Tiếp tục đổi mới công tác thi đua, khen thưởng của tổ chức Công đoàn theo hướng thiết thực, hiệu quả, khắc phục bệnh thành tích và hình thức trong thi đua. Coi trọng việc khen thưởng thành tích với các đối tượng là cán bộ, công nhân, viên chức, lao động trực tiếp sản xuất, công tác.

- Tăng cường sự phối hợp giữa các cấp công đoàn với các ngành, các địa phương trong việc chỉ đạo thi đua trên các công trình trọng điểm.

- Chú trọng xây dựng và nhân rộng điển hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt trong công nhân, viên chức, lao động. Tổ chức các cuộc thi "Luyện tay nghề, thi thợ giỏi". Tổ chức các hoạt động nhân Ngày truyền thống thi đua yêu nước (11/6) hàng năm, thực hiện tốt việc xét trao giải thưởng Nguyễn Đức Cảnh nhằm tôn vinh công nhân, lao động tiêu biểu có thành tích xuất sắc trong lao động, sản xuất. Phối hợp với các cơ quan hữu quan có hình thức động viên, khen thưởng phù hợp đối với những người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế có nhiều thành tích trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ, quan tâm đến giải quyết việc làm, cải thiện đời sống của công nhân, lao động và hợp tác tốt với tổ chức Công đoàn.

**4. Tiếp tục đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức Công đoàn và đội ngũ cán bộ công đoàn**

- Tập trung đẩy mạnh các hoạt động nhằm phát triển tổ chức, tập hợp đông đảo công nhân, viên chức, lao động trong các thành phần kinh tế gia nhập tổ chức Công đoàn, gắn với việc củng cố, duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động của các công đoàn cơ sở đã có. Tiếp tục xây dựng và thực hiện Chương trình phát triển đoàn viên (giai đoạn 2008 - 2013), trọng tâm là ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có đủ điều kiện thành lập công đoàn cơ sở. Nghiên cứu làm rõ lợi ích của người tham gia công đoàn. Gắn công tác phát triển công đoàn cơ sở và đoàn viên với việc đổi mới mạnh mẽ tổ chức, hoạt động theo hướng sát cơ sở, sát đoàn viên, nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn cơ sở.

- Nghiên cứu, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, cán bộ; xác định rõ chức năng, nhiệm vụ các ban chuyên đề của cơ quan Tổng Liên đoàn và Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, các công đoàn ngành địa phương theo hướng tập trung thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ công nhân, viên chức, lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ, đảm bảo bộ máy tinh gọn, hoạt động có hiệu quả, phù hợp với chủ trương đẩy mạnh cải cách hành chính và nâng cao chất lượng hoạt động của cả hệ thống tổ chức công đoàn theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 và 6 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X đề ra. Xác định rõ mô hình tổ chức, nội dung hoạt động của công đoàn cấp trên cơ sở. Đề cao trách nhiệm của công đoàn cấp trên cơ sở trong việc đại diện cho đoàn viên và công đoàn cơ sở. Làm rõ nội dung hoạt động của công đoàn cơ sở phù hợp với các thành phần kinh tế. Nghiên cứu ban hành qui định về tổ chức và hoạt động của công đoàn cơ sở cơ quan xã, phường, thị trấn, và nghiệp đoàn.

- Tập trung chỉ đạo việc đổi mới nội dung, nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở; bảo đảm thực chất về chất lượng những công đoàn cơ sở đạt tiêu chuẩn "Công đoàn cơ sở vững mạnh".

- Tăng cường số lượng và chất lượng cơ sở đào tạo của tổ chức Công đoàn. Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; gắn công tác đào tạo với công tác nghiên cứu khoa học về công nhân và hoạt động công đoàn trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở ở doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cán bộ xuất thân từ công nhân, cán bộ nữ. Hình thành đội ngũ giảng viên kiêm chức, tăng cường hình thức bồi dưỡng tại cơ sở, chú trọng các nội dung về chính sách, pháp luật lao động, kỹ năng hoạt động công đoàn và năng lực, bản lĩnh đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, lao động. Nâng cao chất lượng dạy và học của các trường công đoàn, nhất là Trường Đại học Công đoàn và Trường Đại học Tôn Đức Thắng; củng cố hệ thống các trường công đoàn theo quy định của Luật Giáo dục.

- Thực hiện tốt công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn; coi trọng công tác cán bộ nữ. Bố trí hợp lý cán bộ công đoàn chuyên trách ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có đông đoàn viên. Nghiên cứu, kiến nghị Đảng, Nhà nước ban hành cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở và chế độ phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ công đoàn.

- Triển khai rộng rãi "Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn cơ sở". Tiếp tục kiến nghị với Đảng phân cấp cho công đoàn chủ động trong việc thực hiện công tác cán bộ của tổ chức Công đoàn.

- Tăng cường công tác kiểm tra của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ và Uỷ ban kiểm tra công đoàn các cấp để ngăn ngừa sự vi phạm, kịp thời phát hiện những nhân tố mới để nhân rộng và nhanh chóng khắc phục những thiếu sót, khuyết điểm, những vi phạm của tổ chức và đoàn viên.

- Kiện toàn bộ máy Uỷ ban kiểm tra công đoàn các cấp để đảm bảo tương xứng với nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

**5. Công tác vận động nữ công nhân, viên chức, lao động**

- Tổ chức tuyên truyền, học tập, quán triệt và triển khai sâu rộng Luật Bình đẳng giới, Luật Phòng chống bạo lực gia đình và Chương trình hành động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW của Bộ Chính trị trong công nhân, viên chức, lao động về công tác phụ nữ, Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ phụ nữ, góp phần nâng cao nhận thức Vì sự tiến bộ của lao động nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Thực hiện tốt Chiến lược quốc gia dinh dưỡng, Chương trình mục tiêu quốc gia về Dân số - Kế hoạch hoá gia đình, công tác chăm sóc sức khoẻ sinh sản cho nữ công nhân, viên chức, lao động, phòng chống HIV/AIDS và các tệ nạn xã hội.

- Chủ động tham gia xây dựng, hoàn thiện, triển khai thực hiện và kiểm tra, giám sát việc chấp hành luật pháp, chính sách nhằm đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của nữ công nhân, viên chức, lao động, trọng tâm là pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bình đẳng giới. Chú trọng vào các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp ngoài nhà nước có đông nữ công nhân lao động.

- Đẩy mạnh các hoạt động xã hội trong lao động nữ. Xây dựng, phát triển Quỹ "Vì nữ công nhân, lao động nghèo" của các cấp công đoàn để tạo thêm việc làm, tăng thu nhập, góp phần giảm bớt khó khăn trong đời sống của nữ công nhân, viên chức, lao động và gia đình. Tiếp tục đẩy mạnh hoạt động của Quỹ "Tài năng sáng tạo nữ" và Quỹ "Bảo trợ trẻ em Công đoàn Việt Nam".

- Tham gia tích cực, có hiệu quả vai trò thành viên Uỷ ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ cấp trung ương và Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ các ngành, địa phương, thực hiện tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của nữ công nhân, viên chức, lao động.

- Phát động và tổ chức sâu rộng trong nữ công nhân, viên chức, lao động phong trào học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế. Tiếp tục đẩy mạnh phong trào thi đua "Giỏi việc nước, đảm việc nhà", gắn với phong trào "Phụ nữ tích cực học tập, lao động, sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc", cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" và các phong trào thi đua khác trong nữ công nhân, viên chức, lao động. Biểu dương, khen thưởng kịp thời các tài năng sáng tạo nữ, các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua và cuộc vận động do công đoàn tổ chức.

- Chăm lo đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ của công đoàn, tham mưu cho cấp uỷ cùng cấp trong công tác qui hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng cán bộ nữ phù hợp với yêu cầu của từng cấp công đoàn; giới thiệu cán bộ nữ ưu tú để Đảng, Nhà nước đào tạo, bồi dưỡng trở thành các bộ lãnh đạo các cấp; khắc phục tư tưởng an phận, hẹp hòi trong nội bộ cán bộ nữ. Ưu tiên tuyển dụng nữ công nhân, viên chức, lao động có năng lực, trình độ vào cơ quan công đoàn các cấp.

- Phối hợp chặt chẽ với Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam các cấp trong công tác vận động phụ nữ nói chung, nữ công nhân, viên chức, lao động nói riêng. Củng cố, kiện toàn, nâng cao chất lượng hoạt động của Ban Nữ công, Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ công đoàn. Tăng cường sự chỉ đạo của tập thể Ban Chấp hành Công đoàn các cấp đối với công tác nữ. Phân công nữ uỷ viên Ban Chấp hành, Ban Thường vụ có năng lực, phẩm chất tốt, có uy tín trực tiếp phụ trách công tác nữ công của công đoàn.

**6. Công tác tài chính và hoạt động kinh tế**

- Thực hiện tốt công tác thu - chi, quản lý ngân sách Công đoàn theo đúng quy định của Nhà nước và của Tổng liên đoàn; sử dụng tiết kiệm và có hiệu quả nguồn kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, sinh hoạt văn hoá, thi đua khen thưởng, phúc lợi xã hội và các hoạt động khác của công nhân, viên chức, lao động, kể cả việc trả lương hoặc phụ cấp lương cho cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp; ưu tiên kinh phí cho công tác phát triển đoàn viên, hoạt động bảo vệ công nhân, viên chức, lao động và xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp.

- Tiếp tục tổ chức hoạt động kinh tế công đoàn theo hướng sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh dịch vụ của các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công đoàn. Chú trọng nâng cao năng lực quản lý kinh tế cho cán bộ công đoàn nhằm phát triển kinh doanh các ngành, nghề mà tổ chức Công đoàn có lợi thế và tiềm năng cả về vật chất và con người. Hướng tới việc liên doanh, liên kết, phối hợp hoạt động có hiệu quả giữa các đơn vị kinh tế trong hệ thống công đoàn.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, lãng phí trong công tác tài chính và hoạt động kinh tế công đoàn.

**7. Công tác đối ngoại**

Quán triệt phương châm "chủ động, linh hoạt, sáng tạo và hiệu quả", coi trọng và phát triển quan hệ hữu nghị, hợp tác với công đoàn các nước, các tổ chức công đoàn quốc tế, tổ chức phi chính phủ và tổ chức Lao động quốc tế (ILO) trên tinh thần xây dựng, bình đẳng, hữu nghị, hợp tác cùng có lợi, vì quyền, lợi ích của đoàn viên và người lao động, góp phần vào công cuộc xoá đói, giảm nghèo, vì việc làm bền vững và cuộc sống tốt đẹp hơn của người lao động, vì một thế giới hoà bình, phát triển, tiến bộ, dân chủ và công bằng xã hội. Chủ động tham gia các hoạt động của các tổ chức công đoàn ngành nghề quốc tế; tăng cường tình đoàn kết quốc tế giữa công nhân, lao động và Công đoàn Việt Nam với phong trào công nhân và công đoàn thế giới; tranh thủ sự ủng hộ và hỗ trợ của tổ chức Lao động quốc tế và công đoàn các nước trong việc nâng cao năng lực hoạt động của cán bộ công đoàn, làm tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn và người lao động.

## IV. CÔNG TÁC CHỈ ĐẠO VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Để thực hiện tốt Nghị quyết Đại hội X Công đoàn Việt Nam, các cấp công đoàn cần làm tốt công tác chỉ đạo và tổ chức thực hiện, cụ thể:

- Xây dựng chương trình, kế hoạch tổ chức quán triệt, triển khai việc thực hiện Nghị quyết Đại hội X Công đoàn Việt Nam phù hợp với đặc điểm cụ thể của mỗi ngành, địa phương và cơ sở.

- Xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm cần tập trung chỉ đạo thực hiện trong từng thời gian, tránh dàn trải; tập trung tham gia giải quyết có hiệu quả những vấn đề bức xúc của công nhân, viên chức, lao động; khắc phục bệnh quan liêu, hành chính trong hoạt động công đoàn.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, chỉ đạo điểm, tổng kết, xây dựng mô hình và đề ra các biện pháp thiết thực để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong phong trào công nhân, viên chức, lao động và hoạt động công đoàn.

- Thực hiện sự lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, phối hợp chặt chẽ với các cấp chính quyền, phát huy tính tích cực, sáng tạo của đội ngũ cán bộ công đoàn, trí tuệ của đông đảo đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động trong hoạt động công đoàn.

Đại hội X Công đoàn Việt Nam thể hiện ý chí quyết tâm, tinh thần năng động, sáng tạo của toàn thể công nhân, viên chức, lao động, đoàn viên và các cấp công đoàn cả nước, nắm bắt thời cơ, vượt qua thách thức, tiếp tục đổi mới toàn diện và mạnh mẽ về tổ chức và phương thức hoạt động công đoàn, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh, xứng đáng là chỗ dựa vững chắc, tin cậy của Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước./.

# BÁO CÁO
# VỀ VIỆC SỬA ĐỔI, BỔ SUNG ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM
*(Dự thảo)*

**(Báo cáo của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX tại Đại hội X Công đoàn Việt Nam)**

Theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX thống nhất và báo cáo với Đại hội đại biểu Công đoàn Việt Nam lần thứ X về việc sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX như sau:

**I. Tình hình thực hiện điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX:**

**1. Tình hình thực hiện:**

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX đã cơ bản đảm bảo các nguyên tắc tổ chức và hoạt động Công đoàn dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, phù hợp với Hiến pháp, pháp luật; Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân, đội ngũ trí thức và người lao động, thực hiện chức năng được ghi trong Điều 10 Hiến pháp, Luật Công đoàn, Bộ luật Lao động.

- Những quy định của Điều lệ về tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của các cấp Công đoàn tương đối cụ thể, phù hợp với từng cấp, từng loại hình tổ chức cơ sở của Công đoàn, tạo cho việc đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, đảm bảo Công đoàn Việt Nam hoạt động ổn định, từng bước phát huy hiệu quả trong giai đoạn mới.

- Công tác kiểm tra chấp hành Điều lệ Công đoàn thời gian qua được coi trọng và việc giải quyết những vướng mắc tồn tại, chấn chỉnh các biểu hiện vi phạm Điều lệ được các cấp Công đoàn thực hiện khá tốt; việc nghiên cứu, phát hiện những bất hợp lý, cũng như tập hợp các đề xuất, kiến nghị phát sinh từ thực tiễn của ngành, địa phương và cơ sở trong quá trình thực hiện Điều lệ được phản ánh về các cơ quan lãnh đạo Công đoàn các cấp và đã được quan tâm nghiên cứu giải quyết góp phần thực hiện các nhiệm vụ công tác Công đoàn.

- Việc Tổng Liên đoàn tổng kết công tác phát triển đoàn viên, xây dựng CĐCS vững mạnh; tổng kết tổ chức và hoạt động Công đoàn cấp huyện; nghiên cứu về Công đoàn doanh nghiệp nhà nước chuyển đổi và mô hình Công đoàn tổng công ty, công ty mẹ - công ty con; khảo sát về Công đoàn Giáo dục huyện; mở hội nghị về mối quan hệ Công đoàn ngành Trung ương (TW) và LĐLĐ tỉnh, thành phố... là những đóng góp tích cực để đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn và làm căn cứ để sửa đổi, bổ sung Điều lệ.

**2. Tồn tại và nguyên nhân:**

- Điều lệ quy định cụ thể về tổ chức và hoạt động của các cấp Công đoàn phù hợp với mô hình quản lý của Nhà nước. Tuy nhiên, còn thiếu các mô hình tổ chức và hoạt động của một số loại hình doanh nghiệp (do mới hình thành), nên trong thực tế gặp nhiều khó khăn, lúng túng, như tổ chức và hoạt động Công đoàn trong công ty mẹ - công ty con, tập đoàn kinh tế, khu kinh tế mở... Riêng với các loại hình CĐCS việc quy định nội dung nhiệm vụ khó thực hiện là do chưa xuất phát từ thực tiễn đang thay đổi

theo chiều hướng bất lợi về điều kiện hoạt động khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế, quan hệ lao động có những diễn biến phức tạp...

- Công đoàn Việt Nam thực hiện đồng thời 3 chức năng, nhưng việc thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của CNVCLĐ chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra. Hiện nay, tình trạng thất thu đoàn phí, kinh phí Công đoàn còn lớn, nhất là trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, CĐCS và Công đoàn cấp trên chưa có giải pháp hữu hiệu để khắc phục.

- Công tác nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn về tổ chức và hoạt động Công đoàn còn nhiều bất cập.

- Kỷ luật công tác và chấp hành Điều lệ chưa nghiêm ở không ít cấp Công đoàn; việc phân cấp quản lý cơ sở, mối quan hệ giữa Công đoàn ngành TW và LĐLĐ địa phương còn nhiều vấn đề cần được tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện.

Tồn tại trên do nhiều nguyên nhân, trước hết là do chính các quy định của Điều lệ chưa phù hợp, thứ hai là thuộc về năng lực cán bộ, về chỉ đạo điều hành, về ý thức chấp hành Điều lệ... Đồng thời, có những nguyên nhân khách quan khác, nhất là pháp luật lao động chưa đồng bộ, thiếu các chế tài dẫn đến cản trở các nỗ lực thực hiện nhiệm vụ của các cấp Công đoàn để đại diện bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động theo quy định của pháp luật. Mặt khác, khi nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế đã xuất hiện những thách thức mới đối với lao động và Công đoàn Việt Nam.

**II. Quá trình nghiên cứu sửa đổi bổ sung Điều lệ.**

Sau khi có Kế hoạch tổ chức đại hội Công đoàn các cấp tiến tới Đại hội X Công đoàn Việt Nam (số 01/KH-TLĐ ngày 02/01/2007), Đoàn Chủ tịch TLĐ đã thực hiện:

1. Thành lập Tiểu ban sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam gồm 17 thành viên.

2. Lập Kế hoạch nghiên cứu sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX.

3. Hướng dẫn lấy ý kiến sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam tại Công đoàn cơ sở và Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; Hướng dẫn việc lấy ý kiến và tổng hợp ý kiến góp ý sửa đổi, bổ sung Điều lệ CĐVN. Đã có hàng trăm nghìn lượt ý kiến từ các cấp Công đoàn trong cả nước góp ý sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

4. Chỉ đạo Tiểu ban sửa đổi, bổ sung Điều lệ tiến hành:

- Phân công trách nhiệm các thành viên của Tiểu ban.

- Thành lập Tổ giúp việc Tiểu ban.

- Đề nghị Uỷ ban Kiểm tra và các Ban chuyên đề của Tổng Liên đoàn tổ chức đánh giá tình hình thực hiện Điều lệ CĐVN từ sau Đại hội IX Công đoàn Việt Nam đến nay; nêu các đề xuất, kiến nghị để sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Nghiên cứu các phần việc có liên quan đến nhiệm vụ chuyên môn của các Ban được quy định trong Điều lệ để có đánh giá, tổng kết, đề xuất kiến nghị cụ thể.

- Dự thảo định hướng sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam trình Ban Chấp hành TLĐ thông qua và đã ban hành.

- Lập kế hoạch và tổ chức tiến hành khảo sát, hội thảo nghiên cứu sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Tổng Liên đoàn đã tổ chức khảo sát tại 7 LĐLĐ tỉnh, thành phố và 5 Công đoàn ngành TW; tổ chức hội thảo cấp TLĐ về "Đối tượng kết nạp vào Công đoàn Việt Nam - cơ sở lý luận và thực tiễn" gồm các nhà khoa học, các chuyên gia về lĩnh vực chính trị, xã hội, pháp luật, các Ban của TW Đảng, các Bộ, Ngành, trường đại học và cán bộ Công đoàn chủ chốt của một số LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, khu công nghiệp, LĐLĐ cấp huyện đến dự và đóng góp nhiều ý kiến có tính khoa học và thực tiễn cao. Ngoài ra, một số Công đoàn ngành, LĐLĐ tỉnh, thành phố đã tổ chức các Hội thảo góp ý sửa đổi, bổ sung Điều lệ.

5. Quá trình lấy ý kiến đóng góp từ Đại hội Công đoàn các cấp, trên phương tiện thông tin đại chúng và các cơ quan chức năng, Tổng Liên đoàn đã nhận được nhiều ý kiến đóng góp vào Dự thảo Điều lệ (sửa đổi, bổ sung) của cán bộ, đoàn viên Công đoàn cả nước trên trang web của Tổng Liên đoàn và báo Lao động.

Trong quá trình nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Tổng Liên đoàn đã nhận được sự quan tâm lãnh đạo của Ban Bí thư TW Đảng và các ý kiến góp ý của Ban Tổ chức TW về những vấn đề cụ thể có liên quan đến công tác tổ chức, cán bộ, biên chế, nhiệm vụ, quyền hạn của các cấp Công đoàn.

**III. Quan điểm, nguyên tắc sửa đổi, bổ sung điều lệ Công đoàn Việt Nam:**

1. Giữ vững các nguyên tắc cơ bản về chức năng, nhiệm vụ, trong tổ chức và hoạt động của hệ thống Công đoàn đã được khẳng định trong các Nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước (Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn,...), đảm bảo tính thống nhất về tổ chức và hoạt động Công đoàn.

2. Quá trình nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Điều lệ phải đảm bảo tính kế thừa những quy định phù hợp, sửa đổi những bất hợp lý, bổ sung những nội dung mới đã được tổng kết qua thực tế hoạt động của các cấp Công đoàn đưa vào quy định của Điều lệ.

3. Điều lệ sửa đổi bổ sung phải phù hợp với tiến trình CNH-HĐH đất nước, tiến trình cải cách hành chính, phù hợp với điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và xu thế hội nhập kinh tế quốc tế; vận dụng sáng tạo những kinh nghiệm tiến bộ của phong trào Công đoàn quốc tế vào thực tế Việt Nam.

4. Tập trung nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Điều lệ theo hướng xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ của các cấp cơ bản trong hệ thống Công đoàn. Làm rõ hơn nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn của Công đoàn cấp trên cơ sở. Điều lệ được ban hành cần có Thông tri hướng dẫn chi tiết thi hành Điều lệ.

**IV. Những nội dung chủ yếu sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công Đoàn Việt Nam:**

**Về kết cấu:** Dự thảo Điều lệ sửa đổi, bổ sung gồm 44 điều, trong đó: các Điều 5, 6, 21, 24 là các điều được bổ sung mới theo định hướng sửa đổi, bổ sung Điều lệ CĐVN; Điều 29 là điều được sửa đổi, bổ sung (từ Điều 25, Điều lệ khóa IX) xuất phát từ thực tế thực hiện Điều lệ CĐVN khoá IX.

**Phần mở đầu:** Có 2 phương án như sau:

*Phương án 1:* Đưa biểu tượng Công đoàn Việt Nam (huy hiệu) và quy định về

màu sắc của biểu tượng vào phần mở đầu. Biên tập lại phần mở đầu cho hợp lý, chặt chẽ, phù hợp trong điều kiện hiện nay.

*Phương án 2*: Giữ nguyên nội dung phần mở đầu của Điều lệ Đại hội IX.

Ban Chấp hành TLĐ đề nghị chọn ***phương án 1*** và thể hiện như trong dự thảo. Việc đưa biểu tượng Công đoàn Việt Nam vào Điều lệ một mặt để khẳng định bản quyền, mặt khác để dùng thống nhất trong hệ thống Công đoàn.

Có ý kiến đề nghị thay chữ viết tắt "TLĐ" ở Huy hiệu Công đoàn thành "CĐVN". Vấn đề này liên quan đến bản quyền Huy hiệu Công đoàn của cố hoạ sỹ Bùi Trang Chước đã được đăng ký, lưu trữ tại Trung tâm Lưu trữ quốc gia và cần phải tiếp tục nghiên cứu, vì vậy, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn đề nghị chưa thay đổi.

**Chương I.** Đoàn viên: Bổ sung phần cán bộ thành chương Đoàn viên ***và cán bộ công đoàn***. Chương I có 6 Điều như sau:

***Điều 1.*** Đối tượng gia nhập Công đoàn: Có 2 phương án như sau:

*Phương án 1:* Giữ nguyên đối tượng kết nạp vào Công đoàn như Điều lệ hiện hành.

*Phương án 2:* Đề nghị kết nạp đảng viên là chủ doanh nghiệp ngoài nhà nước, lao động là người nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam vào tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Ban Chấp hành TLĐ đề nghị chọn ***phương án 1***, vì vấn đề kết nạp đảng viên là chủ doanh nghiệp ngoài nhà nước và lao động là người nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam vào Công đoàn Việt Nam, hiện nay chưa phù hợp với Hiến pháp, Luật Công đoàn và các văn bản pháp luật hiện hành của Việt Nam; vấn đề này cần được tiếp tục nghiên cứu. Do vậy, không quy định vào dự thảo.

Ngoài ra, một số ý kiến đề nghị kết nạp lực lượng an ninh tại xã, phường (phường đội, xã đội) vào Công đoàn cơ sở xã, phường, thị trấn. Ban Chấp hành TLĐ đề nghị giữ nguyên đối tượng kết nạp vào Công đoàn như Điều lệ hiện hành để đảm bảo Công đoàn thực sự tham gia vào quan hệ lao động.

***Điều 2:*** Bổ sung thêm thẩm quyền xét, ra quyết định kết nạp đoàn viên của Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên đối với những nơi chưa thành lập được CĐCS. Bổ sung vào Điều lệ dự thảo: ***"Khi chuyển nơi làm việc, đoàn viên xuất trình thẻ đoàn viên Công đoàn với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở nơi mới để được tiếp tục sinh hoạt Công đoàn".***

Có ý kiến cho rằng, khi đoàn viên chuyển nơi làm việc, phải có giấy giới thiệu chuyển sinh hoạt công đoàn của Công đoàn cơ sở (như đảng viên). Tuy nhiên, việc này không cần thiết, để tránh phiền hà, khi đoàn viên chuyển đến nơi làm việc mới chỉ cần trình thẻ đoàn viên Công đoàn là được tiếp tục sinh hoạt công đoàn.

Để đề cao tính tự nguyện của đoàn viên, bổ sung thêm ý: "Khi đoàn viên ***xin thôi tham gia sinh hoạt*** Công đoàn, Ban Chấp hành...". Xin thôi tham gia sinh hoạt ở đây là tự nguyện làm đơn xin thôi, chứ không phải trường hợp đoàn viên chuyển nơi làm việc, nghỉ chế độ, v.v..

***Điều 3***: Quyền đoàn viên, bổ sung: ***"...; những đoàn viên ưu tú được Công đoàn giới thiệu để Đảng xem xét kết nạp, giới thiệu để bầu vào cơ quan lãnh đạo của Đảng (nếu là đảng viên), của Nhà nước, các đoàn thể chính trị - xã hội khác"*** (khoản 1); ***"...; đại diện tham gia tố tụng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp theo quy định của pháp luật".*** (khoản 2); ***"...; ưu tiên xét vào học tại các trường, lớp do Công đoàn tổ chức"*** (khoản 3) để tạo ra những quyền lợi của người đoàn viên nhiều hơn quyền lợi của người lao động chưa phải là đoàn viên trong khuôn khổ pháp luật, khả năng của tổ chức công đoàn hiện có và thực hiện Điều lệ hiện hành của Đảng.

Ngoài ra, có ý kiến và đề nghị ghi rõ đoàn viên công đoàn được ưu tiên mua nhà, bố trí công tác, nâng lương... để tạo ra nhiều sự khác biệt hơn nữa giữa đoàn viên với người chưa phải là đoàn viên. Ban Chấp hành TLĐ cho rằng đây là ý kiến rất chính đáng, nhưng nếu đưa vào Điều lệ hiện nay sẽ không khả thi.

***Điều 5 và Điều 6 về cán bộ Công đoàn:***

Ban Chấp hành TLĐ cho rằng cán bộ là cái gốc, là nhân tố quyết định đối với sự lớn mạnh của tổ chức CĐ, nên trong Điều lệ cần thiết có một số điều về cán bộ công đoàn.

Vì vậy, bổ sung 2 điều vào chương I, Dự thảo Điều lệ với một số nội dung cơ bản nhất về cán bộ công đoàn: Khái niệm và những vấn đề cơ bản về cán bộ Công đoàn (Điều 5); nhiệm vụ và quyền hạn của cán bộ Công đoàn (Điều 6).

**Chương II.** Nguyên tắc và hệ thống tổ chức Công đoàn.

***Điều 7*** (Điều 5 Điều lệ CĐVN khoá IX). Sau đây viết tắt là: Điều 7 (5):

- Bổ sung thêm vào khoản 1 ***"Trường hợp cần thiết, Công đoàn cấp trên được quyền chỉ định bổ sung uỷ viên Ban Chấp hành và các chức danh trong cơ quan thường trực của Ban Chấp hành Công đoàn cấp dưới".***

- Bổ sung thêm vào khoản 5 ***"...hoặc những đơn vị, doanh nghiệp chưa có tổ chức Công đoàn, ... hoặc chỉ định bổ sung uỷ viên Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời"*** để phù hợp với quy định của Nghị định 96/NĐ-CP và đổi tên các mục của điều 5 từ a, b, c,... thành 1, 2, 3,...

***Điều 8*** (6): Bổ sung khoản 2: "..., ***Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn."***

***Điều 9*** (7) về nhiệm kỳ Đại hội công đoàn các cấp.

Nhiều ý kiến đề nghị nhiệm kỳ Đại hội Công đoàn cơ sở là 5 năm 1 lần để ổn định, tận dụng tốt kinh nghiệm của cán bộ Công đoàn cơ sở, tiết kiệm thời gian, tiền của và phù hợp với nhiệm kỳ của chi bộ, Đảng bộ cơ sở. Ban Chấp hành TLĐ thấy vấn đề này cần tiếp thu, nhưng sẽ hướng dẫn cụ thể trong Hướng dẫn thi hành Điều lệ. Để tránh sự trì trệ trong hoạt động Công đoàn và phù hợp với tình hình thường xuyên di chuyển lao động, đề nghị trong Điều lệ vẫn giữ nguyên quy định như Điều 7 Điều lệ khoá IX.

***Điều 10*** (8) về nội dung hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể công đoàn các cấp bổ sung thêm: "...***phương hướng nhiệm vụ và...***" để Công đoàn các cấp bổ sung phương hướng nhiệm vụ vào thời gian còn lại của nhiệm kỳ phù hợp với điều kiện các nhiệm vụ chính trị, chuyên môn (có liên quan đến hoạt động công đoàn) khi có thay đổi.

***Điều 12*** (10) Khoản 4, về hội nghị thường kỳ của BCH công đoàn các cấp có 2 phương án như sau:

*Phương án 1:* Hội nghị thường kỳ của Ban Chấp hành Công đoàn các cấp:

**a.** Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt nam, Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Ban Chấp hành Công đoàn ngành Trung ương ***và Ban Chấp hành Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn*** 1 năm họp 2 lần.

**b.** Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp Công đoàn cơ sở, ***Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn, Công đoàn cơ sở thành viên, 3 tháng họp ít nhất 1 lần.*** Đối với Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có Công đoàn cơ sở hoạt động trên nhiều tỉnh, thành phố 6 tháng họp ít nhất 1 lần.

*Phương án 2:* Giữ nguyên như Điều lệ hiện hành.

Ban Chấp hành TLĐ đề nghị chọn ***phương án 1*** và thể hiện như trong dự thảo. Vì, trong thực tế và qua kết quả kiểm tra thi hành Điều lệ, đa số BCH Công đoàn các cấp đều không thể hoặc rất khó thực hiện như quy định của Điều lệ hiện hành.

***Điều 13*** (11): Thay đổi thứ tự khoản 2 thành khoản 3, khoản 3 thành khoản 2 và bổ sung Khoản 2: "Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn...***; đại diện cho công nhân, viên chức, lao động để đạt kiến nghị với Đảng, Nhà nước, Quốc hội, Chính phủ những vấn đề liên quan đến CNVCLĐ và tổ chức Công đoàn.***"; Khoản 3: "Ban Thường vụ...***; đại diện cho đoàn viên và người lao động tập hợp các kiến nghị để tham gia với Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân, Bộ, ngành, Hội đồng quản trị doanh nghiệp cùng cấp; cử đại diện tham gia vào các cơ quan, tổ chức có liên quan".*** Để tham gia cơ chế phối hợp giữa tổ chức Công đoàn với các cơ quan Nhà nước trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà theo tinh thần Quyết định số 68/2007/QĐ-TTg ngày 17/5/2007 của Thủ trưởng Chính phủ.

Để thể hiện trách nhiệm của Chủ tịch Công đoàn các cấp trước pháp luật, bổ sung khoản 4: ***"...và là đại diện theo quy định pháp luật của Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó".*** Để làm rõ hơn việc bầu bổ sung Chủ tịch, Phó Chủ tịch, uỷ viên Đoàn Chủ tịch TLĐ là cấp không có Công đoàn cấp trên, bổ sung thêm điểm a, khoản 4 và chuyển điểm a, khoản 4 (Điều 11 cũ) thành điểm b, khoản 4 (Điều 13 mới): ***"Khi khuyết Chủ tịch, Phó Chủ tịch hoặc uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn thì Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn bầu bổ sung trong số các uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn theo đề nghị của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn".***

***Điều 14*** (12) Bổ sung: ***"Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên hỗ trợ, giúp đỡ Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thực hiện quyền tổ chức và lãnh đạo đình***

***công theo đúng quy định của pháp luật"*** để đề cao vai trò trách nhiệm của Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên cơ sở đối với Công đoàn cơ sở

***Điều 15*** (13) Bổ sung: "...; ***đồng thời, báo cáo với cấp uỷ Đảng cùng cấp (nếu có); thông báo cho các cơ quan chuyên môn, chủ doanh nghiệp hoặc chính quyền cùng cấp thực hiện trách nhiệm liên quan theo quy định của pháp luật."*** để thực hiện trách nhiệm tổ chức Công đoàn với Đảng và chuyên môn biết, hỗ trợ, tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động có hiệu quả.

**Chương III.** Tổ chức cơ sở của công đoàn.

Về kết cấu các điều của chương: Có 2 phương án như sau:

*Phương án 1:* Giữ nguyên như Điều lệ hiện hành, bổ sung để làm rõ nhiệm vụ, quyền hạn của từng loại hình CĐCS cho phù hợp.

*Phương án 2:* Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung theo hướng quy định nhiệm vụ, quyền hạn của CĐCS theo 2 khối: Khối hành chính sự nghiệp và khối doanh nghiệp.

Ban Chấp hành TLĐ đề nghị thực hiện theo ***phương án 1*** và thể hiện như dự thảo.

- Bổ sung ***"...tham gia xây dựng Đảng"*** vào nhiệm vụ đối với tất cả các Công đoàn cơ sở và Nghiệp đoàn để phù hợp với quy định của Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam.

- Đưa những nội dung của nhiệm vụ đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động lên trên cùng trong số các nhiệm vụ của Công đoàn cơ sở để phù hợp với mục tiêu và nhiệm vụ chủ yếu của công đoàn nhiệm kỳ mới (2008 - 2013) được ghi trong Báo cáo của BCH Tổng Liên đoàn LĐVN khoá IX tại Đại hội X và phù hợp với thực tế của hoạt động Công đoàn trong thời gian tới. Ngoài ra, sửa đổi, bổ sung một số nội dung về nhiệm vụ của các Công đoàn cơ sở theo hướng cụ thể, sát với thực tế, dễ thực hiện.

***Điều 18*** (16) ***và Điều 20*** (18) bổ sung ***"tổ chức và lãnh đạo đình công*** theo ***đúng*** quy định của pháp luật" vào nhiệm vụ của các Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp để phù hợp với Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động của Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 10 số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006.

***Điều 21:*** Bổ sung một điều mới về ***Công đoàn cơ sở trong đơn vị sự nghiệp ngoài công lập***.

Hiện nay, hoạt động Công đoàn trong các đơn vị sự nghiệp ngoài công lập có nhiều đặc thù khác với các đơn vị sự nghiệp công lập, đơn vị hành chính Nhà nước. Về tên gọi là các trường, bệnh viện, trung tâm y tế... ngoài công lập như đơn vị sự nghiệp công lập. Về hình thức thành lập là do vốn góp của tư nhân, các doanh nghiệp, đơn vị ngoài Nhà nước tạo thành. Về cách quản lý của đa số đơn vị có hội đồng quản trị gần giống như công ty cổ phần. Vì vậy, cần thiết phải bổ sung thêm 1 điều (điều 21) quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của CĐCS trong đơn vị sự nghiệp ngoài công lập.

**Chương IV.** Tổ chức Công đoàn cấp trên cơ sở.

So với tên gọi của Điều lệ khoá IX bỏ "...nhiệm vụ, quyền hạn và..." cho phù hợp và thống nhất với tên gọi của chương III.

***Điều 24:*** Về Công đoàn Giáo dục huyện. Có 2 phương án như sau:

*Phương án 1:* Quy định một điều mới (điều 24) về Công đoàn Giáo dục quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là Công đoàn Giáo dục huyện).

*Phương án 2:* Không quy định trong Điều lệ, nên quy định trong hướng dẫn thi hành Điều lệ. Có ý kiến đề nghị không nên để Công đoàn Giáo dục huyện là Công đoàn cấp trên cơ sở mà nên chuyển thành Công đoàn cơ sở, Công đoàn các trường học là Công đoàn cơ sở thành viên. Có ý kiến đề nghị xoá Công đoàn giáo dục huyện, để Công đoàn cơ sở giáo dục (cơ quan phòng giáo dục và các trường học) trực thuộc thẳng LĐLĐ huyện.

Ban Chấp hành TLĐ đề nghị chọn ***phương án 1*** và thể hiện như trong dự thảo. Vì, qua các cuộc hội thảo do Công đoàn ngành Giáo dục tổ chức và nguyện vọng của đại đa số đoàn viên là cán bộ, viên chức của ngành đề nghị trong Điều lệ cần có 1 điều nói về Công đoàn Giáo dục huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, không nên để ở Thông tri hướng dẫn Điều lệ. Vì vậy, bổ sung thêm điều 24 về Công đoàn Giáo dục huyện.

***Điều 26*** (22) bổ sung điểm a, khoản 4: ***"...; hướng dẫn, hỗ trợ, giúp Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động (ở những cơ sở chưa thành lập tổ chức Công đoàn) trong việc giải quyết tranh chấp lao động, đối thoại với người sử dụng lao động, tổ chức, lãnh đạo đình công theo đúng quy định của pháp luật."*** vào nhiệm vụ của LĐLĐ huyện để nâng cao trách nhiệm đối với Công đoàn cơ sở; để phù hợp với quy định của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động của Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 10 số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006 và để giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của CĐCS.

***Điều 27*** (23) bổ sung điểm a khoản 4: ***"...thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của Điều lệ; hướng dẫn, hỗ trợ và giúp Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động (ở những cơ sở chưa thành lập tổ chức công đoàn) trong việc giải quyết tranh chấp lao động, đối thoại với người sử dụng lao động, tổ chức, lãnh đạo đình công theo đúng quy định của pháp luật"*** vào nhiệm vụ của Công đoàn Khu công nghiệp để nâng cao trách nhiệm đối với Công đoàn cơ sở; để phù hợp với quy định của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động của Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 10 số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006 và để giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của CĐCS.

Các tỉnh, thành phố có nhiều khu công nghiệp đều đề nghị cần thiết phải có 1 Ban Chấp hành Công đoàn (cấp trên cơ sở) tại mỗi khu công nghiệp. Nếu chỉ có 1 Công đoàn khu công nghiệp cho cả tỉnh hoặc thành phố thì quá lớn, không thể quản lý nổi, không thể hoàn thành nhiệm vụ theo quy định. Vấn đề này Ban Chấp hành TLĐ đề nghị để hướng dẫn cụ thể trong Hướng dẫn thi hành Điều lệ.

***Điều 29:*** Bổ sung một điều mới về Công đoàn Cơ quan Trung ương.

Công đoàn cơ quan Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan trực thuộc Chính phủ, Quốc hội; ban của Đảng, đoàn thể Trung ương (gọi chung là Công đoàn cơ quan Trung ương) đa số là Công đoàn cấp trên cơ sở, nhưng hiện nay trong Điều lệ chưa quy định quyền

hạn, nhiệm vụ cụ thể. Vì vậy, bổ sung thêm 1 điều (Điều 29) về Công đoàn cơ quan Trung ương.

***Điều 30*** (26). Bổ sung vào khoản 3, điểm c: ***"Đại diện cho đoàn viên và CNVCLĐ thương lượng, ký thoả ước lao động tập thể với hiệp hội ngành nghề hoặc đại diện của giới sử dụng lao động trong ngành"*** để các Công đoàn ngành Trung ương có điều kiện thuận lợi chỉ đạo và giúp đỡ Công đoàn cấp dưới, gắn bó với đoàn viên và người lao động hơn.

***Điều 33*** (29). Để phù hợp với Quyết định số 68/2007/QĐ-TTg ngày 17/5/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Uỷ ban Quan hệ lao động, bổ sung vào nhiệm vụ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khoản 2): ***"...tham gia các hoạt động của Uỷ ban Quan hệ lao động,..."***.

***Điều 34*** (30). Bổ sung: ***"...vai trò của nữ CNVCLĐ trong xã hội..., ... có trách nhiệm tham mưu với Ban Chấp hành Công đoàn cùng cấp về công tác vận động nữ CNVCLĐ, những vấn đề về giới, cán bộ nữ, dân số - gia đình, sự tiến bộ phụ nữ, tham gia..."*** để phù hợp vai trò của nữ CNVCLĐ và ban Nữ công Công đoàn các cấp trong tình hình mới.

**Chương V.** Công tác kiểm tra của Công đoàn và Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn các cấp.

***Điều 36*** (32). Để nói rõ về việc khi uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra chuyển công tác, nghỉ hưu, thôi việc, Điều lệ sửa đổi bổ sung thêm 1 nội dung vào khoản 6: ***"Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra khi chuyển công tác ra khỏi ngành hoặc địa phương, đơn vị thì thôi tham gia Uỷ ban Kiểm tra công đoàn ở ngành, địa phương, đơn vị đó.*** Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra các cấp khi nghỉ hưu, thôi việc thì thôi tham gia Uỷ ban Kiểm tra ***kể từ thời điểm nghỉ hưu hoặc thôi việc ghi trong quyết định"***.

***Điều 37*** (33): Sửa đổi khoản 5: "5. Tổ chức bồi dưỡng, hướng dẫn nghiệp vụ công tác kiểm tra."

***Điều 38*** (34): Bổ sung khoản 5: ***" Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra được học tập, bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ công tác kiểm tra."***.

**Chương VI.** Tài chính và tài sản Công đoàn chưa có sửa đổi, bổ sung so với Điều lệ khoá IX.

**Chương VII.** Khen thưởng - Kỷ luật.

***Điều 43*** (39). Có ý kiến cho rằng tổ chức công đoàn là bao gồm cả tập thể Ban Chấp hành, Ban Thường vụ công đoàn. Nhưng nhiều ý kiến cho rằng Ban Chấp hành chỉ là tập thể đại diện cho tổ chức, thực hiện nhiệm vụ của tổ chức giao; Ban Thường vụ là tập thể đại diện cho Ban Chấp hành, thực hiện nhiệm vụ do Ban Chấp hành giao. Vì vậy, trong thời gian qua một số Ban Chấp hành, Ban Thường vụ chưa chấp hành nghiêm Điều lệ Công đoàn, nhưng rất khó xem xét thi hành kỷ luật. Để đảm bảo nghiêm việc thực hiện Điều lệ CĐVN, nên bổ sung một số ý và sửa đổi, sắp xếp lại điều 43 cho rõ ràng hơn điều 39 Điều lệ khoá IX, như đối tượng bị kỷ luật, hình thức kỷ luật, thẩm quyền thi hành kỷ luật được thể hiện như trong dự thảo.

**Chương VIII.** Chấp hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam

***Điều 44*** (40): bổ sung thêm: ***"..., tập thể Ban Chấp hành, tập thể Ban Thường vụ, ..."*** để Ban Chấp hành và Ban Thường vụ Công đoàn các cấp cũng phải có trách nhiệm thực hiện Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Để tạo điều kiện giải quyết những vấn đề mới phát sinh, chưa lường trước được, nên bổ sung: ***"Những vấn đề mới phát sinh chưa được quy định trong Điều lệ, giao cho Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xem xét, giải quyết cho phù hợp với tình hình chung."***

Ngoài những ý, mục, điều cơ bản bổ sung, sửa đổi, sắp xếp lại cho hợp lý đã trình bày ở trên, trong Điều lệ dự thảo ở một số mục, một số điều còn có bổ sung, sửa đổi một số từ, cụm từ cho phù hợp.

**V. Một số mô hình tổ chức và hoạt động công đoàn chưa quy định cụ thể trong Điều lệ sửa đổi, bổ sung:**

1. Đối với mô hình Tập đoàn kinh tế:

Theo Nghị định 139/2007/NĐ-CP ngày 05/9/2007 của Chính phủ về việc hướng dẫn chi tiết thi hành một số điều của Luật Doanh nghiệp, Tập đoàn kinh tế được định nghĩa như là một nhóm công ty có tư cách pháp nhân độc lập, được hình thành trên cơ sở tự nguyện tập hợp, liên kết thông qua đầu tư, góp vốn, sáp nhập, mua lại, tổ chức lại hoặc các hình thức khác; gắn bó lâu dài với nhau về lợi ích kinh tế, công nghệ, thị trường và các dịch vụ kinh doanh khác. *Tập đoàn kinh tế không có tư cách pháp nhân, không phải đăng ký kinh doanh theo quy định của Luật Doanh nghiệp*. Cụm từ "tập đoàn" có thể sử dụng như một thành tố phụ trợ cấu thành tên riêng của công ty mẹ. Việc tổ chức hoạt động của tập đoàn kinh tế do các công ty lập thành tập đoàn tự thoả thuận quyết định.

Ngày 26/9/2007, Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương phối hợp với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tổ chức hội thảo *"Tập đoàn kinh tế Việt Nam - Những vấn đề về tổ chức, phát triển và quản trị điều hành"*. Tại hội thảo, nhiều nhà kinh tế hàng đầu của Việt Nam đều cho rằng, đến nay Việt Nam chưa có tập đoàn kinh tế đúng nghĩa và đầy đủ.

Hiện nay, nước ta có một số Tổng công ty Nhà nước đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án thí điểm thành lập tập đoàn kinh tế (Bưu chính viễn thông, Than - Khoáng sản, Dầu khí, Điện lực, Công nghiệp Tàu thuỷ, Dệt - May, Cao su, Tài chính - Bảo hiểm...). Những tập đoàn này được hình thành bằng quyết định hành chính của Thủ tướng Chính phủ và đang trong giai đoạn dần hoàn thiện.

Mặt khác, hiện nay cũng có nhiều nhóm doanh nghiệp ngoài nhà nước liên kết các thế mạnh để hoạt động dưới một bộ máy điều hành chung, một thương hiệu chung tạo ra sự phát triển vượt bậc trong hoạt động, nhưng các Công đoàn cơ sở trong các mô hình kinh tế này vẫn sinh hoạt bình thường theo sự chỉ đạo, quản lý của các LĐLĐ địa phương.

Với những cơ sở trên, nên chưa đưa quy định mô hình tổ chức và hoạt động của Công đoàn tập đoàn kinh tế vào Dự thảo Điều lệ.

**2. Đối với Công đoàn công ty mẹ - công ty con:**

Theo Luật Doanh nghiệp hiện hành, công ty mẹ chỉ chi phối công ty con bằng vốn góp, công nghệ, thị trường và thương hiệu, không chỉ đạo bằng mệnh lệnh hành chính, không chi phối về tổ chức của các công ty con. Công ty mẹ và các công ty con đều có tư cách pháp nhân, độc lập với nhau. Ở công ty mẹ có bộ máy quản lý riêng. Ở công ty con cũng có bộ máy quản lý riêng và độc lập.

Chính vì vậy, chưa quy định về tổ chức và hoạt động Công đoàn công ty mẹ - công ty con vào Dự thảo Điều lệ. Những vấn đề cần có quy định về tổ chức và hoạt động Công đoàn trong tổ chức kinh tế này sẽ được quy định tại Thông tri hướng dẫn thi hành Điều lệ.

Trên đây là những vấn đề cơ bản qua nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn xin trình Đại hội X Công đoàn Việt Nam cho ý kiến.

BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN KHOÁ IX

## NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI X CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Đại hội X Công đoàn Việt Nam họp từ ngày 02 đến ngày 05 tháng 11 năm 2008, tại Thủ đô Hà Nội.

Đại hội đã nghe các Báo cáo của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX:

- Báo cáo tình hình công nhân, viên chức, lao động và kết quả hoạt động Công đoàn nhiệm kỳ 2003 - 2008, mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ của Công đoàn nhiệm kỳ 2003 - 2008;

- Báo cáo kiểm điểm sự lãnh đạo, chỉ đạo của Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX;

- Báo cáo về công tác kiểm tra; Báo cáo sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam và Điều lệ Công đoàn Việt Nam sửa đổi, bổ sung.

Đại hội đã nghe ý kiến phát biểu chỉ đạo của đồng chí Nông Đức Mạnh, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam.

Đại hội nhất trí số lượng Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X là 165 đồng chí và bầu tại Đại hội 160 đồng chí.

Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa X đã tiến hành phiên họp thứ nhất, bầu Đoàn Chủ tịch gồm 21 đồng chí, bầu đồng chí Đặng Ngọc Tùng, Uỷ viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bí thư Đảng đoàn Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam giữ chức Chủ tịch và bầu 5 đồng chí: Nguyễn Hoà Bình, Mai Đức Chính, Nguyễn Thị Thu Hồng, Nguyễn Văn Ngàng, Hoàng Ngọc Thanh giữ chức Phó Chủ tịch; bầu Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X gồm 13 đồng chí và bầu đồng chí Đỗ Xuân Học, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch làm Chủ nhiệm uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Sau 4 ngày làm việc khẩn trương, nghiêm túc với tinh thần trách nhiệm cao, Đại hội đã thảo luận và quyết nghị:

1. Thông qua các Báo cáo của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX trình Đại hội X Công đoàn Việt Nam.

2. Thông qua Điều lệ Công đoàn Việt Nam đã được bổ sung, sửa đổi.

3. Thông qua Báo cáo về công tác kiểm tra nhiệm kỳ 2008 - 2013.

4. Đại hội giao cho Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X tiếp thu ý kiến phát biểu chỉ đạo của đồng chí Tổng Bí thư Nông Đức Mạnh và ý kiến đóng góp của các đại biểu để hoàn chỉnh các văn kiện và chính thức ban hành.

5. Đại hội giao cho Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X và công đoàn các cấp xây dựng chương trình và kế hoạch hành động cụ thể để tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu, phương hướng và nhiệm vụ đã được thông qua.

Đại hội kêu gọi cán bộ, đoàn viên công đoàn và công nhân, viên chức, lao động cả nước phát huy truyền thống cách mạng vẻ vang của giai cấp công nhân, tổ chức công đoàn Việt Nam; nêu cao tinh thần đoàn kết nhất trí, năng động và sáng tạo, vượt qua khó khăn, thách thức, quyết tâm thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội X Công đoàn Việt Nam, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh, góp phần tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc, đẩy mạnh công cuộc đổi mới vì mục tiêu "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh"./.

ĐẠI HỘI X CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

# ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM KHOÁ X

*(Dự thảo)*




HUY HIỆU CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

***1. Bánh xe răng công nghiệp màu đen đặt ở trung tâm quả địa cầu.***

***2. Phía trên bánh xe răng có Quốc kỳ Việt Nam, lá cờ màu đỏ tươi, ngôi sao vàng tươi ở chính giữa lá cờ.***

***3. Thước cặp màu đen đặt bên trong bánh xe răng công nghiệp, trên nền màu xanh da trời.***

***4. Quyển sách màu trắng đặt phía trước, bên dưới bánh xe răng.***

***5. Phần đế dưới quả địa cầu có chữ "TLĐ" trên nền giải cuốn cách điệu màu xanh công nhân.***

***6. Đường kinh tuyến, vĩ tuyến của quả địa cầu màu trắng, trên nền màu vàng nhũ kim.***

***Công đoàn Việt Nam tiền thân là Tổng Công hội đỏ Bắc kỳ, được thành lập ngày 28 tháng 7 năm 1929, nay là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.***

**Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam** là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân, đội ngũ trí thức và những người lao động tự nguyện lập ra nhằm mục đích tập hợp, đoàn kết lực lượng xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh về mọi mặt; có tính chất giai cấp của giai cấp công nhân và tính chất quần chúng; có chức năng: Đại diện bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, người lao động (CNVCLĐ); tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế – xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế; giáo dục, động viên CNVCLĐ phát huy quyền làm chủ đất nước, thực hiện nghĩa vụ công dân, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc ***Việt Nam xã hội chủ nghĩa.***

**Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam** là thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, có quan hệ hợp tác với Nhà nước và phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức xã hội khác; hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

**Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam** ***luôn luôn trung thành với lợi ích của giai cấp công nhân và của dân tộc, đồng thời*** phát huy truyền thống đoàn kết quốc tế, tăng cường và mở rộng hợp tác với công đoàn các nước, các tổ chức quốc tế trên nguyên tắc hữu nghị, đoàn kết, bình đẳng, hợp tác cùng có lợi, phấn đấu cho mục tiêu: Vì lợi ích người lao động, vì hoà bình, dân chủ, độc lập dân tộc, phát triển và tiến bộ xã hội.

## Chương I.
## ĐOÀN VIÊN VÀ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

**Điều 1.** CNVCLĐ Việt Nam làm công, hưởng lương; người lao động tự do hợp pháp, không phân biệt nghề nghiệp, nam nữ, tín ngưỡng, nếu tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam, tự nguyện sinh hoạt trong một tổ chức cơ sở của Công đoàn, đóng đoàn phí theo quy định thì được gia nhập Công đoàn.

**Điều 2.** Người gia nhập Công đoàn phải có đơn tự nguyện. Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở ***hoặc Công đoàn cấp trên*** xét, ra quyết định kết nạp và trao thẻ đoàn viên Công đoàn. ***Khi chuyển nơi làm việc, đoàn viên xuất trình thẻ đoàn viên Công đoàn với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở nơi mới để được tiếp tục sinh hoạt công đoàn.*** Khi đoàn viên ***xin thôi tham gia sinh hoạt*** Công đoàn, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở xoá tên và thu lại thẻ đoàn viên.

**Điều 3.** Đoàn viên có quyền:

1. Được thông tin, thảo luận, đề xuất và biểu quyết công việc của Công đoàn; ứng cử, đề cử và bầu cử cơ quan lãnh đạo Công đoàn; ***những đoàn viên ưu tú được Công đoàn giới thiệu để Đảng xem xét kết nạp, giới thiệu để bầu vào cơ quan lãnh đạo của Đảng (nếu là đảng viên), của Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội khác;*** được phê bình, chất vấn cán bộ lãnh đạo Công đoàn, kiến nghị bãi miễn cán bộ Công đoàn có sai phạm.

2. Được yêu cầu Công đoàn bảo vệ nhân phẩm, *quyền* và lợi ích hợp pháp, chính đáng khi bị xâm phạm; ***đại diện tham gia tố tụng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp theo quy định của pháp luật.***

3. Được Công đoàn: Tư vấn miễn phí về pháp luật lao động và công đoàn; hướng dẫn giúp đỡ tìm việc làm, học nghề; ***ưu tiên xét vào học tại các trường, lớp do Công đoàn tổ chức;*** thăm hỏi, giúp đỡ lúc ốm đau hoặc khi gặp hoàn cảnh khó khăn; được tham gia các sinh hoạt văn hoá, thể thao, du lịch, nghỉ ngơi do Công đoàn tổ chức.

4. Khi nghỉ hưu, đoàn viên được nghỉ sinh hoạt công đoàn, được Công đoàn cơ sở nơi làm thủ tục về nghỉ và Công đoàn địa phương nơi cư trú giúp đỡ, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng; được tham gia sinh hoạt câu lạc bộ hưu trí, ban liên lạc hưu trí do công đoàn giúp đỡ.

**Điều 4.** Đoàn viên có nhiệm vụ:

1. Thực hiện tốt nghĩa vụ công dân, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

2. Thực hiện các nghị quyết của Công đoàn, tham gia các hoạt động và sinh hoạt công đoàn, đóng đoàn phí, tuyên truyền phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức Công đoàn.

3. Không ngừng học tập nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, chuyên môn, tay nghề; rèn luyện phẩm chất giai cấp công nhân; sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật.

4. Giúp đỡ đồng nghiệp nâng cao trình độ nghề nghiệp, lao động có hiệu quả và tổ chức tốt cuộc sống; đoàn kết giúp nhau bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ và tổ chức Công đoàn.

***Điều 5. Cán bộ Công đoàn.***

***1. Cán bộ Công đoàn là người được bầu vào các chức danh thông qua bầu cử tại Đại hội hoặc Hội nghị Công đoàn (từ tổ Công đoàn trở lên); được cơ quan, đơn vị có thẩm quyền của Công đoàn chỉ định hoặc bổ nhiệm vào các chức danh cán bộ Công đoàn hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn Việt Nam.***

***2. Cán bộ Công đoàn gồm cán bộ chuyên trách và cán bộ không chuyên trách.***

***a. Cán bộ Công đoàn chuyên trách là những người đảm nhiệm công việc thường xuyên trong tổ chức Công đoàn, được Đại hội, Hội nghị Công đoàn các cấp bầu ra hoặc được cơ quan, đơn vị có thẩm quyền của Công đoàn chỉ định, bổ nhiệm vào chức danh cán bộ Công đoàn và giao nhiệm vụ thường xuyên.***

***b. Cán bộ Công đoàn không chuyên trách là những người làm việc kiêm nhiệm, do đoàn viên tín nhiệm bầu vào các chức danh từ tổ Công đoàn trở lên và được cấp có thẩm quyền của Công đoàn công nhận hoặc chỉ định.***

***3. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, căn cứ quy định hiện hành để quyết định biên chế cán bộ chuyên trách Công đoàn.***

***Điều 6. Nhiệm vụ và quyền hạn của cán bộ công đoàn.***

***Ngoài những nhiệm vụ và quyền của người đoàn viên, cán bộ Công đoàn có những nhiệm vụ và quyền sau:***

***1. Đấu tranh chống những biểu hiện vi phạm đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của Công đoàn các cấp.***

***2. Đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.***

***3. Liên hệ chặt chẽ với đoàn viên và người lao động; tôn trọng ý kiến của đoàn viên và người lao động.***

***4. Báo cáo, phản ánh và thực hiện thông tin hai chiều giữa các cấp Công đoàn, giữa người lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động.***

***5. Tổ chức đối thoại giữa CNVCLĐ với người sử dụng lao động trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp hoặc giữa tổ chức Công đoàn với đại diện của người sử dụng lao động.***

***6. Tổ chức và lãnh đạo đình công (đối với cán bộ công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp) theo đúng quy định của pháp luật.***

*7. Được hưởng các chế độ, chính sách theo quy định của Đảng, Nhà nước và Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.*

*8. Được Công đoàn bảo vệ, giúp đỡ, hỗ trợ khi gặp khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ do tổ chức Công đoàn phân công.*

*9. Cán bộ Công đoàn không chuyên trách khi có đủ điều kiện theo quy định và có nguyện vọng được xem xét ưu tiên tuyển dụng làm cán bộ Công đoàn chuyên trách.*

## Chương II
## NGUYÊN TẮC VÀ HỆ THỐNG TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

**Điều 7.** Công đoàn tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ, với nội dung cơ bản như sau:

1. Cơ quan lãnh đạo các cấp Công đoàn do bầu cử lập ra. ***Trường hợp cần thiết, Công đoàn cấp trên được quyền chỉ định bổ sung uỷ viên Ban Chấp hành và các chức danh trong cơ quan thường trực của Ban Chấp hành Công đoàn cấp dưới.***

2. Quyền quyết định cao nhất của mỗi cấp Công đoàn ***là*** đại hội công đoàn cấp đó. Giữa hai kỳ đại hội, cơ quan lãnh đạo là Ban Chấp hành.

3. Ban Chấp hành Công đoàn các cấp hoạt động theo nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, thiểu số phục tùng đa số, cấp dưới phục tùng cấp trên, cá nhân phục tùng tổ chức.

4. Nghị quyết của Công đoàn các cấp, được thông qua theo đa số và phải được thi hành nghiêm chỉnh.

5. Khi thành lập mới hoặc tách, nhập tổ chức Công đoàn, ***hoặc những đơn vị, doanh nghiệp chưa có tổ chức Công đoàn,*** Công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời ***hoặc chỉ định bổ sung uỷ viên Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời.*** Thời gian hoạt động của Ban Chấp hành ***Công đoàn*** lâm thời không quá 12 tháng.

**Điều *8.*** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là tổ chức thống nhất có các cấp cơ bản sau đây:

1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2. Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố), Công đoàn ngành Trung ương, ***Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.***

3. Công đoàn cấp trên cơ sở.

4. Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn.

**Điều 9.** Đại hội Công đoàn các cấp:

1. Nhiệm vụ của đại hội Công đoàn các cấp:

a. Thảo luận, thông qua các báo cáo của Ban Chấp hành; quyết định phương hướng nhiệm vụ của công đoàn nhiệm kỳ tới.

b. Tham gia xây dựng văn kiện của đại hội Công đoàn cấp trên.

c. Bầu Ban chấp hành Công đoàn mới và bầu đại biểu đi dự đại hội công đoàn cấp trên.

d. Thông qua Điều lệ Công đoàn Việt Nam (đối với Đại hội Công đoàn toàn quốc).

2. Nhiệm kỳ đại hội Công đoàn các cấp:

a. Đại hội Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn 5 năm 2 lần. Đối với Công đoàn cơ sở có số lượng đoàn viên đông, nhiều Công đoàn cơ sở thành viên, hoạt động phân tán có thể 5 năm đại hội 1 lần.

b. Đại hội Công đoàn cấp trên cơ sở: 5 năm 1 lần.

c. Trường hợp đặc biệt, nếu được Công đoàn cấp trên đồng ý, đại hội Công đoàn các cấp có thể triệu tập sớm hoặc muộn hơn, nhưng không quá 12 tháng đối với Công đoàn cấp trên cơ sở và 6 tháng đối với Công đoàn cơ sở. Riêng đối với Đại hội Công đoàn toàn quốc do Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định.

3. Số lượng đại biểu dự đại hội cấp nào do Ban Chấp hành cấp đó quyết định và triệu tập theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Thành phần đại biểu chính thức gồm:

a. Các uỷ viên đương nhiệm của Ban Chấp hành cấp triệu tập.

b. Các đại biểu do đại hội hoặc hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể công đoàn cấp dưới bầu lên.

c. Các đại biểu do Ban Chấp hành cấp triệu tập chỉ định với số lượng không quá 3% (ba phần trăm) tổng số đại biểu chính thức được triệu tập.

4. Đại biểu dự đại hội phải được đại hội biểu quyết công nhận tư cách đại biểu. Trường hợp đại biểu bị kỷ luật từ hình thức khiển trách (theo quy định của Bộ luật Lao động) hoặc cảnh cáo (đối với các trường hợp khác) trở lên, thì Ban Chấp hành cấp triệu tập xem xét, quyết định tư cách đại biểu và sau đó báo cáo cho đại hội biết. Người bị khởi tố, truy tố, tạm giam thì không đủ tư cách đại biểu.

**Điều 10.** Hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể:

1. Những nơi xét thấy cần thiết và được Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý thì Ban Chấp hành ở cấp đó được triệu tập hội nghị đại biểu hoặc hội nghị toàn thể.

2. Số lượng đại biểu do Ban Chấp hành cấp triệu tập hội nghị quyết định. Đại biểu dự hội nghị phải được hội nghị biểu quyết công nhận tư cách đại biểu. Thành phần đại biểu gồm:

a. Các uỷ viên đương nhiệm của Ban Chấp hành cấp triệu tập hội nghị.

b. Các đại biểu do đại hội (nếu trùng vào dịp đại hội) hoặc do hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể Công đoàn cấp dưới bầu lên. Trường hợp không thể tổ chức được hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể và được Công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý thì hội nghị Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó bầu.

c. Đại biểu chỉ định với số lượng không quá 3% (ba phần trăm) tổng số đại biểu chính thức được triệu tập.

3. Nội dung của hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể:

a. Kiểm điểm việc thực hiện nghị quyết đại hội; bổ sung ***phương hướng nhiệm vụ và*** chương trình hoạt động của Công đoàn.

b. Tham gia xây dựng văn kiện đại hội Công đoàn cấp trên.

c. Bổ sung kiện toàn Ban Chấp hành và bầu đại biểu đi dự đại hội hoặc hội nghị đại biểu Công đoàn cấp trên (nếu có).

**Điều 11.** Đại hội, hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể, hội nghị Ban Chấp hành Công đoàn các cấp phải có ít nhất 2/3 (hai phần ba) tổng số thành viên được triệu tập đến dự mới có giá trị. Việc bầu cơ quan lãnh đạo các cấp Công đoàn và bầu đại biểu đi dự đại hội Công đoàn cấp trên đều phải tiến hành bỏ phiếu kín; người trúng cử phải được quá 1/2 (một phần hai) số phiếu bầu.

**Điều *12.*** Ban Chấp hành là cơ quan lãnh đạo giữa hai kỳ đại hội của Công đoàn mỗi cấp.

1. Ban Chấp hành Công đoàn cấp nào, do đại hội Công đoàn cấp đó bầu ra. Ban Chấp hành Công đoàn cấp dưới phải được Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp công nhận. Khi có quá 1/2 (một phần hai) số thành viên dự đại hội yêu cầu và được sự đồng ý của Công đoàn cấp trên trực tiếp thì đại hội Công đoàn cơ sở và Nghiệp đoàn có thể bầu trực tiếp Chủ tịch Công đoàn cơ sở, Chủ tịch Nghiệp đoàn trong số uỷ viên Ban Chấp hành ***mới do Đại hội bầu ra.***

2. Số lượng uỷ viên Ban Chấp hành cấp nào do đại hội Công đoàn cấp đó quyết định và không vượt quá số lượng quy định của ***Đoàn Chủ tịch*** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

a. Khi khuyết uỷ viên Ban Chấp hành ở cấp nào, thì hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể hoặc Ban Chấp hành cấp đó bầu bổ sung. Số lượng uỷ viên Ban Chấp hành khuyết cần bầu bổ sung trong nhiệm kỳ đại hội không vượt quá 1/3 (một phần ba) số lượng uỷ viên Ban Chấp hành do đại hội quyết định.

b. Trường hợp đặc biệt cần bổ sung mà số uỷ viên Ban Chấp hành vượt quá số lượng đại hội đã thông qua, thì phải được sự đồng ý của Công đoàn cấp trên trực tiếp và không vượt quá số lượng quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Việc bầu bổ sung số uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam vượt quá số lượng Đại hội Công đoàn toàn quốc đã thông qua do Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xem xét, quyết định nhưng không quá 3% (ba phần trăm) số lượng uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã được Đại hội Công đoàn toàn quốc quyết định.

c. Uỷ viên Ban Chấp hành khi chuyển công tác ra khỏi ngành hoặc địa phương, đơn vị thì thôi tham gia Ban Chấp hành Công đoàn ở ngành, địa phương, đơn vị đó. Uỷ viên Ban Chấp hành Công đoàn các cấp khi nghỉ hưu, thôi việc thì thôi tham gia Ban Chấp hành ***kể từ thời điểm nghỉ hưu hoặc thôi việc ghi trong quyết định.***

d. Trường hợp uỷ viên Ban Chấp hành là cán bộ chuyên trách Công đoàn, khi chuyển công tác không là chuyên trách Công đoàn nữa thì do Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó xem xét việc tiếp tục tham gia hay không tham gia Ban Chấp hành và đề nghị Công đoàn cấp trên quyết định.

3. Nhiệm vụ của Ban Chấp hành Công đoàn các cấp:

a. Tổ chức thực hiện nghị quyết đại hội Công đoàn cấp mình.

b. ***Thực hiện*** Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, Công đoàn cấp trên.

c. Chỉ đạo, kiểm tra hoạt động đối với Công đoàn cấp dưới.

d. Định kỳ báo cáo tình hình tổ chức hoạt động Công đoàn cấp mình với cấp uỷ Đảng đồng cấp, Công đoàn cấp trên và thông báo cho Công đoàn cấp dưới.

đ. Quản lý tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế Công đoàn theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

4. Hội nghị thường kỳ của Ban Chấp hành Công đoàn các cấp:

a. Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Ban Chấp hành Công đoàn ngành Trung ương ***và Ban Chấp hành Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn*** 1 năm họp 2 lần.

b. Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp Công đoàn cơ sở, ***Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn, Công đoàn cơ sở thành viên 3 tháng họp ít nhất 1 lần.*** Đối với Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có công đoàn cơ sở hoạt động trên nhiều tỉnh, thành phố 6 tháng họp ít nhất 1 lần.

**Điều *13.*** Cơ quan thường trực của Ban Chấp hành Công đoàn các cấp.

1. Cơ quan thường trực của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là Đoàn Chủ tịch; cơ quan thường trực của Ban Chấp hành Công đoàn các cấp là Ban Thường vụ. Đoàn Chủ tịch (Ban Thường vụ) Công đoàn cấp nào do Ban Chấp hành cấp đó bầu. Số lượng uỷ viên Đoàn Chủ tịch (Ban Thường vụ) nhiều nhất không quá 1/3 (một phần ba) số uỷ viên Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó, gồm có Chủ tịch, các Phó Chủ tịch và một số uỷ viên.

Đoàn Chủ tịch (Ban Thường vụ) được phân công một số đồng chí làm thường trực.

2. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chuẩn bị nội dung các kỳ họp Ban Chấp hành, tổ chức thực hiện các nghị quyết của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn. Đoàn Chủ tịch ***Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam*** được ra các nghị quyết hoặc quyết định để tổ chức thực hiện Nghị quyết Đại hội toàn quốc Công đoàn Việt Nam và các nghị quyết của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; trực tiếp chỉ đạo hoạt động của Cơ quan Tổng Liên đoàn và các đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; ***đại diện cho công nhân, viên chức, lao động để đạt***

***kiến nghị với Đảng, Nhà nước những vấn đề liên quan đến CNVCLĐ và tổ chức Công đoàn.***

3. Ban Thường vụ Công đoàn các cấp chuẩn bị nội dung các kỳ họp Ban Chấp hành và chỉ đạo thực hiện các nghị quyết của Ban Chấp hành; điều hành các hoạt động giữa hai kỳ họp Ban Chấp hành, báo cáo hoạt động của mình tại hội nghị thường kỳ của Ban Chấp hành; trực tiếp chỉ đạo hoạt động của cơ quan và đơn vị trực thuộc; ***đại diện cho đoàn viên và người lao động tập hợp các kiến nghị để tham gia với Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân, Bộ, ngành, Hội đồng quản trị doanh nghiệp cùng cấp; cử đại diện tham gia vào các cơ quan, tổ chức có liên quan.***

4. Chủ tịch là người đứng đầu Ban Chấp hành có trách nhiệm điều hành hoạt động của Đoàn Chủ tịch (Ban Thường vụ) ***và là đại diện của Ban Chấp hành Công đoàn cùng cấp trước pháp luật.***

***a. Khi khuyết Chủ tịch, Phó Chủ tịch hoặc uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn thì Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn bầu bổ sung trong số các uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn theo đề nghị của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.***

b. Khi khuyết Chủ tịch, Phó Chủ tịch hoặc uỷ viên Ban Thường vụ thì Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó đề nghị Công đoàn cấp trên trực tiếp cho bầu bổ sung trong số các uỷ viên Ban Chấp hành.

**Điều *14.*** Ban Chấp hành Công đoàn ở cấp nào là đại diện của đoàn viên, CNVCLĐ cấp đó.

Ban Chấp hành Công đoàn các cấp có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện cho cán bộ Công đoàn hoạt động; giúp đỡ, can thiệp và bảo vệ cán bộ công đoàn khi bị xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng; ***Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên hỗ trợ, giúp đỡ Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thực hiện quyền tổ chức và lãnh đạo đình công theo đúng quy định của pháp luật.***

**Điều *15.*** Ban Chấp hành Công đoàn các cấp căn cứ vào nhiệm vụ, quyền hạn, khả năng tài chính và các quy định của ***Đoàn Chủ tịch*** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để tổ chức bộ máy làm việc; ***đồng thời, báo cáo với cấp uỷ Đảng cùng cấp (nếu có), thông báo cho các cơ quan chuyên môn, chủ doanh nghiệp hoặc chính quyền cùng cấp thực hiện trách nhiệm liên quan theo quy định của pháp luật.***

## Chương III
## TỔ CHỨC CƠ SỞ CỦA CÔNG ĐOÀN

**Điều *16.***

1. Tổ chức cơ sở của Công đoàn gồm:

a. Công đoàn cơ sở được thành lập ở các doanh nghiệp, các hợp tác xã sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ, các đơn vị sự nghiệp ***công lập và ngoài***

***công lập;*** các cơ quan Nhà nước, cơ quan của tổ chức chính trị, chính trị - xã hội và tổ chức xã hội nghề nghiệp, có 5 đoàn viên trở lên và được Công đoàn cấp trên quyết định thành lập.

b. Nghiệp đoàn là tổ chức cơ sở của Công đoàn, tập hợp những người lao động tự do hợp pháp cùng ngành, nghề, được thành lập theo địa bàn hoặc theo đơn vị lao động có 10 đoàn viên trở lên và được Công đoàn cấp trên quyết định thành lập.

2. Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn được tổ chức theo 4 loại hình:

a. Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn không có tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn.

b. Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn có tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn.

c. Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn có công đoàn bộ phận, nghiệp đoàn bộ phận.

d. Công đoàn cơ sở có Công đoàn cơ sở thành viên.

3. Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn không đủ điều kiện tồn tại và hoạt động, Công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét quyết định giải thể.

**Điều *17.*** Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn cơ sở trong các cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp ***công lập***, cơ quan của tổ chức chính trị, chính trị - xã hội và xã hội nghề nghiệp:

1. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn. Giáo dục nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, pháp luật, khoa học kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ.

2. Kiểm tra, giám sát việc thi hành các chế độ, chính sách, pháp luật, bảo đảm việc thực hiện quyền lợi của đoàn viên, cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Đấu tranh ngăn chặn tiêu cực, tham nhũng và các tệ nạn xã hội, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí. Phát hiện và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo, giải quyết các tranh chấp lao động và thực hiện các quyền của Công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật.

3. Phối hợp với thủ trưởng hoặc người đứng đầu cơ quan, đơn vị tổ chức thực hiện Quy chế dân chủ, tổ chức hội nghị cán bộ, công chức cơ quan, đơn vị; cử đại diện tham gia các hội đồng xét và giải quyết các quyền lợi của đoàn viên, cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Hướng dẫn, giúp đỡ người lao động giao kết hợp đồng lao động. Cùng với thủ trưởng hoặc người đứng đầu cơ quan, đơn vị cải thiện điều kiện làm việc, chăm lo đời sống của CNVCLĐ, tổ chức các hoạt động xã hội, từ thiện trong CNVCLĐ.

4. Tổ chức vận động CNVCLĐ trong cơ quan, đơn vị thi đua yêu nước, thực hiện nghĩa vụ của cán bộ, công chức, viên chức, lao động tham gia quản lý cơ quan, đơn vị, cải tiến lề lối làm việc và thủ tục hành chính nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác.

5. Phát triển đoàn viên, xây dựng Công đoàn cơ sở vững mạnh ***và tham gia xây dựng Đảng.***

**Điều *18.*** Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp Nhà nước:

1. Phối hợp với giám đốc tổ chức thực hiện quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, tổ

chức đại hội công nhân, viên chức; đại diện cho tập thể lao động xây dựng, ***thương lượng,*** ký kết ***và giám sát việc thực hiện*** thoả ước lao động tập thể; ***tham gia xây dựng điều lệ hoạt động, các nội quy, quy chế, phương án sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; xây dựng, ký kết quy chế phối hợp hoạt động với Giám đốc doanh nghiệp.***

2. ***Tập hợp yêu cầu, nguyện vọng chính đáng, hợp pháp của CNVCLĐ; tổ chức, xây dựng, thực hiện thông tin hai chiều, tổ chức đối thoại giữa người lao động và Giám đốc doanh nghiệp;*** hướng dẫn người lao động giao kết hợp đồng lao động; cử đại diện tham gia các hội đồng xét và giải quyết các quyền lợi của CNVCLĐ; tham gia với giám đốc giải quyết việc làm, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao thu nhập, đời sống và phúc lợi của CNVCLĐ; ***vận động CNVCLĐ tham gia*** các hoạt động xã hội, ***tương trợ giúp đỡ nhau trong nghề nghiệp, khi khó khăn, hoạn nạn*** và đấu tranh chống tham nhũng, ***lãng phí,*** ngăn chặn các tệ nạn xã hội.

3. Kiểm tra, giám sát việc thi hành pháp luật ***có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của Công đoàn, CNVCLĐ;*** tham gia giải quyết tranh chấp lao động, thực hiện các quyền của Công đoàn cơ sở, ***tổ chức và lãnh đạo đình công*** theo ***đúng*** quy định của pháp luật; ***phát động, phối hợp*** tổ chức ***các phong trào*** thi đua trong doanh nghiệp.

4. Tuyên truyền, phổ biến đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn ***và nghĩa vụ của người lao động; vận động người lao động chấp hành chính sách, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của doanh nghiệp, thực hiện có hiệu quả công việc do Giám đốc doanh nghiệp phân công.***

5. Phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh ***và tham gia xây dựng Đảng.***

**Điều *19.*** Nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn cơ sở trong các Hợp tác xã công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, ***dịch vụ, giao thông vận tải:***

1. ***Giám sát*** Ban quản trị thực hiện ***chế độ***, chính sách, ***phân phối thu nhập, lợi nhuận đối với xã viên; đại diện người lao động xây dựng, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể;*** hướng dẫn người lao động (không phải là xã viên) giao kết hợp đồng lao động.

2. *Tham gia* với ban quản trị ***để có biện pháp*** cải thiện điều kiện ***làm việc*** nâng cao ***thu nhập, đời sống và phúc lợi của*** xã viên ***và*** người lao động; ***vận động xã viên và*** người lao động ***tham gia*** các hoạt động xã hội, ***hỗ trợ*** giúp đỡ ***nhau trong nghề nghiệp,*** khi khó khăn, ***hoạn nạn.***

3. Tuyên truyền, phổ biến ***và vận động xã viên, người lao động thực hiện tốt*** đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn, ***nghị quyết đại hội xã viên và Điều lệ hợp tác xã.***

4. Phát triển đoàn viên, xây dựng Công đoàn cơ sở vững mạnh và ***tham gia xây dựng Đảng.***

**Điều 20.** Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ***khu vực kinh tế ngoài Nhà nước:***

1. Đại diện cho tập thể lao động xây dựng, ***thương lượng,*** ký kết ***và giám sát*** việc thực hiện thoả ước lao động tập thể; ***phối hợp với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động thực hiện quy chế dân chủ, mở hội nghị người lao động, xây dựng và ký kết quy chế phối hợp hoạt động;*** hướng dẫn người lao động giao kết hợp đồng lao động.

2. ***Kiểm tra,*** giám sát ***việc thực hiện pháp luật có liên quan đến quyền, nghĩa vụ người lao động và Công đoàn; tham gia các Hội đồng của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật và Điều lệ doanh nghiệp; xây dựng các nội quy, quy chế có liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động.***

3. Đại diện cho tập thể lao động tham gia Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, giải quyết các tranh chấp lao động, thực hiện các quyền của Công đoàn cơ sở, ***tổ chức và lãnh đạo đình công*** theo đúng quy định của pháp luật.

4. ***Tập hợp yêu cầu, nguyện vọng hợp pháp, chính đáng của người lao động; báo cáo, cung cấp thông tin và tổ chức đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động; phối hợp với người sử dụng lao động*** tổ chức ***các phong trào*** thi đua, ***phát triển sản xuất kinh doanh*** chăm lo ***đời sống vật chất, tinh thần đối với người lao động; vận động người lao động*** tham gia các hoạt động xã hội, hỗ trợ giúp đỡ nhau trong nghề nghiệp, ***trong*** cuộc sống, đấu tranh ngăn chặn các tệ nạn xã hội.

5. Tuyên truyền, ***phổ biến, vận động người lao động thực hiện*** đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn ***và nội quy, quy chế của doanh nghiệp.***

6. Tuyên truyền phát triển đoàn viên, xây dựng Công đoàn cơ sở vững mạnh ***và tham gia xây dựng Đảng.***

***Điều 21. Nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn cơ sở trong đơn vị sự nghiệp ngoài công lập:***

***1. Tham gia xây dựng và giám sát thực hiện nội quy, quy chế, điều lệ của đơn vị, các chế độ, chính sách, pháp luật có liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động; phối hợp với người đứng đầu đơn vị tổ chức thực hiện quy chế dân chủ, hội nghị người lao động; hướng dẫn người lao động giao kết hợp đồng lao động, thay mặt người lao động xây dựng, thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật.***

***2. Xây dựng và ký kết quy chế phối hợp hoạt động với người đứng đầu đơn vị; cử đại diện tham gia các Hội đồng của đơn vị có liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động; cùng với người đứng đầu đơn vị xây dựng và giám***

***sát thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động; phối hợp tổ chức các phong trào thi đua; vận động người lao động tham gia các hoạt động xã hội, chống các tệ nạn xã hội, hỗ trợ nhau trong công tác, khi khó khăn, hoạn nạn.***

3. Tổng hợp yêu cầu, nguyện vọng hợp pháp, chính đáng của người lao động; thực hiện thông tin hai chiều và tổ chức đối thoại giữa người lao động với người đứng đầu đơn vị nhằm giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động.

***4. Tuyên truyền, phổ biến và vận động người lao động thực hiện tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp đến người lao động, nội quy, quy chế, điều lệ của đơn vị và nghĩa vụ của người lao động.***

5. Phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh và tham gia xây dựng Đảng.

**Điều 22.** Quyền hạn, nhiệm vụ của nghiệp đoàn:

1. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn. Giáo dục nâng cao trình độ chính trị, văn hoá. Phổ biến, hướng dẫn việc thi hành các chế độ, chính sách, pháp luật có liên quan đến đời sống và điều kiện hành nghề của người lao động.

2. Đại diện cho đoàn viên nghiệp đoàn quan hệ với chính quyền địa phương và cơ quan chức năng chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên.

3. Đoàn kết tương trợ, giúp đỡ nhau trong nghề nghiệp và đời sống. Đấu tranh ngăn chặn các tệ nạn xã hội.

4. Phát triển đoàn viên, xây dựng Nghiệp đoàn vững mạnh ***và tham gia xây dựng Đảng.***

**Điều 23.** Công đoàn cơ sở thực hiện phân cấp về nhiệm vụ, quyền hạn cho Công đoàn cơ sở thành viên (nếu có); Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn quy định nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể cho Công đoàn bộ phận, nghiệp đoàn bộ phận, tổ Công đoàn, tổ nghiệp đoàn theo hướng dẫn của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

## Chương IV
## TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN CƠ SỞ

***Điều 24. Công đoàn giáo dục huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.***

1. Công đoàn giáo dục huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là Công đoàn giáo dục huyện) là Công đoàn cấp trên trực tiếp Công đoàn cơ sở, tập hợp cán bộ, viên chức và lao động cơ quan phòng giáo dục, các trường học (công lập và ngoài công lập), đơn vị thuộc phòng giáo dục cấp huyện quản lý.

*2. Công đoàn giáo dục huyện do LĐLĐ huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là LĐLĐ huyện) quyết định thành lập hoặc giải thể sau khi thống nhất với Công đoàn giáo dục tỉnh, thành phố và được sự đồng ý của LĐLĐ tỉnh, thành phố.*

*3. Công đoàn giáo dục huyện chịu sự chỉ đạo trực tiếp của LĐLĐ huyện và sự phối hợp chỉ đạo về ngành nghề của Công đoàn ngành giáo dục tỉnh, thành phố.*

*4. Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn giáo dục huyện:*

*a. Tổ chức triển khai các chủ trương công tác của LĐLĐ huyện, nghị quyết Đại hội Công đoàn Giáo dục tỉnh, thành phố và nghị quyết Đại hội Công đoàn cấp mình.*

*b. Tham gia với cơ quan quản lý cùng cấp về định hướng phát triển ngành; xây dựng các mục tiêu, kế hoạch giáo dục - đào tạo và các vấn đề liên quan đến trách nhiệm, lợi ích của cán bộ, viên chức, lao động; xây dựng đội ngũ cán bộ, giáo viên, viên chức trong ngành.*

*c. Chỉ đạo Công đoàn cấp dưới tham gia thực hiện các chế độ, chính sách liên quan đến quyền và lợi ích của cán bộ, viên chức, lao động; tổ chức các phong trào thi đua, thực hiện các cuộc vận động của Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn; tuyên truyền, giáo dục đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ của Công đoàn và truyền thống ngành giáo dục.*

*d. Phối hợp với các cơ quan chức năng của cấp huyện kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách và đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ, viên chức, lao động trong ngành (bao gồm cả ngoài công lập).*

*đ. Quyết định thành lập hoặc giải thể các Công đoàn cơ sở trường học, đơn vị trực thuộc phòng giáo dục cấp huyện quản lý; phát triển đoàn viên, xây dựng Công đoàn cơ sở vững mạnh và tham gia xây dựng Đảng.*

**Điều 25.** Công đoàn ngành địa phương.

1. Công đoàn ngành địa phương là Công đoàn cấp trên cơ sở tập hợp CNVCLĐ cùng ngành, nghề thuộc các thành phần kinh tế trên địa bàn tỉnh, thành phố.

2. Công đoàn ngành địa phương do Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố quyết định thành lập hoặc giải thể sau khi thống nhất với Công đoàn ngành Trung ương.

3. Công đoàn ngành địa phương chịu sự chỉ đạo trực tiếp của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố và sự chỉ đạo về ngành nghề của Công đoàn ngành Trung ương.

4. Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn ngành địa phương:

a. Tổ chức triển khai các chủ trương công tác của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, của Công đoàn ngành Trung ương và nghị quyết đại hội Công đoàn cấp mình.

b. Tham gia với cơ quan quản lý cùng cấp về phát triển kinh tế - xã hội của ngành địa phương, các vấn đề có liên quan đến trách nhiệm và lợi ích ngành, nghề, xây dựng đội ngũ công nhân, viên chức và lao động trong ngành.

c. Hướng dẫn, thông tin về pháp luật và các chế độ, chính sách, khoa học kỹ thuật ngành, nghề, chỉ đạo Công đoàn cấp dưới thực hiện các chế độ, chính sách lao động ngành, nghề. Tổ chức các phong trào thi đua yêu nước, tuyên truyền, giáo dục đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ của Công đoàn và truyền thống, nghĩa vụ, quyền lợi của CNVCLĐ trong ngành.

d. Phối hợp với LĐLĐ quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hướng dẫn, chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện các chế độ, chính sách ngành, nghề, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ trong ngành.

đ. Phát triển đoàn viên và Công đoàn cơ sở trong các thành phần kinh tế, thực hiện công tác tổ chức, cán bộ theo phân cấp của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, xây dựng công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn vững mạnh.

**Điều *26.*** Liên đoàn Lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là LĐLĐ huyện).

1. Liên đoàn Lao động huyện là Công đoàn cấp trên cơ sở, tập hợp CNVCLĐ trên địa bàn huyện.

2. Liên đoàn Lao động huyện do Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố quyết định thành lập hoặc giải thể và chỉ đạo trực tiếp.

3. Liên đoàn Lao động huyện quyết định thành lập hoặc giải thể và chỉ đạo trực tiếp Công đoàn cấp trên cơ sở là Công đoàn giáo dục huyện và các Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn đóng trên địa bàn (trừ những ***Công đoàn*** cơ sở đã trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành địa phương và Công đoàn tổng công ty).

4. Nhiệm vụ, quyền hạn của Liên đoàn Lao động huyện:

a. Phối hợp với các cơ quan chức năng của Nhà nước cấp huyện, Công đoàn ngành địa phương, Công đoàn Tổng công ty để kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách; giải quyết khiếu nại, tố cáo, tranh chấp lao động đối với các cơ sở đóng trên địa bàn; ***hướng dẫn, hỗ trợ, giúp Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động (ở những cơ sở chưa thành lập tổ chức Công đoàn) trong việc giải quyết tranh chấp lao động, đối thoại với người sử dụng lao động, tổ chức, lãnh đạo đình công theo đúng quy định của pháp luật.***

b. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.

c. Triển khai thực hiện các chỉ thị, nghị quyết và chủ trương công tác của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; chỉ thị, nghị quyết của cấp uỷ Đảng và nghị quyết đại hội Công đoàn cấp mình; tham gia với cấp uỷ Đảng, cơ quan Nhà nước về các chủ trương phát triển kinh tế - xã hội và các vấn đề có liên quan đến việc làm, đời sống của CNVCLĐ.

d. Tổ chức phong trào thi đua yêu nước, góp phần đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn.

đ. Vận động đoàn viên, CNVCLĐ tham gia các hoạt động xã hội, hướng dẫn các hình thức, biện pháp chăm lo đời sống, cải thiện điều kiện làm việc, xoá đói giảm nghèo, xây dựng nếp sống văn hoá, đấu tranh ngăn chặn tiêu cực, tham nhũng và các tệ nạn xã hội.

e. Thực hiện công tác phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn; công tác tổ chức, cán bộ theo phân cấp của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; xây dựng Công đoàn cơ sở, ***Nghiệp đoàn*** vững mạnh.

**Điều 27.** Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao, ***khu kinh tế*** (gọi chung là Công đoàn KCN).

1. Công đoàn KCN là Công đoàn cấp trên cơ sở do Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố quyết định thành lập hoặc giải thể và chỉ đạo trực tiếp.

2. Công đoàn KCN quyết định thành lập hoặc giải thể và chỉ đạo Công đoàn cơ sở thuộc các đơn vị do địa phương thành lập hoạt động trong các khu công nghiệp; ***phối hợp*** chỉ đạo Công đoàn cơ sở thuộc Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty của Trung ương hoạt động trong các khu công nghiệp.

3. Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn KCN:

a. Hướng dẫn, chỉ đạo các Công đoàn cơ sở ***thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định Điều lệ; hướng dẫn, hỗ trợ và giúp Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động (ở những cơ sở chưa thành lập tổ chức công đoàn) trong việc giải quyết tranh chấp lao động, đối thoại với người sử dụng lao động, tổ chức, lãnh đạo đình công theo đúng quy định của pháp luật.***

b. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn; giáo dục nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, pháp luật cho CNVCLĐ trong các khu công nghiệp; tổ chức triển khai thực hiện chỉ thị, nghị quyết của Đảng; chỉ thị, nghị quyết và chủ trương công tác của Công đoàn cấp trên, nghị quyết đại hội Công đoàn cấp mình.

c. Phối hợp với Ban quản lý các khu công nghiệp, cơ quan quản lý lao động địa phương kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật lao động; giải quyết đơn thư khiếu nại của CNVCLĐ trong các khu công nghiệp.

d. Phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở, xây dựng Công đoàn cơ sở vững mạnh; thực hiện công tác quản lý cán bộ công đoàn theo phân cấp của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố.

đ. Hướng dẫn, chỉ đạo các Công đoàn cơ sở thuộc Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty của Trung ương trong khu công nghiệp thực hiện các nội dung theo quy định tại điểm e, khoản 3, điều **32**, Điều lệ này.

**Điều 28.** Công đoàn Tổng công ty (CĐTCT).

1. Công đoàn Tổng công ty là Công đoàn cấp trên cơ sở tập hợp CNVCLĐ trong các cơ sở của tổng công ty.

2. Tổng công ty do Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định thành lập thì CĐTCT đó do Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố thành lập và chỉ đạo trực tiếp.

3. Tổng công ty do Bộ, Ngành Trung ương quyết định thành lập thì CĐTCT đó do Công đoàn ngành Trung ương thành lập và chỉ đạo trực tiếp.

4. Tổng công ty do Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập thì việc thành lập và chỉ đạo CĐTCT đó do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định.

5. Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn Tổng công ty:

a. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn. Triển khai thực hiện các chỉ thị, nghị quyết, chủ trương công tác của Công đoàn cấp trên và Nghị quyết đại hội CĐTCT.

b. Tham gia với Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc Tổng công ty về quy hoạch, kế hoạch và mục tiêu phát triển kinh tế của Tổng công ty, tham gia xây dựng và kiểm tra giám sát việc thực hiện nội quy, quy chế, chế độ tiền lương, tiền thưởng và các quy định có liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, CNVCLĐ trong Tổng công ty.

c. Phối hợp với Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở, tổ chức đại hội công nhân, viên chức; đại diện cho đoàn viên, CNVCLĐ ký Thoả ước lao động tập thể với Tổng giám đốc Tổng công ty phù hợp với các quy định của pháp luật, tham gia các hội đồng của Tổng công ty để giải quyết các vấn đề có liên quan đến CNVCLĐ.

d. Chỉ đạo các Công đoàn cơ sở thuộc CĐTCT thực hiện các hình thức tham gia quản lý, thực hiện pháp luật lao động và Luật Công đoàn, tổ chức phong trào thi đua yêu nước; giáo dục theo đặc điểm ngành nghề, hướng dẫn công tác bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ, chính sách ngành, nghề khác.

đ. Quyết định thành lập hoặc giải thể các Công đoàn cơ sở thuộc CĐTCT. Thực hiện công tác cán bộ theo sự phân cấp của Công đoàn cấp trên, chỉ đạo xây dựng Công đoàn cơ sở vững mạnh.

e. Tiếp nhận ý kiến tham gia và chỉ đạo của các Liên đoàn Lao động địa phương, Công đoàn KCN đối với Công đoàn cơ sở, Công đoàn cơ sở thành viên của Tổng công ty đóng tại địa phương, hoặc khu công nghiệp thực hiện các nội dung nhiệm vụ quy định tại điểm e, khoản 3 Điều ***32*** Điều lệ này.

***Điều 29. Công đoàn cơ quan Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan trực thuộc Chính phủ, Quốc hội, ban của Đảng, đoàn thể Trung ương (gọi chung là Công đoàn cơ quan Trung ương) tập hợp cán bộ, công chức, viên chức và lao động (CBCCVCLĐ) trong các đơn vị thuộc cơ quan Trung ương; được thành lập Công đoàn cơ sở hoặc Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (khi có đủ điều kiện).***

***1. Công đoàn cơ quan Trung ương do Công đoàn ngành Trung ương quyết định thành lập hoặc giải thể và chỉ đạo trực tiếp.***

*2. Công đoàn cơ quan Trung ương cấp trên trực tiếp cơ sở quyết định thành lập, giải thể và trực tiếp chỉ đạo các Công đoàn cơ sở đơn vị trực thuộc cơ quan thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo Điều 17, Điều 18 Điều lệ này.*

*3. Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn cấp trên cơ sở cơ quan Trung ương:*

*a. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.*

*b. Triển khai thực hiện các chỉ thị, nghị quyết và chủ trương công tác của Công đoàn ngành Trung ương; chỉ thị, nghị quyết của cấp uỷ Đảng và nghị quyết đại hội Công đoàn cấp mình; tham gia với cấp uỷ Đảng, lãnh đạo chuyên môn về công tác quản lý, lãnh đạo cơ quan và các vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của CBCCVCLĐ.*

*c. Tổ chức phong trào thi đua yêu nước, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ của cơ quan; vận động đoàn viên, CBCCVCLĐ tham gia xây dựng Đảng, chính quyền trong sạch, vững mạnh và tham gia các hoạt động xã hội; hướng dẫn các hình thức, biện pháp chăm lo đời sống, cải thiện điều kiện làm việc, xây dựng nếp sống văn hoá, tham gia cải cách hành chính, đấu tranh ngăn chặn tiêu cực, tham nhũng, lãng phí và các tệ nạn xã hội.*

*d. Phối hợp với thủ trưởng cơ quan thực hiện quy chế dân chủ, tổ chức hội nghị cán bộ công chức cơ quan; kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách, giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với các cơ sở trực thuộc cơ quan.*

đ. Thực hiện công tác phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở, xây dựng Công đoàn cơ sở vững mạnh, thực hiện công tác tổ chức cán bộ theo phân cấp của Công đoàn ngành Trung ương và tham gia xây dựng Đảng.

**Điều *30.*** Công đoàn ngành Trung ương.

1. Công đoàn ngành Trung ương do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định thành lập hoặc giải thể phù hợp với đặc điểm của ngành và các quy định của Luật Công đoàn.

Trường hợp trong một Bộ có Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, ***chức năng nhiệm vụ được thực hiện theo*** quy định Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2. Đối tượng tập hợp của Công đoàn ngành Trung ương là đoàn viên, CNVCLĐ cùng ngành thuộc các thành phần kinh tế.

Công đoàn ngành Trung ương trực tiếp chỉ đạo các Công đoàn cơ quan Bộ, Công đoàn các ban của Đảng, đoàn thể Trung ương, Công đoàn Tổng công ty và cấp tương đương thuộc Bộ, Ngành.

3. Nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn ngành Trung ương:

a. Đại diện, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, CNVCLĐ thuộc ngành.

b. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.

c. Nghiên cứu tham gia quản lý nhà nước về kinh tế - xã hội của ngành và tham gia xây dựng các chế độ, chính sách ngành:

- Nghiên cứu tham gia với Bộ, ngành, các ban của Đảng, đoàn thể Trung ương và đề xuất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của ngành, gắn với việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CNVCLĐ trong ngành.

- Nghiên cứu tham gia xây dựng pháp luật, các chế độ, chính sách lao động, tiền lương, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ, chính sách khác cho người lao động cùng ngành, nghề thuộc các thành phần kinh tế; tham gia cải cách hành chính, chống tham nhũng, tiêu cực, chống lãng phí.

***- Đại diện cho đoàn viên và CNVCLĐ thương lượng ký thoả ước lao động tập thể với hiệp hội ngành nghề hoặc đại diện của giới sử dụng lao động trong ngành.***

- Kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách thuộc ngành, nghề; tham gia các hội đồng của ngành để giải quyết các vấn đề có liên quan đến CNVCLĐ; kiến nghị với cơ quan Nhà nước bổ sung, sửa đổi và giải quyết những chế độ, chính sách ngành, nghề đáp ứng yêu cầu phát triển ngành, nghề và lợi ích người lao động.

- Phối hợp với các cơ quan quản lý hướng dẫn, tổ chức các hình thức thi đua yêu nước theo đặc điểm ngành; tổ chức các hoạt động xã hội.

d. Nghiên cứu đề xuất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về hệ thống tổ chức, mô hình tổ chức, cụ thể hoá chức năng, nhiệm vụ của mỗi cấp trong hệ thống Công đoàn ngành; hướng dẫn chỉ đạo đại hội các Công đoàn cấp dưới; thực hiện quy hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và thực hiện chính sách cán bộ theo phân cấp của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

đ. Hướng dẫn chỉ đạo Công đoàn Tổng công ty, Công đoàn cơ quan *Trung ương*, Công đoàn cơ sở trực thuộc:

- Nghiên cứu, cụ thể hoá triển khai các chỉ thị, nghị quyết của Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, nghị quyết đại hội Công đoàn ngành Trung ương.

- Tổ chức các hình thức tham gia quản lý và bảo vệ lợi ích của người lao động theo quy định của pháp luật; tổ chức hội nghị cán bộ, công chức cơ quan, đại hội công nhân, viên chức ***hoặc hội nghị người lao động***; xây dựng và ký thoả ước lao động tập thể.

- Tuyên truyền, giáo dục CNVCLĐ nâng cao trình độ nghề nghiệp, thông tin về pháp luật, chính sách, nghĩa vụ, quyền lợi của đoàn viên, CNVCLĐ trong ngành. Tổ chức phong trào thi đua yêu nước theo đặc điểm ngành.

e. Chủ động phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố chỉ đạo hướng dẫn các Công đoàn ngành địa phương thực hiện các nội dung: Chế độ, chính sách lao động

ngành; tuyên truyền, giáo dục truyền thống ngành; phương hướng nhiệm vụ phát triển ngành; thành lập công đoàn trong các đơn vị kinh tế ngoài quốc doanh cùng ngành; tham gia thành lập hoặc giải thể Công đoàn ngành địa phương (nếu có).

f. Chủ động phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố xây dựng quy chế phối hợp chỉ đạo để hướng dẫn các Công đoàn cơ sở của ngành đóng trên địa bàn tỉnh, thành phố.

g. Thực hiện quan hệ đối ngoại theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 31.** Công đoàn trong Quân đội nhân dân Việt Nam và Công an nhân dân là những tổ chức Công đoàn ngành nằm trong hệ thống Công đoàn Việt Nam, tập hợp những công nhân, viên chức, lao động làm việc hưởng lương trong các đơn vị sản xuất, khoa học, kỹ thuật, hành chính sự nghiệp, dịch vụ trong lực lượng quốc phòng và an ninh.

Tổ chức và hoạt động của Công đoàn trong Quân đội nhân dân Việt Nam và Công an nhân dân do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định sau khi thảo luận thống nhất với lãnh đạo Bộ Quốc phòng và Bộ Công an trên nguyên tắc bảo đảm đúng các quy định của Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

**Điều 32.** Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố.

1. Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố được tổ chức theo địa giới hành chính tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định thành lập hoặc giải thể phù hợp với các quy định của Luật Công đoàn.

2. Đối tượng tập hợp của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố gồm đoàn viên, CNVCLĐ trên địa bàn.

Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố chỉ đạo trực tiếp các Liên đoàn Lao động huyện, Công đoàn ngành địa phương, Công đoàn Tổng công ty (thuộc tỉnh, thành phố), Công đoàn KCN và các công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn trực thuộc (kể cả Công đoàn cơ sở các đơn vị của Trung ương không có Công đoàn ngành Trung ương hoặc Công đoàn Tổng công ty).

3. Nhiệm vụ, quyền hạn của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố:

a. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.

b. Đại diện, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, CNVCLĐ trên địa bàn.

c. Triển khai thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và nghị quyết đại hội Công đoàn tỉnh, thành phố; các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Tham gia với cấp uỷ đảng, cơ quan Nhà nước tỉnh, thành phố về các chủ trương, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và các vấn đề có liên quan đến đời sống, việc làm và điều kiện làm việc của CNVCLĐ trên địa bàn. Tổ chức phong trào thi đua yêu nước, các hoạt động xã hội của CNVCLĐ trên địa bàn.

d. Phối hợp với các cơ quan chức năng của Nhà nước, Công đoàn ngành Trung ương tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật và các chính sách có liên quan trực tiếp đến CNVCLĐ trong các cơ quan, ***đơn vị***, doanh nghiệp; tham gia hội đồng trọng tài lao động ở địa phương, hướng dẫn và chỉ đạo việc giải quyết tranh chấp lao động, tham gia điều tra tai nạn lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng người lao động trong các doanh nghiệp đóng trên địa bàn.

đ. Chỉ đạo các Công đoàn ngành địa phương, Liên đoàn Lao động huyện, Công đoàn các khu công nghiệp, Công đoàn Tổng công ty (thuộc tỉnh, thành phố) và cấp tương đương thực hiện các nhiệm vụ theo quy định tại Điều ***25, 26, 27*** và ***28*** Điều lệ này.

e. Hướng dẫn, chỉ đạo các Công đoàn cơ sở của Công đoàn Tổng công ty thuộc Trung ương và các Công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn ngành Trung ương đóng trên địa bàn tỉnh, thành phố những nội dung sau đây:

- Triển khai thực hiện nghị quyết của Đảng, các chủ trương, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng.

- Phối hợp với các cơ quan chức năng của Nhà nước ở địa phương kiểm tra, thanh tra lao động; điều tra các vụ tai nạn lao động; giải quyết khiếu nại, tố cáo, tranh chấp lao động; đại diện bảo vệ người lao động trước người sử dụng lao động, cơ quan Nhà nước và trong quá trình tham gia tố tụng; kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với người lao động.

f. Tổ chức giáo dục nâng cao trình độ văn hoá và nghề nghiệp cho CNVCLĐ, tổ chức các hoạt động văn hoá, thể dục thể thao, quản lý nhà văn hoá công nhân, công đoàn; tổ chức các trung tâm giới thiệu việc làm, cơ sở tư vấn pháp luật theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

g. Thực hiện quy hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và thực hiện chính sách cán bộ theo phân cấp của tỉnh uỷ, thành uỷ và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

h. Hướng dẫn, chỉ đạo đại hội các Công đoàn cấp dưới; xây dựng Công đoàn cơ sở và Nghiệp đoàn vững mạnh.

i. Thực hiện quan hệ đối ngoại theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 33.** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có nhiệm vụ, quyền hạn:

1. Quyết định chương trình, nội dung hoạt động của công đoàn nhằm thực hiện nghị quyết Đại hội Công đoàn toàn quốc và các nghị quyết của Đảng Cộng sản Việt Nam; chỉ đạo và hướng dẫn hoạt động của các cấp Công đoàn. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn. Chỉ đạo công tác nghiên cứu lý luận công đoàn, tổng kết thực tiễn về giai cấp công nhân và hoạt động công đoàn.

2. Tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia xây dựng và kiểm tra giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật có liên quan đến nghĩa vụ, quyền lợi của công nhân, viên chức và lao động; tổ chức, quản lý công tác nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động; cử đại diện tham gia ***các hoạt động của Uỷ ban Quan hệ lao động***, các Uỷ ban, Hội đồng quốc gia về các vấn đề có liên quan đến CNVCLĐ.

3. Xây dựng và chỉ đạo thực hiện các chương trình, biện pháp phối hợp với Nhà nước để bồi dưỡng nâng cao trình độ văn hoá, chính trị, chuyên môn, nghề nghiệp cho CNVCLĐ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Phối hợp với Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể ở Trung ương tổ chức các phong trào thi đua yêu nước và các hoạt động xã hội trong CNVCLĐ.

4. Quyết định phương hướng, biện pháp đổi mới tổ chức, cán bộ. Thực hiện quy hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng và các chính sách đối với cán bộ Công đoàn.

5. Tổ chức quản lý các hoạt động kinh tế, tài chính, tài sản công đoàn theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; chỉ đạo các hoạt động văn hoá, thể thao, du lịch, nghỉ ngơi của Công đoàn các cấp.

6. Mở rộng quan hệ đối ngoại với các tổ chức Công đoàn các nước, các tổ chức quốc tế theo đường lối, chính sách đối ngoại của Đảng và Nhà nước.

7. Thông qua quyết toán, dự toán ngân sách hàng năm, quyết định các chủ trương biện pháp quản lý tài chính, tài sản Công đoàn.

**Điều *34.*** Công tác vận động nữ CNVCLĐ được quán triệt trong mọi hoạt động của các cấp Công đoàn, nhằm phát huy ***vai trò của nữ CNVCLĐ*** và đảm bảo nghĩa vụ, quyền lợi hợp pháp, chính đáng của nữ CNVCLĐ theo quy định của pháp luật.

Ban Nữ công của các cấp Công đoàn ***có trách nhiệm tham mưu với Ban Chấp hành Công đoàn cùng cấp về công tác vận động nữ CNVCLĐ, những vấn đề về giới, cán bộ nữ, dân số - gia đình, sự tiến bộ phụ nữ, đại diện cho nữ CNVCLĐ tham gia*** giải quyết các vấn đề có liên quan trực tiếp đến lao động nữ và trẻ em.

## Chương V
## CÔNG TÁC KIỂM TRA CỦA CÔNG ĐOÀN VÀ UỶ BAN KIỂM TRA CÔNG ĐOÀN CÁC CẤP

**Điều *35.*** Công tác kiểm tra của Công đoàn là nhiệm vụ của Ban Chấp hành Công đoàn mỗi cấp nhằm lãnh đạo việc thực hiện Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị và các quy định của tổ chức Công đoàn. Mỗi cấp Công đoàn phải tổ chức, tiến hành công tác kiểm tra ở cấp đó và chịu sự kiểm tra của Công đoàn cấp trên.

**Điều 36.** Uỷ ban Kiểm tra là cơ quan kiểm tra của Công đoàn được thành lập ở các cấp Công đoàn, do Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó bầu ra và phải được Công đoàn cấp trên trực tiếp công nhận.

1. Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn mỗi cấp chịu sự lãnh đạo của Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó và sự chỉ đạo của Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn cấp trên.

2. Số lượng uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra do Ban Chấp hành Công đoàn cùng cấp quyết định, gồm một số uỷ viên trong Ban Chấp hành và một số uỷ viên ngoài Ban Chấp hành; số uỷ viên Ban Chấp hành không được vượt quá một phần ba (1/3) tổng số uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra.

3. Việc bầu Uỷ ban Kiểm tra, Chủ nhiệm, Phó chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra thực hiện theo nguyên tắc bỏ phiếu kín, người trúng cử phải được quá một phần hai (1/2) số phiếu bầu.

Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn mỗi cấp, do Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó bầu, Phó chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra do Uỷ ban Kiểm tra bầu.

Tổ chức cơ sở của Công đoàn có dưới 30 đoàn viên thì cử 1 uỷ viên Ban Chấp hành Công đoàn làm nhiệm vụ kiểm tra.

4. Khi mới thành lập hoặc tách, nhập tổ chức Công đoàn, Công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ định Uỷ ban Kiểm tra, Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra lâm thời.

5. Nhiệm kỳ của Uỷ ban Kiểm tra theo nhiệm kỳ của Ban Chấp hành Công đoàn cùng cấp.

6. Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra các cấp là cán bộ chuyên trách Công đoàn khi chuyển công tác không là cán bộ chuyên trách Công đoàn thì thôi tham gia Uỷ ban Kiểm tra. ***Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra khi chuyển công tác ra khỏi ngành hoặc địa phương, đơn vị thì thôi tham gia Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn ở ngành, địa phương, đơn vị đó.*** Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra các cấp khi nghỉ hưu, thôi việc thì thôi tham gia Uỷ ban Kiểm tra ***kể từ thời điểm nghỉ hưu hoặc thôi việc ghi trong quyết định.***

**Điều 37.** Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn có nhiệm vụ:

1. Giúp Ban Chấp hành, Ban Thường vụ thực hiện kiểm tra việc chấp hành Điều lệ Công đoàn ***đối với Công đoàn cùng cấp và cấp dưới.***

2. Kiểm tra Công đoàn cùng cấp và cấp dưới khi tổ chức hoặc đoàn viên có dấu hiệu vi phạm Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị và các quy định của công đoàn.

3. Kiểm tra việc quản lý, sử dụng tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế của công đoàn ***cùng*** cấp và cấp dưới.

4. Giúp Ban Chấp hành, Ban Thường vụ: Giải quyết các khiếu nại, tố cáo thuộc thẩm quyền giải quyết của Công đoàn; tham gia với các cơ quan chức năng Nhà nước giải quyết khiếu nại, tố cáo của CNVCLĐ.

***5.*** *Tổ chức bồi dưỡng, hướng dẫn nghiệp vụ công tác kiểm tra đối với Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn cùng cấp và cấp dưới.*

**Điều 38.** Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn có quyền:

1. Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra được tham dự các hội nghị của Ban Chấp hành và được mời dự đại hội hoặc hội nghị đại biểu Công đoàn cùng cấp.

2. Báo cáo với Ban Chấp hành Công đoàn cùng cấp về hoạt động kiểm tra công đoàn và đề xuất các nội dung, chương trình công tác của Uỷ ban Kiểm tra trong các kỳ họp thường kỳ của Ban Chấp hành.

3. Yêu cầu đơn vị và người chịu trách nhiệm của đơn vị được kiểm tra báo cáo, cung cấp các tài liệu cho công tác kiểm tra và trả lời những vấn đề do Uỷ ban Kiểm tra nêu ra.

4. Báo cáo kết luận kiểm tra và đề xuất các hình thức xử lý với cơ quan thường trực của Ban Chấp hành Công đoàn cùng cấp. Những kiến nghị của Uỷ ban Kiểm tra không được ***cơ quan thường trực*** giải quyết thì Uỷ ban Kiểm tra có quyền báo cáo với Ban Chấp hành Công đoàn *cùng* cấp và báo cáo lên Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn cấp trên.

***5. Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra được học tập, bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ về công tác kiểm tra.***

## Chương VI
## TÀI CHÍNH VÀ TÀI SẢN CÔNG ĐOÀN

**Điều 39.** Công đoàn thực hiện quyền tự chủ và tự quản về tài chính theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

1. Tài chính của công đoàn gồm các nguồn thu sau đây:

a. Đoàn phí công đoàn do đoàn viên đóng hàng tháng bằng một phần trăm (1%) tiền lương hoặc tiền công.

b. Kinh phí công đoàn trích nộp theo tỷ lệ phần trăm (%) quỹ tiền lương, tiền công, phụ cấp phải trả cho CNVCLĐ của các doanh nghiệp và cơ quan, đơn vị. Tỷ lệ trích do Chính phủ và Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thống nhất quy định.

c. Các khoản thu khác: Thu từ các hoạt động văn hoá, thể thao, hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ do công đoàn tổ chức, các khoản tài trợ của các tổ chức trong nước và nước ngoài.

2. Tài chính công đoàn dùng để chi các khoản sau đây:

a. Chi trả lương cán bộ chuyên trách, phụ cấp trách nhiệm cán bộ công đoàn.

b. Chi cho các hoạt động của công đoàn.

c. Chi thăm hỏi, giúp đỡ đoàn viên và làm công tác xã hội do Công đoàn tổ chức.

d. Chi khen thưởng cho các tập thể, cán bộ, đoàn viên và những người có công xây dựng tổ chức công đoàn.

**Điều 40.** Quản lý tài chính công đoàn thực hiện theo nguyên tắc tập trung, dân chủ, công khai. Các cấp Công đoàn có nhiệm vụ quản lý tài chính theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Hàng năm Ban Chấp hành Công đoàn thông qua dự toán và quyết toán ngân sách của cấp mình.

**Điều 41.** Những tài sản do nguồn vốn của công đoàn, tài sản do Nhà nước chuyển giao quyền sở hữu cho công đoàn là tài sản thuộc sở hữu công đoàn. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là chủ sở hữu mọi tài sản của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Công đoàn các cấp được Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam giao nhiệm vụ quản lý, sử dụng các tài sản và chịu trách nhiệm trước Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và trước pháp luật về việc sử dụng và quản lý các tài sản đó.

## Chương VII
## KHEN THƯỞNG - KỶ LUẬT

**Điều 42.** Cán bộ, đoàn viên công đoàn, những người có công xây dựng tổ chức Công đoàn, các cấp công đoàn và nghiệp đoàn có thành tích hoạt động xuất sắc được đề nghị công đoàn xét khen thưởng.

**Điều *43.***

1. Tổ chức, ***tập thể Ban Chấp hành, tập thể Ban Thường vụ Công đoàn các cấp,*** cán bộ và đoàn viên Công đoàn Việt Nam nếu vi phạm Điều lệ, ***Nghị quyết***

***và các quy định của Công đoàn Việt Nam*** thì tuỳ theo mức độ sẽ bị xử lý kỷ luật ***công khai, chính xác và kịp thời.***

***2. Hình thức xử lý kỷ luật:***

***a.*** Đối với tổ chức, ***tập thể Ban Chấp hành, tập thể Ban Thường vụ Công đoàn các cấp:*** Khiển trách, cảnh cáo, giải tán.

***b. Đối với cán bộ, đoàn viên:*** Khiển trách, cảnh cáo, cách chức, khai trừ.

3. Thẩm quyền thi hành kỷ luật:

***a. Việc thi hành kỷ luật tổ chức, tập thể Ban Chấp hành, tập thể Ban Thường vụ do Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp xét và quyết định.***

***b.*** Việc khai trừ đoàn viên do tổ Công đoàn ***hoặc tổ Nghiệp đoàn*** đề nghị Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, ***Nghiệp đoàn*** xem xét quyết định. Trường hợp đặc biệt do Công đoàn cấp trên quyết định. Đoàn viên bị kỷ luật khai trừ, sau khi đã sửa chữa khuyết điểm nếu có nguyện vọng thì được xét gia nhập lại Công đoàn.

***c.*** Việc thi hành kỷ luật ***một*** uỷ viên Ban Chấp hành Công đoàn cấp nào do hội nghị Ban Chấp hành Công đoàn cấp đó xét và đề nghị Công đoàn cấp trên quyết định. Thi hành kỷ luật uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn do Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định.

***d.*** Việc thi hành kỷ luật Uỷ ban Kiểm tra hay các uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra áp dụng hình thức kỷ luật như đối với ***tập thể Ban Chấp hành*** và uỷ viên Ban Chấp hành Công đoàn cùng cấp.

## Chương VIII
## CHẤP HÀNH ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Điều ***44. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam.*** Tổ chức, ***tập thể Ban Chấp hành, tập thể Ban Thường vụ*** Công đoàn các cấp, cán bộ và đoàn viên Công đoàn phải chấp hành nghiêm chỉnh Điều lệ Công đoàn Việt Nam. ***Những vấn đề mới phát sinh chưa được quy định trong Điều lệ, giao cho Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xem xét, hướng dẫn cho phù hợp với tình hình chung.***

Điều lệ Công đoàn Việt Nam do Đại hội Công đoàn toàn quốc thông qua. Chỉ Đại hội Công đoàn toàn quốc mới có quyền bổ sung, sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

ĐẠI HỘI LẦN THỨ X CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

## DANH SÁCH ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHOÁ X

**Chủ tịch:** ***Đặng Ngọc Tùng***
**Phó Chủ tịch:** ***Nguyễn Hoà Bình***
***Hoàng Ngọc Thanh***
***Mai Đức Chính***
***Nguyễn Thị Thu Hồng***
***Nguyễn Văn Ngàng***
**Chủ nhiệm Uỷ ban kiểm tra:** ***Đỗ Xuân Học***
**Đoàn Chủ tịch gồm 21 đồng chí:**

1. Đặng Ngọc Tùng
2. Nguyễn Hoà Bình
3. Hoàng Ngọc Thanh
4. Mai Đức Chính
5. Nguyễn Thị Thu Hồng
6. Nguyễn Văn Ngàng
7. Nguyễn Văn Dũng
8. Trần Văn Lý
9. Dương Văn Sao
10. Lê Vân Trình
11. Trần Tiến Hoà
12. Vương Văn Việt
13. Đỗ Xuân Học
14. Đặng Quang Điều
15. Đỗ Đăng Hiếu
16. Bạch Quốc Khang
17. Đỗ Cảnh Dương
18. Nguyễn Tiến Dĩnh
19. Nguyễn Huy Cận
20. Đặng Thị Kim Liên
21. Trần Thị Ái Nhân

## DANH SÁCH BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHOÁ X

1. Nguyễn Hoà Bình, Uỷ viên Đảng đoàn, Bí thư Đảng uỷ cơ quan Tổng Liên đoàn, Phó Chủ tịch Thường trực Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X.

2. Mai Đức Chính, Uỷ viên Đảng đoàn, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X, kiêm Trưởng ban Chính sách kinh tế - xã hội Tổng Liên đoàn.

3. Hoàng Minh Chính, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Tổng Giám đốc Công ty TNHH 1 thành viên Du lịch Công đoàn Việt Nam.

4. Nguyễn Văn Dũng, Uỷ viên Đảng đoàn, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X, Trưởng ban Tổ chức Tổng Liên đoàn.

5. Đặng Quang Điều, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Trưởng ban Chính sách Kinh tế - xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

6. Ngô Minh Đông, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Văn phòng Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Giám đốc Nhà khách Văn phòng B Tổng Liên đoàn.

7. Phạm Văn Hà, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Trưởng ban Tổ chức Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

8. Đỗ Ngọc Hiền, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khoá X, Chủ tịch Công đoàn cơ quan Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

9. Trần Tiến Hoà, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khoá X, Chánh Văn phòng Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

10. Đỗ Xuân Học, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khoá IX, Phó Chủ nhiệm Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

11. Nguyễn Thị Hồng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khoá X, chuyên viên Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

12. Nguyễn Thị Thu Hồng, Uỷ viên Đảng đoàn, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn khoá X, kiêm Trưởng ban Nữ công Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Viên chức Việt Nam.

13. Trần Văn Lý, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn khoá X, Trưởng ban Đối ngoại Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

14. Ngô Thị Mến, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khoá X, Tổng biên tập Tạp chí Lao động & Công đoàn.

15. Nguyễn Văn Ngàng, Uỷ viên Đảng đoàn, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X.

16. Phạm Đình Ngưu, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó ban Tài chính Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

17. Dương Văn Sao, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn khoá X, Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn.

18. Hoàng Ngọc Thanh, Uỷ viên Đảng đoàn, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X, kiêm Trưởng ban Tuyên giáo Tổng Liên đoàn.

19. Lê Vân Trình, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn khoá X, Viện trưởng Viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật Bảo hộ lao động.

20. Đặng Ngọc Tùng, Uỷ viên Trung ương Đảng khoá X, Bí thư Đảng đoàn, Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X.

21. Vương Văn Việt, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X, Tổng biên tập Báo Lao động.

22. Nguyễn Duy Vy, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Trưởng ban Pháp luật, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

23. Nguyễn Ngọc Bạn, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X, Phó Chủ tịch Công đoàn Viên chức Việt Nam.

24. Lê Thanh Bình, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Tổng Công ty Cao su Việt Nam.

25. Nguyễn Văn Bình, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Xây dựng Việt Nam.

26. Đỗ Quang Cổ, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Trưởng ban Công đoàn Quốc phòng.

27. Hà Duy Dĩnh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Bí thư Thường trực Đảng uỷ Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Dầu khí Việt Nam.

28. Đỗ Cảnh Dương, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên Ban cán sự Đảng Bộ Giáo dục Đào tạo, Chủ tịch Công đoàn Giáo dục Việt Nam.

29. Đỗ Đình Hiền, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam.

30. Đỗ Đăng Hiếu, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Công thương Việt Nam.

31. Bạch Quốc Khang, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Nông nghiệp và PTNTVN.

32. Hoàng Huy Loạt, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Bưu điện Việt Nam.

33. Tạ Đăng Mạnh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Giao thông vận tải Việt Nam.

34. Trần Văn Ngọc, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Điện lực Việt Nam.

35. Nguyễn Văn Pháp, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Trưởng ban Công đoàn Công an nhân dân.

36. Đỗ Văn Quang, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Tổng Công ty Hàng hải Việt Nam.

37. Hoàng Thị Thanh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch Công đoàn Y tế Việt Nam.

38. Trần Bá Thành, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Công nghiệp Tàu thuỷ Việt Nam.

39. Nguyễn Việt Thành, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Tổng Công ty Hàng không Việt Nam.

40. Nguyên Đồng Tiến, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Ngân hàng Việt Nam.

41. Khuất Minh Trí, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Đường sắt Việt Nam.

42. Nguyễn Tùng Vân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Dệt may Việt Nam.

43. Phạm Hồng Bàng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Thái Bình.

44. Nguyễn Văn Bình, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Tây Ninh.

45. Nguyễn Huy Cận, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ thành phố Hồ Chí Minh.

46. Ngô Minh Chiến, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Cà Mau.

47. Ấu Xuân Chiểu, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hà Giang.

48. Cà Văn Chiu, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Sơn La.

49. Cao Thanh Chí, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X , Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Vĩnh Long.

50. Đỗ Vũ Chung, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Ninh.

51. Nguyễn Việt Cường, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch LĐLĐ thành phố Hồ Chí Minh.

52. Huỳnh Trọng Danh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Phú Yên.

53. Nguyễn Việt Dân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Khánh Hoà.

54. Nguyễn Tiến Dĩnh, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ thành phố Hà Nội.

55. Nguyễn Thị Kim Dung, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Nam.

56. Triệu Công Điền, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Nam Định.

57. Nguyễn Văn Đông, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hoà Bình.

58. Trịnh Thị Giới, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Thanh Hoá.

59. Nguyễn Thanh Hà, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Sóc Trăng.

60. Hoàng Đức Hạnh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Cao Bằng.

61. Phan Đình Hoà, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Ninh Thuận.

62. Lại Thị Hồng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hải Dương.

63. Cao Xuân Hồng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hưng Yên.

64. Tạ Thị Thu Huyền, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Lào Cai.

65. Triệu Đức Hùng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bắc Cạn.

66. Nguyễn Minh Hùng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Lâm Đồng.

67. Hoàng Văn Hùng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Thái Nguyên.

68. Nguyễn Tấn Hưng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hậu Giang.

69. Phùng Văn Hỹ, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch Thường trực LĐLĐ thành phố Hà Nội.

70. Võ Văn Khanh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh An Giang.

71. Nguyễn Lương Kiềm, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Đắk Nông.

72. Huỳnh Tấn Kiệt, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Đồng Nai.

73. Hoàng Thị Thuý Lan, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Vĩnh Phúc.

74. Đặng Thị Kim Liên, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ thành phố Đà Nẵng.

75. Triệu Kim Long, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Tuyên Quang.

76. Nguyễn Văn Long, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Trà Vinh.

77. Lương Thị Lợi, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Lai Châu.

78. Trần Hồng Mẫn, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ thành phố Cần Thơ.

79. Nguyễn Văn Nam, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bình Dương.

80. Phan Thị Hạnh Nguyên, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Phú Thọ.

81. Trần Thị Ái Nhân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Kiên Giang.

82. Nguyễn Duy Nhân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Ngãi.

83. Y Khút Niê, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Đắk Lắk.

84. Nguyễn Thị Kim Oanh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bắc Giang.

85. Lâm Văn Phúc, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bình Phước.

86. Nguyễn Tử Phương, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Nghệ An.

87. Trần Thanh Quang, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bạc Liêu.

88. Lê Hồng Quân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hà Nam.

89. Hoàng Đức Quế, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Yên Bái.

90. Lê Văn Quyền, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bến Tre.

91. Phan Quyết, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Trị.

92. Trương Thị Bé Sáu, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Tiền Giang.

93. Lô Tiến Sơn, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Lạng Sơn.

94. Nguyễn Thị Thanh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Ninh Bình.

95. Nguyễn Trường Thanh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Gia Lai.

96. Nguyễn Văn Thanh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Hà Tĩnh.

97. Đinh Thị Ngọc Thu, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Kon Tum.

98. Nguyễn Minh Thuận, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Đồng Tháp.

99. Trương Minh Thuỷ, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

100. Nguyễn Văn Thuỷ, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bình Thuận.

101. Nguyễn Văn Trình, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bắc Ninh.

102. Phan Trung, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Thừa Thiên - Huế.

103. Nguyễn Mạnh Tuân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ thành phố Hải Phòng.

104. Lê Thuận Văn, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Quảng Bình.

105. Nguyễn Văn Vân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Long An.

106. Hoàng Ngọc Vinh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Điện Biên.

107. Huỳnh Thanh Xuân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ tỉnh Bình Định.

108. Lê Thị Mỹ Châu, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Y tế thành phố Hồ Chí Minh.

109. Vũ Tiến Dũng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Tổng Công ty Hoá chất Việt Nam.

110. Mai Đức Đề, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Xi măng Việt Nam.

111. Lê Đông, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên BCH LĐLĐ tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, Phó Chủ tịch Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

112. Nguyễn Đức Hanh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên BCH Công đoàn Giao thông vận tải Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Công trình giao thông 6.

113. Phan Thị Hiếu, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch LĐLĐ huyện Nhơn Trạch, tỉnh Đồng Nai.

114. Nguyễn Thị Hoá, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khóa X, Uỷ viên BCH LĐLĐ TP. Hà Nội, Chủ tịch Công đoàn các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội.

115. Nguyễn Văn Khải, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khóa X, Uỷ viên BCH LĐLĐ TP. Hồ Chí Minh, Chủ tịch Công đoàn khu chế xuất và công nghiệp TP Hồ Chí Minh.

116. Nguyễn Thị Tố Liên, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khóa X, Uỷ viên Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh Thừa Thiên Huế, Chủ tịch LĐLĐ thành phố Huế.

117. Vương Quốc Lợi, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam.

118. Bùi Thanh Nhân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn khu công nghiệp tỉnh Bình Dương.

119. Trần Quang, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ Viên Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh Quảng Ngãi, Chủ tịch Công đoàn khu kinh tế Dung Quất.

120. Phạm Văn Quản, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Xây dựng Sông Đà.

121. Đàm Thị Thanh Xuân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn khu công nghiệp và chế xuất Đà Nẵng.

122. Trần Thị Yến, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, UVTV LĐLĐ tỉnh, Chủ tịch Công đoàn Giáo dục tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

123. Y Tru Aliô, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Trường Đại học Tây Nguyên.

124. Trần Đình Mẫn Duy, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ tịch Công đoàn Công ty cổ phần Đồng Tâm (dotalia) Long An.

125. Đinh Thị Thanh Hà, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Công ty cổ phần Dệt may 29-3 Đà Nẵng.

126. Phạm Sơn Hà, Phó Bí thư Đảng uỷ, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Công ty TNHH liên doanh ô tô Hoà Bình, TP Hà Nội.

127. Đinh Thị Thanh Hải, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Trường Đại học Dược Hà Nội.

128. Nguyễn Thị Hạnh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Trưởng phòng Kinh doanh, Chủ tịch Công đoàn Công ty TNHH Youngone Nam Định.

129. Siu Hoal, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Giám đốc, Chủ tịch Công đoàn Công ty Cao su Chư Păh, tỉnh Gia Lai.

130. Ngô Minh Hùng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Bí thư Đảng uỷ, UVHĐQT, Chủ tịch Công đoàn Công ty cổ phần thực phẩm Thiên Hương, TP. Hồ Chí Minh.

131. Trần Văn Hùng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X Uỷ viên BCH Công đoàn Đường sắt Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Công ty Quản lý đường sắt Yên Lào.

132. La Thị Thu Hương, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn công ty cấp thoát nước Cần Thơ, Trưởng phòng Tổng hợp công ty.

133. Nguyễn Văn Lâm, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên Ban Thường vụ Công đoàn Điện lực Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Công ty truyền tải điện 4.

134. Nguyễn Tiếp Tân, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Bí thư Đảng uỷ, Chủ tịch Công đoàn Viện khoa học Thuỷ lợi.

135. Hồ Đức Thắng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên BCH Công đoàn Bưu điện Việt Nam, Phó Giám đốc, Chủ tịch CĐ Công ty dịch vụ Viễn thông (Vinaphone).

136. Trần Thị Thu Thuỷ, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn Công ty TNHH chế biến gỗ Thái Bình Dương, tỉnh Bình Dương.

137. Nguyễn Hùng Vũ, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐLĐ khoá X, Uỷ viên BCH LĐLĐ tỉnh, Chủ tịch Công đoàn Công ty Dệt Hà Nam.

138. Nguyễn Văn Chính, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Công đoàn cơ quan, Trưởng ban Kinh tế, Trung ương Hội Nông dân Việt Nam.

139. Lương Phan Cừ, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Chủ nhiệm Uỷ ban các vấn đề xã hội của Quốc hội khoá XII.

140. Nguyễn Hoàng Hiệp, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Bí thư Trung ương đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, kiêm Trưởng ban Thanh niên công nhân và đô thị.

141. Nguyễn Thanh Hoà, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên Ban cán sự Đảng, Thứ trưởng Bộ Lao động Thương binh và xã hội.

142. Nguyễn Việt Hồng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Vụ trưởng Vụ Tài chính hành chính sự nghiệp Bộ Tài chính.

143. Hoàng Thị Ái Nhiên, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên Đảng đoàn, Phó Chủ tịch Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

144. Đỗ Văn Sinh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên Ban Cán sự, Bí thư Đảng uỷ, Phó Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

145. Cao Viết Sinh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Thứ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

146. Nhuyễn Thị Hồng Hà, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Tổ trưởng Ga dịch, Phó Chủ tịch Công đoàn, Trung tâm Khai thác vận chuyển Nha Trang, Bưu điện tỉnh Khánh Hoà.

147. Trần Thị Kim Oanh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, công nhân máy sợi Tổng Công ty cổ phần dệt may Hà Nội.

148. Phan Thị Tiếng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chuyền trưởng Xí nghiệp may II, Uỷ viên BCH Công đoàn, Công ty TNHH MTV may mặc Bình Dương.

149. Lê Vinh Danh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, UVBCH LĐLĐ TP Hồ Chí Minh, Hiệu trưởng Trường ĐH Tôn Đức Thắng.

150. Dương Anh Đức, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Khoa học tự nhiên Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

151. Phan Hoàng Đức, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên HĐQT, Phó Tổng Giám đốc Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam, Uỷ viên Thường vụ Công đoàn Bưu điện Việt Nam.

152. Trần Đình Hảo, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên BCH Công đoàn Viên chức Việt Nam, Chủ tịch CĐ Viện KHXHVN, Phó Trưởng ban Quản lý khoa học.

153. Lê Minh Hồng, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Tổng Giám đốc Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

154. Phạm Nguyên Minh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Viện trưởng, Chủ tịch Công đoàn Viện nghiên cứu Thương mại.

155. Nguyễn Thị Minh Nguyệt, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Phó Tổng Giám đốc, Chủ tịch Công đoàn Công ty Thực phẩm miền Bắc.

156. Nguyễn Như So, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Công ty cổ phần Nông sản Bắc Ninh.

157. Nguyễn Khắc Thanh, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên BCH Công đoàn Viên chức Việt Nam, Phó Viện trưởng Viện Kinh tế Chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

158. Nguyễn Chí Thành, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên Thường vụ Công đoàn Ngân hàng Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

159. Nguyễn Đức Thuận, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Giám đốc Công ty vật tư công nghiệp Quốc phòng, Tổng cục Công nghiệp quốc phòng.

160. Nguyễn Anh Trí, Uỷ viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khoá X, Uỷ viên BCH Công đoàn Viên chức Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Viện KHXHVN, Phó trưởng ban Quản lý khoa học.

## Phần thứ ba

# NHỮNG QUY ĐỊNH MỚI NHẤT VỀ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN

# LUẬT CÔNG ĐOÀN

Để phát huy vai trò của công đoàn trong cách mạng xã hội chủ nghĩa, bảo đảm quyền dân chủ và lợi ích của người lao động;

Căn cứ vào các Điều 10, 32, 83, 86 và Điều 106 của Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Luật này quy định chức năng, quyền và trách nhiệm của Công đoàn.

## Chương I
## NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.**

1. Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động Việt Nam (gọi chung là người lao động) tự nguyện lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam; là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam; là trường học chủ nghĩa xã hội của người lao động.

2. Những người lao động Việt Nam làm việc trong các đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc các thành phần kinh tế, xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đơn vị sự nghiệp, cơ quan Nhà nước, tổ chức xã hội (gọi chung là cơ quan, đơn vị, tổ chức) đều có quyền thành lập và gia nhập công đoàn trong khuôn khổ Điều lệ công đoàn Việt Nam.

Các hội của những người lao động thành lập theo quy định của pháp luật có quyền gia nhập các Liên đoàn lao động.

Khi thành lập, mỗi tổ chức công đoàn thông báo cho cơ quan chính quyền, tổ chức hữu quan để xây dựng quan hệ công tác.

Cấm mọi hành vi cản trở, vi phạm nguyên tắc tự nguyện tham gia tổ chức và hoạt động công đoàn; phân biệt đối xử với lý do người lao động gia nhập, hoạt động công đoàn.

3. Công đoàn từ cấp cơ sở trở lên có tư cách pháp nhân.

4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, các công đoàn ngành Việt Nam có quyền gia nhập các tổ chức công đoàn quốc tế phù hợp với mục đích hoạt động của mình.

**Điều 2.**

1. Công đoàn đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động; có trách nhiệm tham gia với Nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động.

2. Công đoàn đại diện và tổ chức người lao động tham gia quản lý cơ quan, đơn vị, tổ chức, quản lý kinh tế - xã hội, quản lý Nhà nước; trong phạm vi chức năng của mình, thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật.

3. Công đoàn có trách nhiệm tổ chức, giáo dục, động viên người lao động phát huy vai trò làm chủ đất nước, thực hiện nghĩa vụ công dân, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

**Điều 3.**

1. Trong mọi hoạt động, công đoàn phải tuân theo Hiến pháp, pháp luật.

Cơ quan Nhà nước, Thủ trưởng đơn vị, tổ chức tôn trọng quyền độc lập về tổ chức và các quyền khác của công đoàn quy định tại Luật này.

2. Cơ quan Nhà nước, Thủ trưởng đơn vị, tổ chức và công đoàn phải tăng cường mối quan hệ hợp tác trong mọi hoạt động nhằm mục đích xây dựng cơ quan, đơn vị, tổ chức, xây dựng đất nước và chăm lo lợi ích của người lao động; khi có những vấn đề còn có ý kiến khác nhau thì phải tiến hành đối thoại, hiệp thương, tìm cách giải quyết theo đúng pháp luật. Cơ quan Nhà nước, Thủ trưởng đơn vị, tổ chức có trách nhiệm tạo điều kiện cần thiết để công đoàn hoạt động.

3. Với sự thoả thuận của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội đồng Bộ trưởng quy định cụ thể về mối quan hệ hoạt động giữa cơ quan Nhà nước, Thủ trưởng đơn vị, tổ chức với các cấp công đoàn.

## Chương II
## QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN

**Điều 4.**

1. Công đoàn đại diện và tổ chức người lao động tham gia với Nhà nước xây dựng và thực hiện chương trình phát triển kinh tế - xã hội, chính sách, cơ chế quản lý kinh tế, chủ trương, chính sách liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có quyền tham dự hội nghị của Hội đồng bộ trưởng. Chủ tịch công đoàn các cấp được dự hội nghị của cơ quan Nhà nước, đơn vị, tổ chức hữu quan khi bàn những vấn đề liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

2. Công đoàn có trách nhiệm tuyên truyền Hiến pháp và pháp luật, giáo dục người lao động ý thức chấp hành và tham gia đấu tranh bảo vệ pháp luật, tích cực xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc, bảo vệ tài sản xã hội chủ nghĩa, lao động có kỷ luật, có năng suất, chất lượng và hiệu quả.

3. Công đoàn cơ sở cùng với cơ quan, đơn vị, tổ chức bảo đảm thực hiện quyền làm chủ của tập thể lao động theo quy định của pháp luật.

4. Công đoàn cùng với cơ quan, tổ chức, đơn vị kinh tế quốc doanh, đơn vị sự nghiệp và hợp tác xã tổ chức phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa, phát huy mọi tiềm năng của người lao động thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội.

**Điều 5.**

1. Trong phạm vi các vấn đề có liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có quyền trình dự án luật, pháp lệnh ra trước Quốc hội và Hội đồng Nhà nước.

2. Công đoàn tham gia với cơ quan Nhà nước xây dựng pháp luật, chính sách, chế độ về lao động, tiền lương, bảo hộ lao động và các chính sách xã hội khác liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

3. Công đoàn có trách nhiệm đôn đốc, giám sát việc thực hiện các chính sách, chế độ về lao động.

**Điều 6.**

1. Công đoàn phối hợp với cơ quan Nhà nước nghiên cứu ứng dụng khoa học, kỹ thuật bảo hộ lao động, xây dựng các tiêu chuẩn, quy phạm an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp.

2. Công đoàn có trách nhiệm giáo dục, vận động người lao động chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về bảo hộ lao động và bảo vệ môi trường.

3. Công đoàn kiểm tra việc chấp hành pháp luật về bảo hộ lao động. Khi phát hiện nơi làm việc có dấu hiệu nguy hiểm đến tính mạng người lao động, công đoàn có quyền yêu cầu người có trách nhiệm thực hiện ngay các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động, nếu thấy cần thiết.

4. Việc điều tra các vụ tai nạn lao động phải có đại diện của công đoàn tham gia. Công đoàn có quyền yêu cầu cơ quan Nhà nước hoặc Toà án xử lý người chịu trách nhiệm để xảy ra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

**Điều 7.** Công đoàn tham gia với cơ quan, đơn vị tổ chức hữu quan giải quyết việc làm, tổ chức dạy nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp, văn hoá, khoa học, kỹ thuật cho người lao động.

**Điều 8.**

1. Công đoàn tham gia xây dựng các chính sách xã hội và tham gia với cơ quan Nhà nước quản lý bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

2. Công đoàn có trách nhiệm cùng cơ quan, đơn vị, tổ chức hữu quan chăm lo đời sống văn hoá, hoạt động thể dục thể thao, tổ chức nghỉ ngơi, du lịch cho người lao động.

3. Công đoàn cơ sở phối hợp với cơ quan, đơn vị, tổ chức quản lý và sử dụng quỹ phúc lợi tập thể, phục vụ lợi ích của người lao động.

**Điều 9.**

1. Trong phạm vi chức năng của mình, công đoàn kiểm tra việc chấp hành pháp luật về hợp đồng lao động, tuyển dụng, cho thôi việc, tiền lương, tiền thưởng, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội và các chính sách liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

2. Khi kiểm tra, công đoàn yêu cầu thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức trả lời những vấn đề đặt ra, kiến nghị biện pháp sửa chữa các thiếu sót, ngăn ngừa vi phạm pháp luật và xử lý người vi phạm pháp luật.

3. Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức phải trả lời cho công đoàn biết kết quả giải quyết những kiến nghị do công đoàn nêu ra trong thời hạn pháp luật quy định. Những vấn đề không giải quyết được phải nói rõ lý do.

**Điều 10.** Công đoàn đại diện cho người lao động yêu cầu thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức tiếp và trả lời các vấn đề do người lao động đặt ra.

Khi cần thiết, công đoàn tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động với thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức hữu quan để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

**Điều 11.**

1. Công đoàn cơ sở đại diện cho người lao động ký thoả ước lao động tập thể với giám đốc xí nghiệp thuộc các thành phần kinh tế; giám sát việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động.

2. Công đoàn tham gia với cơ quan Nhà nước giải quyết khiếu nại, tố cáo của người lao động theo pháp luật.

3. Công đoàn đại diện cho người lao động thương lượng với thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức để giải quyết các tranh chấp lao động xảy ra trong cơ quan, đơn vị, tổ chức mình.

Khi cơ quan có thẩm quyền giải quyết hoặc Toà án xét xử tranh chấp lao động phải có đại diện của công đoàn tham dự và phát biểu ý kiến.

4. Người lao động, dù chưa là đoàn viên công đoàn cũng có quyền yêu cầu Ban chấp hành công đoàn đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trước Toà án, thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức hữu quan.

**Điều 12.**

1. Cơ quan Nhà nước, thủ trưởng đơn vị, tổ chức cần phải thảo luận với công đoàn cùng cấp trước khi quyết định những vấn đề liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

2. Trước khi quyết định các vấn đề về tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, thi hành kỷ luật đến mức buộc người lao động thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn thì giám đốc xí nghiệp quốc doanh, thủ trưởng cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp phải thảo luận, nhất trí với Ban chấp hành công đoàn.

Trong trường hợp không nhất trí về những vấn đề quy định tại khoản này thì hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết. Trong thời hạn ba mươi ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền phải trả lời.

Hội đồng bộ trưởng và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định cụ thể trình tự, thủ tục giải quyết các trường hợp không nhất trí giữa công đoàn với thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức.

Các vấn đề thuộc phạm vi tranh chấp lao động thì giải quyết theo pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động.

3. Những vấn đề thuộc phạm vi thảo luận và nhất trí giữa Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Hội đồng bộ trưởng thì giải quyết theo Quy chế phối hợp hoạt động giữa hai bên.

**Điều 13.** Căn cứ vào những quy định tại Luật này, Hội đồng bộ trưởng cùng với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định cụ thể quyền và trách nhiệm công đoàn

cơ sở phù hợp với đặc điểm của từng loại cơ quan, đơn vị, tổ chức và xí nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, hợp tác xã.

## Chương III
## NHỮNG BẢO ĐẢM HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN

**Điều 14.** Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức tạo điều kiện làm việc, cung cấp thông tin cần thiết để công đoàn thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm của mình.

Với sự thoả thuận của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội đồng bộ trưởng quy định cụ thể các vấn đề này.

**Điều 15.**

1. Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức tạo điều kiện thuận lợi để người lao động làm tròn nhiệm vụ khi họ được bầu vào Ban chấp hành công đoàn hoặc được công đoàn giao nhiệm vụ.

2. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được dành một số thời gian nhất định trong giờ làm việc để hoạt động công đoàn. Hội đồng bộ trưởng và Tổng liên đoàn lao động Việt Nam quy định cụ thể thời gian và điều kiện hoạt động của cán bộ công đoàn không chuyên trách.

3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định số lượng cán bộ hoạt động chuyên trách công đoàn.

Tiền lương của cán bộ chuyên trách do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định theo chính sách chung và do quỹ công đoàn đài thọ.

4. Khi quyết định buộc thôi việc, cho thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn và thuyên chuyển công tác đối với uỷ viên Ban chấp hành công đoàn thì phải được Ban chấp hành công đoàn cùng cấp thoả thuận; đối với Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn thì phải được công đoàn cấp trên trực tiếp thoả thuận.

**Điều 16.**

1. Công đoàn thực hiện tự quản về tài chính theo pháp luật và những quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2. Các nguồn thu vào quỹ công đoàn gồm có:

a) Tiền do đoàn viên công đoàn đóng góp; thu được từ hoạt động văn hoá, thể thao, du lịch, kinh doanh của công đoàn; do các tổ chức quốc tế, các công đoàn nước ngoài ủng hộ;

b) Kinh phí do ngân sách Nhà nước cấp; tiền trích từ quỹ cơ quan, đơn vị, tổ chức chuyển vào quỹ công đoàn theo quy định của Hội đồng bộ trưởng.

**Điều 17.** Tài sản của công đoàn là tài sản xã hội chủ nghĩa, được pháp luật bảo vệ và khuyến khích phát triển, phải quản lý và sử dụng đúng pháp luật.

Các bất động sản, động sản, các quỹ công đoàn, các phương tiện hoạt động và các tài sản khác do công đoàn tạo nên, do nước ngoài viện trợ cho công đoàn là tài sản thuộc quyền sở hữu của công đoàn.

## Chương IV
## ĐIỀU KHOẢN CUỐI CÙNG

**Điều 18.** Người vi phạm các quy định của Luật này, thì tuỳ theo mức độ nhẹ hoặc nặng mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

**Điều 19.** Luật này thay thế Luật Công đoàn ngày 5-11-1957.

Các quy định trước đây trái với Luật này đều bãi bỏ.

---

*Luật này đã được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá VIII, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 30 tháng 6 năm 1990.*

CHỦ TỊCH QUỐC HỘI

**Lê Quang Đạo**

# BỘ LUẬT LAO ĐỘNG[1]
## (Được sửa đổi, bổ sung năm 2007)

### LỜI NÓI ĐẦU

Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người, tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần của xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước.

Pháp luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động và của người sử dụng lao động, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất, vì vậy có vị trí quan trọng trong đời sống xã hội và trong hệ thống pháp luật của quốc gia.

Kế thừa và phát triển pháp luật lao động của nước ta từ sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945 đến nay, Bộ luật Lao động thể chế hóa đường lối đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam và cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 về lao động, về sử dụng và quản lý lao động.

** Bộ luật Lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.*

### Chương I
### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Bộ luật Lao động điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

**Điều 2.** Bộ luật Lao động được áp dụng đối với mọi người lao động, mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng lao động, thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu.

---

[1] *Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa IX, kỳ họp thứ 5, thông qua ngày 23-6-1994 (đã có hiệu lực từ ngày 01-01-1995); được sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động do Quốc hội khóa X, kỳ họp thứ 11, thông qua ngày 02-4-2002 (có hiệu lực từ ngày 01-01-2003); Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động do Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10, thông qua ngày 29-11-2006 (có hiệu lực từ ngày 01-07-2007); Luật sửa đổi, bổ sung điều 73 của Bộ luật Lao động do Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 11, thông qua ngày 02-4-2007 (có hiệu lực từ ngày công bố); (Những phần sửa đổi, bổ sung được in nghiêng, trong đó:*

** là phần đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002*

*** là phần đã được sửa đổi, bổ sung năm 2006*

**** là phần đã được sửa đổi, bổ sung năm 2007.*

Bộ luật này cũng được áp dụng đối với người học nghề, người giúp việc gia đình và một số loại lao động khác được quy định tại Bộ luật này.

**Điều 3.** Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, tại các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam và người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cho cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam đều thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật này và các quy định khác của pháp luật Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội Việt chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

**Điều 4.** Chế độ lao động đối với công chức, viên chức Nhà nước, người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này.

**Điều 5.**

1. Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo.

2. Cấm ngược đãi người lao động; cấm cưỡng bức lao động dưới bất kỳ hình thức nào.

3. Mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động đều được Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi hoặc giúp đỡ.

**Điều 6.** Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động.

Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động.

**Điều 7.**

1. Người lao động được trả lương trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định và theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc; được bảo hộ lao động, làm việc trong những điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hàng năm có lương và được bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Nhà nước quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ và các loại lao động có đặc điểm riêng.

2. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn theo Luật Công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; được hưởng phúc lợi tập thể, tham gia quản lý doanh nghiệp theo nội quy của doanh nghiệp và quy định của pháp luật.

3. Người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động và tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động.

4. Người lao động có quyền đình công theo quy định của pháp luật.

**Điều 8.**

1. Người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn lao động, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; có quyền khen thưởng và xử lý các vi phạm kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

2. Người sử dụng lao động có quyền cử đại diện để thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp hoặc thỏa ước lao động tập thể ngành; có trách nhiệm cộng tác với công đoàn bàn bạc các vấn đề về quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

3. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và những thỏa thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động.

**Điều 9.** Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được xác lập và tiến hành qua thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau, thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết.

Nhà nước khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với những quy định của pháp luật lao động.

Người lao động và người sử dụng lao động có quyền yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Nhà nước khuyến khích việc giải quyết các tranh chấp lao động bằng hòa giải và trọng tài.

**** Điều 10.***

1. Nhà nước thống nhất quản lý nguồn nhân lực và quản lý lao động bằng pháp luật và có chính sách để phát triển, phân bố nguồn nhân lực, phát triển đa dạng các hình thức sử dụng lao động và *giới thiệu việc làm.*

2. Nhà nước hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa và ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển của doanh nghiệp.

**Điều 11.** Nhà nước khuyến khích việc quản lý lao động dân chủ, công bằng, văn minh trong doanh nghiệp và mọi biện pháp, kể cả việc trích thưởng từ lợi nhuận của doanh nghiệp, làm cho người lao động quan tâm đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, nhằm đạt hiệu quả cao trong quản lý lao động, sản xuất của doanh nghiệp.

Nhà nước có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển doanh nghiệp.

**Điều 12.** Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của người lao động, tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động.

## Chương II
## VIỆC LÀM

**Điều 13.** Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm.

Giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm là trách nhiệm của Nhà nước, của các doanh nghiệp và toàn xã hội.

**Điều 14.**

1. Nhà nước định chỉ tiêu tạo việc làm mới trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm, tạo điều kiện cần thiết, hỗ trợ tài chính, cho vay vốn hoặc giảm, miễn thuế và áp dụng các biện pháp khuyến khích khác để người có khả năng lao động tự giải quyết việc làm, để các tổ chức, đơn vị và cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển nhiều nghề mới nhằm tạo việc làm cho nhiều người lao động.

2. Nhà nước có chính sách ưu đãi về giải quyết việc làm để thu hút và sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số.

3. Nhà nước có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức và cá nhân trong nước và nước ngoài, bao gồm cả người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, để giải quyết việc làm cho người lao động.

**** Điều 15.***

1. Chính phủ lập chương trình quốc gia về việc làm, dự án đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, di dân phát triển vùng kinh tế mới gắn với chương trình giải quyết việc làm; lập quỹ quốc gia về việc làm từ ngân sách nhà nước và các nguồn khác, phát triển hệ thống tổ chức *giới thiệu việc làm*. Hàng năm Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình và quỹ quốc gia về việc làm.

2. Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương lập chương trình và quỹ giải quyết việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.

3. Các cơ quan nhà nước, các tổ chức kinh tế, các đoàn thể nhân dân và tổ chức xã hội trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia thực hiện các chương trình và quỹ giải quyết việc làm.

**** Điều 16.***

1. Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Người cần tìm việc làm có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký tại các tổ chức *giới thiệu việc làm* để tìm việc tùy theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

2. Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức *giới thiệu việc làm* để tuyển chọn lao động, có quyền tăng giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật.

**** Điều 17.***

1. Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ *đủ 12 tháng trở lên* bị mất việc làm, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng lương.

2. Khi cần cho nhiều người thôi việc theo khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải công bố danh sách, căn cứ vào nhu cầu của doanh nghiệp và thâm niên làm việc tại doanh nghiệp, tay nghề, hoàn cảnh gia đình và những yếu tố khác của từng người để lần lượt cho thôi việc, sau khi đã trao đổi, nhất trí với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp theo thủ tục quy định tại khoản 2 Điều 38 của Bộ luật này. Việc cho thôi việc chỉ được tiến hành sau khi đã báo cho *cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương* biết.

3. Các doanh nghiệp phải lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm theo quy định của Chính phủ để kịp thời trợ cấp cho người lao động trong doanh nghiệp bị mất việc làm.

4. Chính phủ có chính sách và biện pháp tổ chức dạy nghề, đào tạo lại, hướng dẫn sản xuất kinh doanh, cho vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm, tạo điều kiện để người lao động tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm; hỗ trợ về tài chính cho những địa phương và ngành có nhiều người thiếu việc làm hoặc mất việc làm do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ.

**** Điều 18.***

*1. Tổ chức giới thiệu việc làm có nhiệm vụ tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động, cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung ứng thông tin về thị trường lao động và nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.*

*Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục thành lập và hoạt động của tổ chức giới thiệu việc làm.*

*2. Tổ chức giới thiệu việc làm được thu phí, được Nhà nước xét giảm, miễn thuế và được tổ chức dạy nghề theo các quy định tại Chương III của Bộ luật này.*

*3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý nhà nước đối với các tổ chức giới thiệu việc làm.*

**Điều 19.** Cấm mọi hành vi dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi trái pháp luật.

## Chương III
## HỌC NGHỀ

**Điều 20.**

1. Mọi người có quyền tự do lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình.

2. Doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật được mở cơ sở dạy nghề.

Chính phủ ban hành quy định về việc mở các cơ sở dạy nghề.

**Điều 21.**

1. Cơ sở dạy nghề phải đăng ký, hoạt động theo quy định về dạy nghề, được thu học phí và phải nộp thuế theo quy định của pháp luật.

2. Cơ sở dạy nghề cho thương binh, bệnh binh, người tàn tật, người dân tộc thiểu

số hoặc ở những nơi có nhiều người thiếu việc làm, mất việc làm, các cơ sở dạy nghề truyền thống, kèm cặp tại xưởng, tại nhà được xét giảm, miễn thuế.

**Điều 22.** Người học nghề ở cơ sở dạy nghề ít nhất phải đủ 13 tuổi, trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề theo học.

**Điều 23.**

1. Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động và đào tạo lại trước khi chuyển người lao động sang làm nghề khác trong doanh nghiệp.

2. Doanh nghiệp tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp theo thời hạn cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề thì không phải đăng ký và không được thu học phí. Thời gian học nghề, tập nghề được tính vào thâm niên làm việc tại doanh nghiệp. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp thì người học nghề, tập nghề được trả công theo mức do hai bên thỏa thuận.

**** Điều 24.***

1. Việc học nghề phải có hợp đồng học nghề bằng văn bản hoặc bằng miệng giữa người học nghề với người dạy nghề hoặc đại diện cơ sở dạy nghề. Nếu ký kết hợp đồng học nghề bằng văn bản, thì phải làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản.

2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng học nghề phải bao gồm mục tiêu đào tạo, địa điểm học, mức học phí, thời hạn học, mức bồi thường khi vi phạm hợp đồng.

3. Trong trường hợp doanh nghiệp nhận người vào học nghề để sử dụng thì hợp đồng học nghề phải có cam kết về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp và phải bảo đảm ký kết hợp đồng lao động sau khi học xong. Người học nghề sau khi học xong, nếu không làm việc theo cam kết thì phải bồi thường *chi phí dạy nghề.*

4. Trong trường hợp hợp đồng học nghề chấm dứt trước thời hạn vì lý do bất khả kháng thì không phải bồi thường.

**Điều 25.** Nghiêm cấm mọi doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, truyền nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, tập nghề vào những hoạt động trái pháp luật.

## Chương IV
## HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

**Điều 26.** Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

**** Điều 27.***

*1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:*

*a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.*

*Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;*

*b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn.*

*Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;*

*c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.*

*2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.*

*3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.*

**Điều 28.** Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản và phải được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng. Trong trường hợp giao kết bằng miệng, thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động.

**** Điều 29.***

1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

2. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn mức được quy định trong pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp hoặc hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó phải được sửa đổi, bổ sung.

*3. Trong trường hợp phát hiện hợp đồng lao động có nội dung quy định tại khoản 2 Điều này, thì Thanh tra lao động hướng dẫn và yêu cầu các bên sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Nếu các bên không sửa đổi, bổ sung thì Thanh tra lao động có quyền buộc hủy bỏ các nội dung đó; quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo quy định của pháp luật.*

**Điều 30.**

1. Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động.

2. Hợp đồng lao động có thể được ký kết giữa người sử dụng lao động với người được ủy quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm người lao động; trong trường hợp này hợp đồng có hiệu lực như ký kết với từng người.

3. Người lao động có thể giao kết một hoặc nhiều hợp đồng lao động, với một hoặc nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các hợp đồng đã giao kết.

4. Công việc theo hợp đồng lao động phải do người giao kết thực hiện, không được giao cho người khác, nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động.

**** Điều 31.*** *Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động. Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có thì phải có phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.*

*Người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều này, được trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật này.*

**Điều 32.** Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về việc làm thử, thời gian thử việc, về quyền, nghĩa vụ của hai bên. Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao và không được quá 30 ngày đối với lao động khác.

Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ thỏa thuận làm thử mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thỏa thuận. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động vào làm việc chính thức như đã thỏa thuận.

**** Điều 33.***

*1. Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày giao kết hoặc từ ngày do hai bên thỏa thuận hoặc từ ngày người lao động bắt đầu làm việc.*

*2. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất ba ngày. Việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng cách sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung hoặc giao kết hợp đồng lao động mới thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc chấm dứt theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật này.*

**Điều 34.**

1. Khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề, nhưng không được quá 60 ngày trong một năm.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm việc khác trái nghề, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất ba ngày, phải báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của người lao động.

3. Người lao động tạm thời làm công việc khác theo quy định tại khoản 1 Điều này, được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 70% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

**Điều 35.**

1. Hợp đồng lao động được tạm hoãn thực hiện trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định;

b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam;

c) Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

2. Hết thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại điểm a và điểm c khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3. Việc nhận lại người lao động bị tạm giữ, tạm giam khi hết thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động do Chính phủ quy định.

**Điều 36.** Hợp đồng lao động chấm dứt trong những trường hợp sau đây:

1. Hết hạn hợp đồng;

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng;

3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng;

4. Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của Tòa án;

5. Người lao động chết; mất tích theo tuyên bố của Tòa án.

**** Điều 37.***

*1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:*

*a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng,*

*b) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng;*

*c) Bị ngược đãi; bị cưỡng bức lao động;*

*d) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;*

*đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;*

*e) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;*

*g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liền đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.*

*2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:*

*a) Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất ba ngày;*

*b) Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất ba ngày nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;*

*c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của Bộ luật này.*

*3. Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày; người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị sáu tháng liền thì phải báo trước ít nhất ba ngày.*

**** Điều 38.***

*1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:*

*a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng;*

*b) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này;*

*c) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị sáu tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động;*

*d) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của Chính phủ, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;*

*đ) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.*

*2. Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các điểm a, b và c khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải trao đổi, nhất trí với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở. Trong trường hợp không nhất trí, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ*

*chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.*

*3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:*

*a) ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;*

*b) ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng,*

*c) ít nhất ba ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.*

**Điều 39.** Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của thầy thuốc, trừ trường hợp quy định tại điểm c và điểm d khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này;

2. Người lao động đang nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động cho phép;

3. Người lao động là nữ trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 111 của Bộ luật này.

**Điều 40.** Mỗi bên có thể từ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước. Khi hết thời hạn báo trước, mỗi bên đều có quyền chấm dứt hợp đồng lao động.

**** Điều 41.***

*1. Trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).*

*Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc, thì ngoài khoản tiền được bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này, người lao động còn được trợ cấp theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật này.*

*Trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này và trợ cấp quy định tại Điều 42 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.*

*2. Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).*

*3. Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có) theo quy định của Chính phủ.*

*4. Trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.*

**** Điều 42.***

1. Khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp cơ quan, tổ chức từ *đủ 12 tháng trở lên,* người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương, cộng với phụ cấp lương, nếu có.

2. Khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 85 của Bộ luật này, người lao động không được trợ cấp thôi việc.

**Điều 43.** Trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật phá sản doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động ghi lý do chấm dứt hợp đồng lao động vào sổ lao động và có trách nhiệm trả lại sổ cho người lao động. Ngoài các quy định trong sổ lao động, người sử dụng lao động không được nhận xét thêm điều gì trở ngại cho người lao động tìm việc làm mới.

## Chương V
## THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

**Điều 44.**

1. Thỏa ước lao động tập thể (sau đây gọi tắt là thỏa ước tập thể) là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động.

Thỏa ước tập thể do đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động thương lượng và ký kết theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và công khai.

2. Nội dung thỏa ước tập thể không được trái với các quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác.

Nhà nước khuyến khích việc ký kết thỏa ước tập thể với những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động.

**** Điều 45.***

*1. Đại diện thương lượng thỏa ước tập thể của hai bên gồm:*

*a) Bên tập thể lao động là Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời;*

*b) Bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo điều lệ tổ chức doanh nghiệp hoặc có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp.*

*Số lượng đại diện thương lượng thỏa ước tập thể của các bên do hai bên thỏa thuận.*

2. Đại diện ký kết của bên tập thể lao động là Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc người có giấy ủy quyền của Ban Chấp hành Công đoàn. Đại diện ký kết của bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp.

3. Việc ký kết thỏa ước tập thể chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động trong doanh nghiệp tán thành nội dung thỏa ước đã thương lượng.

**Điều 46.**

1. Mỗi bên đều có quyền đề xuất yêu cầu ký kết và nội dung thỏa ước tập thể. Khi nhận được yêu cầu, bên nhận yêu cầu phải chấp nhận việc thương lượng và phải thỏa thuận thời gian bắt đầu thương lượng chậm nhất 20 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu.

2. Nội dung chủ yếu của thỏa ước tập thể gồm những cam kết về việc làm và bảo đảm việc làm; thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương; định mức lao động; an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

**** Điều 47.***

*1. Thỏa ước tập thể đã ký kết phải làm thành bốn bản, trong đó:*

*a) Một bản do người sử dụng lao động giữ;*

*b) Một bản do Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở giữ;*

*c) Một bản do Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở gửi công đoàn cấp trên;*

*d) Một bản do người sử dụng lao động gửi đăng ký tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp chậm nhất là 10 ngày, kể từ ngày ký.*

*2. Thỏa ước tập thể có hiệu lực từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thỏa ước, trường hợp hai bên không thỏa thuận thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký.*

**** Điều 48.***

*1. Thỏa ước tập thể bị coi là vô hiệu từng phần khi một hoặc một số điều khoản trong thỏa ước trái với quy định của pháp luật.*

*2. Thỏa ước thuộc một trong các trường hợp sau đây bị coi là vô hiệu toàn bộ:*

*a) Toàn bộ nội dung thỏa ước trái pháp luật;*

*b) Người ký kết thỏa ước không đúng thẩm quyền;*

*c) Không tiến hành theo đúng trình tự ký kết.*

*3. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có quyền tuyên bố thỏa ước tập thể vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này. Đối với các thỏa ước tập thể trong các trường hợp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều này, nếu nội dung đã*

*ký kết có lợi cho người lao động thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hướng dẫn để các bên làm lại cho đúng quy định trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được hướng dẫn; nếu không làm lại thì bị tuyên bố vô hiệu. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thỏa ước bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.*

**Điều 49.**

1. Khi thỏa ước tập thể đã có hiệu lực, người sử dụng lao động phải thông báo cho mọi người lao động trong doanh nghiệp biết. Mọi người trong doanh nghiệp, kể cả người vào làm việc sau ngày ký kết đều có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước tập thể.

2. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động thấp hơn so với thỏa ước tập thể, thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng của thỏa ước tập thể. Mọi quy định về lao động trong doanh nghiệp phải được sửa đổi cho phù hợp với thỏa ước tập thể.

3. Khi một bên cho rằng bên kia thi hành không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo trình tự do pháp luật quy định.

**Điều 50.** Thỏa ước tập thể được ký kết với thời hạn từ một năm đến ba năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thỏa ước tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới một năm.

Chỉ sau ba tháng thực hiện, kể từ ngày có hiệu lực đối với thỏa ước tập thể thời hạn dưới một năm và sau sáu tháng đối với thỏa ước tập thể thời hạn từ một năm đến ba năm, các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự như ký kết thỏa ước tập thể.

**Điều 51.** Trước khi thỏa ước tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn thỏa ước tập thể hoặc ký kết thỏa ước tập thể mới. Khi thỏa ước tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thỏa ước tập thể vẫn có hiệu lực. Nếu quá ba tháng, kể từ ngày thỏa ước tập thể hết hạn mà thương lượng không đi đến kết quả, thì thỏa ước tập thể đương nhiên hết hiệu lực.

**** Điều 52.***

*1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký thỏa ước tập thể mới.*

2. Trong trường hợp thỏa ước tập thể hết hiệu lực do doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo Điều 66 của Bộ luật này.

**Điều 53.** Người sử dụng lao động chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, đăng ký, sửa đổi, bổ sung, công bố thỏa ước tập thể.

Các đại diện tập thể lao động là người lao động do doanh nghiệp trả lương, thì vẫn được trả lương trong thời gian tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể.

**Điều 54.** Những quy định tại Chương này được áp dụng cho việc thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể ngành.

## Chương VI
## TIỀN LƯƠNG

**Điều 55.** Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả lương theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

**Điều 56.** Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác.

Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kỳ sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

Khi chỉ số giá sinh hoạt tăng lên làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút, thì Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu để bảo đảm tiền lương thực tế.

** **Điều 57.** Sau khi tham khảo ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động, Chính phủ quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động để người sử dụng lao động xây dựng và áp dụng phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; quy định thang lương, bảng lương đối với doanh nghiệp nhà nước.*

*Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, thang lương, bảng lương phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động và công bố công khai trong doanh nghiệp.*

**Điều 58.**

1. Người sử dụng lao động có quyền chọn các hình thức trả lương theo thời gian (giờ, ngày, tuần, tháng), theo sản phẩm, theo khoán nhưng phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và phải thông báo cho người lao động biết.

2. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc ấy hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.

3. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương cả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.

4. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán, được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hàng tháng được tạm ứng lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

**Điều 59.**

1. Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc.

Trong trường hợp đặc biệt phải trả lương chậm, thì không được chậm quá một tháng và người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất tiền gửi tiết kiệm do ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả lương.

2. Lương được trả bằng tiền mặt. Việc trả lương một phần bằng séc hoặc ngân phiếu do Nhà nước phát hành, do hai bên thỏa thuận với điều kiện không gây thiệt hại, phiền hà cho người lao động.

**Điều 60.**

1. Người lao động có quyền được biết lý do mọi khoản khấu trừ vào tiền lương của mình. Trước khi khấu trừ tiền lương của người lao động, người sử dụng lao động phải thảo luận với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở; trường hợp khấu trừ thì cũng không được khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng.

2. Người sử dụng lao động không được áp dụng việc xử phạt bằng hình thức cúp lương của người lao động.

**** Điều 61.***

*1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm như sau:*

*a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%,*

*b) Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%;*

*c) Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%;*

*Nếu làm thêm giờ vào ban đêm thì còn được trả thêm theo quy định tại khoản 2 Điều này.*

*Nếu người lao động được nghỉ bù những giờ làm thêm, thì người sử dụng lao động chỉ phải trả phần tiền chênh lệch so với tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm của ngày làm việc bình thường.*

*2. Người lao động làm việc vào ban đêm quy định tại Điều 70 của Bộ luật này, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm vào ban ngày.*

**Điều 62.** Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương.

2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng, thì tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

**Điều 63.** Các chế độ phụ cấp, tiền thưởng, nâng bậc lương, các chế độ khuyến khích khác có thể được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước tập thể hoặc quy định trong quy chế của doanh nghiệp.

** **Điều 64.** Căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp.*

*Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định sau khi tham khảo ý kiến Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.*

**Điều 65.**

1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người ấy kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả công lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động.

2. Nếu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự trả thiếu hoặc không trả lương và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

** **Điều 66.** Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm trả lương và các quyền lợi khác cho người lao động từ doanh nghiệp cũ chuyển sang. Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết là khoản nợ trước hết trong thứ tự ưu tiên thanh toán.*

**Điều 67.**

1. Khi bản thân hoặc gia đình gặp khó khăn, người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận.

2. Người sử dụng lao động tạm ứng tiền lương cho người lao động phải tạm thời nghỉ việc để làm các nghĩa vụ công dân.

3. Việc tạm ứng tiền lương cho người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của Chính phủ.

## Chương VII
## THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

### Mục I
### THỜI GIỜ LÀM VIỆC

**Điều 68.**

1. Thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần, nhưng phải thông báo trước cho người lao động biết.

2. Thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn từ một đến hai giờ đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

* ***Điều 69.*** *Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ nhưng không quá bốn giờ trong một ngày, 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt được làm thêm không được quá 300 giờ trong một năm do Chính phủ quy định, sau khi tham khảo ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.*

**Điều 70.** Thời giờ làm việc ban đêm tính từ 22 giờ đến 6 giờ hoặc từ 21 giờ đến 5 giờ, tùy theo vùng khí hậu do Chính phủ quy định.

## Mục II
## THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

**Điều 71.**

1. Người lao động làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ ít nhất nửa giờ, tính vào giờ làm việc.

2. Người làm ca đêm được nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút, tính vào giờ làm việc.

3. Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác.

**Điều 72.**

1. Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục).

2. Người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào chủ nhật hoặc vào một ngày cố định khác trong tuần.

3. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần thì người sử dụng lao động phải bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân một tháng ít nhất là bốn ngày.

*** ***Điều 73.*** Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương những ngày lễ sau đây:

- Tết dương lịch: một ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch).
- Tết âm lịch: bốn ngày (một ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch).
- *Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: một ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch)*
- Ngày Chiến thắng: một ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch)
- Ngày Quốc tế lao động: một ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch).
- Ngày Quốc khánh: một ngày (ngày 2 tháng 9 dương lịch).

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

**Điều 74.**

1. Người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo quy định sau đây:

a) 12 ngày làm việc, đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

b) 14 ngày làm việc, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt và đối với người dưới 18 tuổi;

c) 16 ngày làm việc, đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt.

2. Thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm do Chính phủ quy định.

**Điều 75.** Số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động, cứ năm năm được nghỉ thêm một ngày.

**Điều 76.**

1. Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và phải thông báo trước cho mọi người trong doanh nghiệp.

2. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hàng năm thành nhiều lần. Người làm việc ở nơi xa xôi hẻo lánh, nếu có yêu cầu, được gộp số ngày nghỉ của hai năm để nghỉ một lần; nếu nghỉ gộp ba năm một lần thì phải được người sử dụng lao động đồng ý.

3. Người lao động do thôi việc hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm, thì được trả lương những ngày chưa nghỉ.

**Điều 77.**

1. Khi nghỉ hàng năm, người lao động được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ. Tiền tàu xe và tiền lương của người lao động trong những ngày đi đường do hai bên thỏa thuận.

2. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc và có thể được thanh toán bằng tiền.

## Mục III
## NGHỈ VỀ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG

**Điều 78.** Người lao động được nghỉ về việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

1. Kết hôn, nghỉ ba ngày;

2. Con kết hôn, nghỉ một ngày;

3. Bố mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết, nghỉ ba ngày.

**Điều 79.** Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

## Mục IV
## THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÁC CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT

**Điều 80.** Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của những người làm việc trên biển, trong hầm mỏ và làm các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định.

**Điều 81.** Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của những người làm việc hợp đồng không trọn ngày, không trọn tuần, làm khoán do người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận.

## Chương VIII
## KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

*** Điều 82.**

1. Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh thể hiện trong nội quy lao động.

Nội quy lao động không được trái với pháp luật lao động và pháp luật khác. Doanh nghiệp sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

2. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

3. Người sử dụng lao động phải đăng ký bản nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Nội quy lao động có hiệu lực, kể từ ngày được đăng ký. Chậm nhất là 10 ngày, kể từ ngày nhận được bản nội quy lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương phải thông báo việc đăng ký. Nếu hết thời hạn trên mà không có thông báo, thì bản nội quy lao động đương nhiên có hiệu lực.

**Điều 83.**

1. Nội quy lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi;

b) Trật tự trong doanh nghiệp;

c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;

d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp;

đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

2. Nội quy lao động phải được thông báo đến từng người và những điểm chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp.

*** Điều 84.**

1. Người vi phạm kỷ luật lao động, tùy theo mức độ phạm lỗi, bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây:

a) Khiển trách;

b) Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức;

c) Sa thải.

2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

*** Điều 85.**

1. Hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong những trường hợp sau đây.

a) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp;

b) Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm;

c) Người lao động tự ý bỏ việc năm ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng.

2. Sau khi sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương biết.

**Điều 86.** Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không được quá sáu tháng.

**Điều 87.**

1. Khi tiến hành việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động.

2. Người lao động có quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư, bào chữa viên nhân dân hoặc người khác bào chữa.

3. Khi xem xét xử lý kỷ luật lao động phải có mặt đương sự và phải có sự tham gia của đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

4. Việc xem xét xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.

*** Điều 88.**

1. Người bị khiển trách sau ba tháng và người bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc chuyển làm công việc khác sau sáu tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xóa kỷ luật.

2. Người bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc chuyển làm công việc khác sau khi chấp hành được một nửa thời hạn, nếu sửa chữa tiến bộ, thì được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

**Điều 89.** Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật về thiệt hại đã gây ra. Nếu gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất, thì phải

bồi thường nhiều nhất ba tháng lương và bị khấu trừ dần vào lương theo quy định tại Điều 60 của Bộ luật này.

**Điều 90.** Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì tùy trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường; trong trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trong trường hợp bất khả kháng thì không phải bồi thường.

**Điều 91.** Trình tự, thủ tục xử lý việc bồi thường thiệt hại quy định tại Điều 89 và Điều 90 được áp dụng như quy định tại Điều 86 và Điều 87 của Bộ luật này.

**Điều 92.**

1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá ba tháng. Trong thời gian đó, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người lao động phải được tiếp tục làm việc.

3. Nếu có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng.

4. Nếu người lao động không có lỗi thì người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương và phụ cấp lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc.

**Điều 93.** Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng, có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

**Điều 94.** Khi cơ quan có thẩm quyền kết luận về quyết định xử lý của người sử dụng lao động là sai, thì người sử dụng lao động phải hủy bỏ quyết định đó, xin lỗi công khai, khôi phục danh dự và mọi quyền lợi vật chất cho người lao động.

## Chương IX
## AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

**Điều 95.**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động. Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp. Mọi tổ chức và cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và về bảo vệ môi trường.

2. Chính phủ lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và ngân sách của Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân; ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tham gia với Chính phủ trong việc xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, xây dựng chương trình nghiên cứu khoa học và xây dựng pháp luật về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

***Điều 96.***

1. Việc xây dựng mới hoặc mở rộng, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ và tàng trữ các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phải có luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh theo quy định của pháp luật.

Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

*2. Việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hóa chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động. Các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được đăng ký và kiểm định theo quy định của Chính phủ.*

**Điều 97.** Người sử dụng lao động phải bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra đo lường.

**Điều 98.**

1. Người sử dụng lao động phải định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Người sử dụng lao động phải có đủ các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy, thiết bị trong doanh nghiệp; nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại trong doanh nghiệp, phải bố trí để phòng sự cố, có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đặt ở vị trí mà mọi người dễ thấy, dễ đọc.

**Điều 99.**

1. Trong trường hợp nơi làm việc, máy, thiết bị có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc phải ra lệnh ngừng hoạt động tại nơi làm việc và đối với máy, thiết bị đó cho tới khi nguy cơ được khắc phục.

2. Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức

khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

**Điều 100.** Nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại, dễ gây tai nạn lao động phải được người sử dụng lao động trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.

**Điều 101.** Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại phải được cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân.

Người sử dụng lao động phải bảo đảm các phương tiện bảo vệ cá nhân đạt tiêu chuẩn chất lượng và quy cách theo quy định của pháp luật.

**Điều 102.** Khi tuyển dụng và sắp xếp lao động, người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại việc, tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh và những khả năng tai nạn cần đề phòng trong công việc của từng người lao động.

Người lao động phải được khám sức khỏe khi tuyển dụng và khám sức khỏe định kỳ theo chế độ quy định. Chi phí khám sức khỏe cho người lao động do người sử dụng lao động chịu.

**Điều 103.** Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức chăm lo sức khỏe cho người lao động và phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động khi cần thiết.

**Điều 104.** Người làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được bồi dưỡng bằng hiện vật, hưởng chế độ ưu đãi về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật.

Người làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng, vệ sinh cá nhân.

**Điều 105.** Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể người lao động hoặc gây tử vong, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.

Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về việc để xảy ra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

**Điều 106.** Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động. Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị chu đáo, khám sức khỏe định kỳ, có hồ sơ sức khỏe riêng biệt.

**** Điều 107.***

1. Người tàn tật do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được phục

hồi chức năng lao động; nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.

2. Người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Nếu doanh nghiệp chưa tham gia loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền ngang với mức quy định trong Điều lệ bảo hiểm xã hội.

*3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường ít nhất bằng 30 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động. Trong trường hợp do lỗi của người lao động thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất cũng bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).*

*Chính phủ quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động và mức bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến dưới 81%.*

**Điều 108.** Tất cả các vụ tai nạn lao động, các trường hợp bị bệnh nghề nghiệp đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của pháp luật.

Nghiêm cấm mọi hành vi che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

## Chương X
## NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

**Điều 109.**

1. Nhà nước bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà.

2. Nhà nước có chính sách và biện pháp từng bước mở mang việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

**Điều 110.**

1. Các cơ quan nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

2. Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

**** Điều 111.***

1. Nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm danh dự và nhân phẩm phụ nữ.

Người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động.

2. Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần.

*3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.*

*Trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.*

**Điều 112.** Người lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật này, nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Trong trường hợp này, thời hạn mà người lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.

**Điều 113.**

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con, theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.

2. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ bất kỳ độ tuổi nào làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước.

**Điều 114.**

1. Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con, cộng lại từ bốn đến sáu tháng do Chính phủ quy định, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Quyền lợi của người lao động nữ trong thời gian nghỉ thai sản được quy định tại Điều 141 và Điều 144 của Bộ luật này.

2. Hết thời gian nghỉ thai sản quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, người lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa

thuận với người sử dụng lao động. Người lao động nữ có thể đi làm việc trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu đã nghỉ ít nhất được hai tháng sau khi sinh và có giấy của thầy thuốc chứng nhận việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khỏe và phải báo cho người sử dụng lao động biết trước. Trong trường hợp này, người lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản, ngoài tiền lương của những ngày làm việc.

**Điều 115.**

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.

2. Người lao động nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

3. Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc, mà vẫn hưởng đủ lương.

**Điều 116.**

1. Nơi có sử dụng lao động nữ, phải có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ.

2. ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo.

**Điều 117.**

1. Trong thời gian nghỉ việc để đi khám thai, để thực hiện biện pháp kế hoạch hóa gia đình hoặc do sảy thai; nghỉ để chăm sóc con dưới bảy tuổi ốm đau, nhận trẻ sơ sinh làm con nuôi, người lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội hoặc được người sử dụng lao động trả một khoản tiền bằng mức trợ cấp bảo hiểm xã hội. Thời gian nghỉ việc và chế độ trợ cấp nói tại khoản này do Chính phủ quy định. Trường hợp người khác thay người mẹ chăm sóc con ốm đau, thì người mẹ vẫn được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội.

2. Hết thời gian nghỉ thai sản theo chế độ và cả trong trường hợp được phép nghỉ thêm không hưởng lương, khi trở lại làm việc, người lao động nữ vẫn được bảo đảm chỗ làm việc.

**Điều 118.**

1. Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải phân công người trong bộ máy quản lý điều hành doanh nghiệp làm nhiệm vụ theo dõi vấn đề lao động nữ; khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em, phải tham khảo ý kiến của đại diện những người lao động nữ.

2. Trong số Thanh tra viên lao động phải có tỷ lệ thích đáng nữ Thanh tra viên.

## Chương XI
## NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC

### Mục I
### LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

**Điều 119.**

1. Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi. Nơi có sử dụng người lao động chưa thành niên phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi thanh tra viên lao động yêu cầu.

2. Nghiêm cấm lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên.

**Điều 120.** Cấm nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, trừ một số nghề và công việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Đối với ngành nghề và công việc được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, học nghề, tập nghề thì việc nhận và sử dụng những trẻ em này phải có sự đồng ý và theo dõi của cha mẹ hoặc người đỡ đầu.

** **Điều 121.** Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.*

*Cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo Danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.*

**Điều 122.**

1. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần.

2. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc ban đêm trong một số nghề và công việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

### Mục II
### LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI CAO TUỔI

**Điều 123.** Người lao động cao tuổi là người lao động nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi.

Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần theo quy định của Chính phủ.

**Điều 124.**

1. Nếu có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động cao tuổi kéo dài thời hạn hợp đồng hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương IV của Bộ luật này.

2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thỏa thuận theo hợp đồng lao động.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe người lao động cao tuổi, không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người cao tuổi.

## Mục III
## LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI TÀN TẬT

**Điều 125.**

1. Nhà nước bảo hộ quyền làm việc của người tàn tật và khuyến khích việc thu nhận, tạo việc làm cho người tàn tật. Hàng năm, Nhà nước dành một khoản ngân sách để giúp người tàn tật phục hồi sức khỏe, phục hồi chức năng lao động, học nghề và có chính sách cho vay với lãi suất thấp để người tàn tật tự tạo việc làm và tự ổn định đời sống.

2. Những nơi thu nhận người tàn tật vào học nghề được xét giảm thuế, được vay vốn với lãi suất thấp và được hưởng các ưu đãi khác để tạo điều kiện cho người tàn tật học nghề.

3. Chính phủ quy định tỷ lệ lao động là người tàn tật đối với một số nghề và công việc mà doanh nghiệp phải nhận; nếu không nhận thì doanh nghiệp phải góp một khoản tiền theo quy định của Chính phủ vào quỹ việc làm để góp phần giải quyết việc làm cho người tàn tật. Doanh nghiệp nào nhận người tàn tật vào làm việc vượt tỷ lệ quy định thì được Nhà nước hỗ trợ hoặc cho vay với lãi suất thấp để tạo điều kiện làm việc thích hợp cho người lao động là người tàn tật.

4. Thời giờ làm việc của người tàn tật không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần.

**Điều 126.** Cơ sở dạy nghề và những cơ sở sản xuất kinh doanh dành riêng cho người tàn tật được giúp đỡ cơ sở vật chất ban đầu về nhà xưởng, trường, lớp, trang bị, thiết bị và được miễn thuế, được vay vốn với lãi suất thấp.

**Điều 127.**

1. Những nơi dạy nghề cho người tàn tật hoặc sử dụng lao động là người tàn tật phải tuân theo những quy định về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của lao động là người tàn tật.

2. Cấm sử dụng người tàn tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc ban đêm.

3. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động là người tàn tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

**Điều 128.** Người lao động là thương binh, bệnh binh, ngoài các quyền lợi quy định tại các điều trong Mục này, còn được hưởng chế độ ưu đãi của Nhà nước đối với thương binh, bệnh binh.

## Mục IV
## LAO ĐỘNG CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO

*** Điều 129.**

1. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền kiêm việc hoặc kiêm chức trên cơ sở giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, với điều kiện bảo đảm thực hiện đầy đủ các hợp đồng lao động đã giao kết và phải báo cho người sử dụng lao động biết.

2. Người lao động được hưởng các quyền lợi và có nghĩa vụ liên quan đến các sáng chế, giải pháp hữu ích, kiểu dáng công nghiệp, các đối tượng sở hữu công nghiệp khác do mình tạo ra hoặc cùng tạo ra trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động theo pháp luật sở hữu công nghiệp, phù hợp với hợp đồng đã ký.

3. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền nghỉ dài hạn không hưởng lương hoặc được hưởng một phần lương để nghiên cứu khoa học hoặc để học tập nâng cao trình độ mà vẫn được giữ chỗ làm việc, theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.

4. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được ưu tiên áp dụng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 124 của Bộ luật này.

5. Nếu tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của nơi mình làm việc thì ngoài việc bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này, người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao còn phải bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 89 và Điều 90 của Bộ luật này.

**Điều 130.**

1. Người sử dụng lao động có quyền giao kết hợp đồng lao động với bất kỳ người nào có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, kể cả công chức nhà nước trong những công việc mà quy chế công chức không cấm.

2. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được Nhà nước và người sử dụng lao động ưu đãi, tạo điều kiện thuận lợi để không ngừng phát huy tài năng có lợi cho doanh nghiệp và có lợi cho đất nước. Những ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao không bị coi là phân biệt đối xử trong sử dụng lao động.

3. Nhà nước khuyến khích và có chính sách ưu đãi đặc biệt đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đến làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và những vùng có nhiều khó khăn.

## * Mục V
## LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

**Điều 131.** Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp được thành lập theo Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, trong khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam, hoặc làm việc cho cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam và người nước ngoài lao động tại Việt Nam đều phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật lao động Việt Nam bảo vệ.

**** Điều 132.***

*1. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được trực tiếp tuyển lao động Việt Nam hoặc thông qua tổ chức giới thiệu việc làm và phải thông báo danh sách lao động đã tuyển được với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.*

*Đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc công việc quản lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, thì doanh nghiệp được tuyển một tỷ lệ lao động nước ngoài cho một thời hạn nhất định nhưng phải có chương trình, kế hoạch đào tạo người lao động Việt Nam để sớm làm được công việc đó và thay thế họ theo quy định của Chính phủ.*

*2. Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài, cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam được tuyển dụng lao động Việt Nam, lao động nước ngoài theo quy định của Chính phủ.*

*3. Mức lương tối thiểu đối với người lao động là người Việt Nam làm việc trong các trường hợp quy định tại Điều 131 của Bộ luật này do Chính phủ quy định và công bố sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.*

*4. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, việc giải quyết tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức và các trường hợp khác quy định tại Điều 131 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này và của các văn bản pháp luật khác có liên quan.*

**** Điều 133.***

*1. Người nước ngoài làm việc từ đủ ba tháng trở lên cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân tại Việt Nam phải có giấy phép lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương cấp; thời hạn giấy phép lao động theo thời hạn hợp đồng lao động, nhưng không quá 36 tháng và có thể được gia hạn theo đề nghị của người sử dụng lao động.*

2. Người nước ngoài lao động tại Việt Nam được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ theo pháp luật Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

SL 256T 29

## *Mục Va
## *LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI*

*** Điều 134.**

1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động nhằm tạo việc làm ở nước ngoài cho người lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật nước sở tại và điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc gia nhập.

2. Công dân Việt Nam đủ 18 tuổi trở lên, có khả năng lao động, tự nguyện và có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện khác theo pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật và yêu cầu của bên nước ngoài thì được đi làm việc ở nước ngoài.

***Điều 134a.**

Các hình thức đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gồm có:

1. Cung ứng lao động theo các hợp đồng ký với bên nước ngoài;

2. Đưa lao động đi làm việc theo hợp đồng nhận thầu, khoán công trình ở nước ngoài;

3. Đưa lao động đi làm việc theo các dự án đầu tư ở nước ngoài;

4. Các hình thức khác theo quy định của pháp luật.

*** Điều 135.**

1. Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động phải có giấy phép của cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền.

2. Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động có những quyền và nghĩa vụ sau:

a) Phải đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền;

b) Khai thác thị trường, ký kết hợp đồng với bên nước ngoài;

c) Công bố công khai các tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động;

d) Trực tiếp tuyển chọn lao động và không được thu phí tuyển chọn của người lao động;

đ) Tổ chức việc đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;

e) Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động, tổ chức cho người lao động đi và về nước theo đúng hợp đồng đã ký và quy định của pháp luật;

g) Trực tiếp thu phí xuất khẩu lao động, đóng tiền vào quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo quy định của Chính phủ;

h) Quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại;

i) Bồi thường thiệt hại cho người lao động do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra;

k) Khởi kiện đòi bồi thường thiệt hại do người lao động vi phạm hợp đồng gây ra;

l) Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động.

3. Doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện hợp đồng nhận thầu, khoán công trình và dự án đầu tư ở nước ngoài phải đăng ký hợp đồng với cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền và thực hiện quy định tại các điểm c, d, đ, e, h, i, k và l khoản 2 Điều này.

4. Chính phủ quy định cụ thể về việc người lao động có hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài không thông qua doanh nghiệp.

*** Điều 135a.**

1. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có những quyền và nghĩa vụ sau:

a) Được cung cấp các thông tin liên quan tới chính sách, pháp luật về lao động, điều kiện tuyển dụng, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động làm việc ở ngoài nước;

b) Được đào tạo, giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

c) Ký và thực hiện đúng hợp đồng;

d) Được bảo đảm các quyền lợi trong hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại;

đ) Tuân thủ pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại và tôn trọng phong tục, tập quán nước sở tại;

e) Được bảo hộ về lãnh sự và tư pháp;

g) Nộp phí về xuất khẩu lao động;

h) Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện với cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước Việt Nam hoặc của nước sở tại về các vi phạm của doanh nghiệp xuất khẩu lao động và người sử dụng lao động nước ngoài;

i) Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng gây ra;

k) Được bồi thường thiệt hại do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra.

2. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 135 có những quyền và nghĩa vụ quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, e, h, i và k khoản 1 Điều này.

*** Điều 135b.**

Chính phủ quy định cụ thể việc đào tạo lao động xuất khẩu; tổ chức, quản lý lao động ở nước ngoài và việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

*** Điều 135c.**

1. Nghiêm cấm việc tuyển và đưa người lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật.

2. Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân lợi dụng xuất khẩu lao động để tuyển chọn, đào tạo, tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật thì bị xử lý theo quy định của pháp luật, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường cho người lao động.

3. Người lao động lợi dụng việc đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện mục đích khác thì bị xử lý theo quy định của pháp luật, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường.

## Mục VI
## MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC

**Điều 136.** Người làm nghề hoặc công việc đặc biệt trong lĩnh vực nghệ thuật được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề và tuổi nghỉ hưu; về giao kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

**Điều 137.**

1. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà mà vẫn được hưởng nguyên quyền lợi như người đang làm việc tại doanh nghiệp.

2. Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật này.

**Điều 138.** ở những nơi sử dụng dưới 10 người lao động, thì người sử dụng lao động vẫn phải bảo đảm những quyền lợi cơ bản của người lao động theo quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn áp dụng một số tiêu chuẩn và thủ tục do Chính phủ quy định.

**Điều 139.**

1. Người được thuê mướn để giúp việc trong gia đình có thể giao kết hợp đồng lao động bằng miệng hoặc bằng văn bản; nếu được thuê mướn để trông coi tài sản thì phải ký kết bằng văn bản.

2. Người sử dụng lao động phải tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình, có trách nhiệm chăm sóc khi người giúp việc bị ốm đau, tai nạn.

3. Tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và các khoản trợ cấp do hai bên thỏa thuận khi giao kết hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động phải cấp tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc tự ý thôi việc khi chưa hết thời hạn hợp đồng lao động.

## Chương XII
## BẢO HIỂM XÃ HỘI

*** Điều 140.**

1. Nhà nước quy định chính sách bảo hiểm xã hội nhằm từng bước mở rộng và nâng cao việc bảo đảm vật chất, chăm sóc, phục hồi sức khỏe, góp phần ổn định đời sống cho người lao động và gia đình trong các trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, hết tuổi lao động, chết, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, gặp rủi ro hoặc các khó khăn khác.

Chính phủ quy định cụ thể việc đào tạo lại đối với người lao động thất nghiệp, tỷ lệ đóng bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện và mức trợ cấp thất nghiệp, việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

2. Các loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc tự nguyện được áp dụng đối với từng loại đối tượng và từng loại doanh nghiệp để bảo đảm cho người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội thích hợp.

*** Điều 141.**

1. Loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc được áp dụng đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn. ở những doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức này, người sử dụng lao động, người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại điều 149 của Bộ luật này và người lao động được hưởng các chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và tử tuất.

2. Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới ba tháng thì các khoản bảo hiểm xã hội được tính vào tiền lương do người sử dụng lao động trả theo quy định của Chính phủ, để người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo loại hình tự nguyện hoặc tự lo liệu về bảo hiểm. Khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, thì áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều này.

**Điều 142.**

1. Khi ốm đau, người lao động được khám bệnh và điều trị tại các cơ sở y tế theo chế độ bảo hiểm y tế.

2. Người lao động ốm đau có giấy chứng nhận của thầy thuốc cho nghỉ việc để chữa bệnh tại nhà hoặc điều trị tại bệnh viện thì được trợ cấp ốm đau do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

Mức trợ cấp ốm đau phụ thuộc điều kiện làm việc, mức và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.

**Điều 143.**

1. Trong thời gian người lao động nghỉ việc để chữa trị vì tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải trả đủ lương và chi phí cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 107 của Bộ luật này.

Sau khi điều trị, tùy theo mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người lao động được giám định và xếp hạng thương tật để hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

2. Trong thời gian làm việc, nếu người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thì thân nhân được nhận chế độ tử tuất theo quy định tại Điều 146 của Bộ luật này và được quỹ bảo hiểm xã hội trợ cấp thêm một lần bằng 24 tháng tiền lương tối thiểu theo quy định của Chính phủ.

*** Điều 144.**

1. Trong thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại Điều 114 của Bộ luật này, người lao động nữ đã đóng bảo hiểm xã hội được trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng 100% tiền lương và được trợ cấp thêm một tháng lương.

2. Các chế độ khác của người lao động nữ được áp dụng theo quy định tại Điều 117 của Bộ luật này.

*** Điều 145.**

1. Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi có đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội như sau:

a) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi. Tuổi đời được hưởng chế độ hưu trí của những người làm các công việc nặng nhọc, độc hại hoặc làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và một số trường hợp đặc biệt khác do Chính phủ quy định;

b) Đã đóng bảo hiểm xã hội 20 năm trở lên.

1a. Lao động nữ đủ 55 tuổi và đủ 25 năm đóng bảo hiểm xã hội, lao động nam đủ 60 tuổi và đủ 30 năm đóng bảo hiểm xã hội được hưởng cùng tỷ lệ lương hưu hàng tháng tối đa do Chính phủ quy định.

2. Trường hợp người lao động không đủ điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này, nhưng nếu có một trong các điều kiện sau đây thì cũng được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức thấp hơn:

a) Người lao động đủ điều kiện về tuổi đời quy định tại điểm a khoản 1 Điều này mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội nhưng ít nhất đã có đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội;

b) Người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội 20 năm trở lên chưa đủ điều kiện về tuổi đời nhưng ít nhất đã đủ 50 tuổi đối với nam, 45 tuổi đối với nữ mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên;

c) Người lao động làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại theo quy định của Chính phủ, đã đóng bảo hiểm xã hội từ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

3. Người lao động không đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, thì được hưởng trợ cấp một lần.

4. Mức hưởng chế độ hưu trí hàng tháng và trợ cấp một lần quy định tại các khoản 1, khoản 1a, khoản 2, khoản 3 Điều này, phụ thuộc vào mức và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.

**Điều 146.**

1. Người lao động đang làm việc, người hưởng chế độ hưu trí, hưởng trợ cấp hàng tháng về mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, khi chết thì người lo việc mai táng được nhận tiền mai táng do Chính phủ quy định.

2. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người đã đóng bảo hiểm xã hội 15 năm trở lên, người hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, chế độ trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp hàng tháng, khi chết nếu có con chưa đủ 15 tuổi, vợ (hoặc chồng), bố, mẹ đã hết tuổi lao động mà khi còn sống người đó đã trực tiếp nuôi dưỡng, thì những thân nhân này được hưởng chế độ tuất hàng tháng. Trường hợp người chết không có thân nhân đủ điều kiện hưởng chế độ tuất hàng tháng hoặc chưa đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm, thì gia đình được hưởng chế độ tuất một lần nhưng không quá 12 tháng lương hoặc trợ cấp đang hưởng.

3. Người hưởng chế độ hưu trí, chế độ trợ cấp mất sức lao động, chế độ trợ cấp tai nạn lao động hạng 1, hạng 2 hoặc bệnh nghề nghiệp hạng 1, hạng 2 trước ngày ban hành Bộ luật này, thì thực hiện chế độ tử tuất theo quy định tại Điều này.

**Điều 147.**

1. Thời gian làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, nếu chưa nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp một lần do quỹ bảo hiểm xã hội trả, thì được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.

2. Quyền lợi bảo hiểm của những người đang hưởng chế độ hưu trí, hưởng trợ cấp hàng tháng về mất sức lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và tiền tuất trước ngày Bộ luật này có hiệu lực vẫn được ngân sách nhà nước tiếp tục bảo đảm và được điều chỉnh phù hợp với chế độ bảo hiểm xã hội hiện hành.

*** Điều 148.** Các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, doanh nghiệp có trách nhiệm tham gia các loại hình bảo hiểm xã hội, phù hợp với đặc điểm sản xuất và sử dụng lao động trong từng ngành theo quy định của Chính phủ.

*** Điều 149.**

1. Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn sau đây:

a) Người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ tiền lương,

b) Người lao động đóng bằng 5% tiền lương;

c) Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để bảo đảm thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động;

d) Tiền sinh lời của quỹ;

đ) Các nguồn khác.

2. Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất, dân chủ và công khai theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ. Quỹ bảo hiểm xã hội được thực hiện các biện pháp để bảo tồn giá trị và tăng trưởng theo quy định của Chính phủ.

**Điều 150.** Chính phủ ban hành Điều lệ bảo hiểm xã hội, thành lập hệ thống tổ chức bảo hiểm xã hội, ban hành Quy chế về tổ chức, hoạt động của Quỹ bảo hiểm xã hội với sự tham gia của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

*** Điều 151.**

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội được nhận các khoản trợ cấp về bảo hiểm xã hội đầy đủ, thuận tiện và đúng thời hạn.

2. Tranh chấp về bảo hiểm xã hội:

a) Tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động được giải quyết theo các quy định tại Chương XIV của Bộ luật này;

b) Tranh chấp giữa người lao động đã nghỉ việc theo chế độ với người sử dụng lao động hoặc với cơ quan bảo hiểm xã hội, giữa người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội do hai bên thỏa thuận; nếu không thỏa thuận được thì do Tòa án nhân dân giải quyết.

**Điều 152.** Nhà nước khuyến khích người lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức xã hội khác lập các quỹ tương trợ xã hội.

## Chương XIII
## CÔNG ĐOÀN

*** Điều 153.**

1. Ở những doanh nghiệp đang hoạt động chưa có tổ chức công đoàn thì chậm nhất sau sáu tháng, kể từ ngày Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động có hiệu lực và ở những doanh nghiệp mới thành lập thì sau sáu tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, công đoàn địa phương, công đoàn ngành có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn sớm được thành lập. Trong thời gian chưa thành lập được thì công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời để đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động.

Nghiêm cấm mọi hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp.

2. Chính phủ hướng dẫn thực hiện khoản 1 Điều này sau khi thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 154.**

1. Khi tổ chức công đoàn được thành lập theo đúng Luật Công đoàn, Điều lệ công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận tổ chức đó.

2. Người sử dụng lao động phải cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động theo các quy định của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn.

3. Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn hoặc dùng các biện pháp kinh tế và các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn.

**Điều 155.**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết để công đoàn hoạt động.

2. Người lao động làm công tác công đoàn không chuyên trách được sử dụng một số thời gian trong giờ làm việc để làm công tác công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương. Số thời gian này tùy theo quy mô của doanh nghiệp và theo sự thỏa thuận của người sử dụng lao động và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, nhưng ít nhất không được dưới ba ngày làm việc trong một tháng.

3. Người làm công tác công đoàn chuyên trách do quỹ công đoàn trả lương, được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như mọi người lao động trong doanh nghiệp, tùy theo quy chế doanh nghiệp hoặc thỏa ước tập thể.

4. Khi người sử dụng lao động quyết định sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người là ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, thì phải có sự thỏa thuận của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở; nếu là Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thì phải có sự thỏa thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp.

**Điều 156.** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, công đoàn các cấp tham gia với các cơ quan nhà nước và đại diện của người sử dụng lao động bàn bạc, giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động; có quyền lập các tổ chức dịch vụ việc làm, dạy nghề, tương tế, tư vấn pháp luật và các cơ sở phúc lợi chung cho người lao động và các quyền khác theo quy định của Luật Công đoàn và của Bộ luật này.

## *** Chương XIV*
## *GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG*

### *Mục I*
### *QUY ĐỊNH CHUNG*

**Điều 157.**

1. Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm.

3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

4. Tập thể lao động là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp.

5. Điều kiện lao động mới là việc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể, tiền lương, tiền thưởng, thu nhập, định mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và phúc lợi khác trong doanh nghiệp.

**Điều 158.**

Việc giải quyết các tranh chấp lao động được tiến hành theo những nguyên tắc sau đây:

1. Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;

2. Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;

3. Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;

4. Có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

**Điều 159.**

1. Cơ quan, tổ chức có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi cho hai bên giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng, hoà giải nhằm bảo đảm lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, trật tự và an toàn xã hội.

Việc giải quyết tranh chấp lao động tại cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành khi một bên từ chối thương lượng hoặc hai bên đã thương lượng mà vẫn không giải quyết được và một hoặc hai bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tổ chức công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động được quy định tại Điều 172a của Bộ luật này trong việc giải quyết tranh chấp lao động theo đúng quy định của pháp luật.

3. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền dẫn đến ngừng việc tạm thời của tập thể lao động thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết.

**Điều 160.**

1. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các quyền sau đây:

a) Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình tham gia quá trình giải quyết tranh chấp;

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp;

c) Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp, nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.

2. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các nghĩa vụ sau đây:

a) Cung cấp đầy đủ tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động;

b) Nghiêm chỉnh chấp hành các thoả thuận đã đạt được, biên bản hoà giải thành, quyết định đã có hiệu lực của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Toà án nhân dân.

**Điều 161.**

Cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu

quan cung cấp tài liệu, chứng cứ; trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

**Điều 162.**

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở phải được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời.

Thành phần của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Hai bên có thể thoả thuận lựa chọn thêm thành viên tham gia Hội đồng.

2. Nhiệm kỳ của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là hai năm.

Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch, Thư ký Hội đồng. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thoả thuận và nhất trí.

3. Người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.

4. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động quy định tại Điều 157 của Bộ luật này.

**Điều 163.**

Hoà giải viên lao động do cơ quan lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động quy định tại Điều 157 của Bộ luật này, tranh chấp về thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề.

**Điều 164.**

1. Hội đồng trọng tài lao động do Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh) thành lập, gồm các thành viên chuyên trách và kiêm nhiệm là đại diện của cơ quan lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và đại diện của Hội luật gia hoặc là người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

2. Số lượng thành viên của Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá bảy người. Chủ tịch và Thư ký Hội đồng là đại diện của cơ quan lao động cấp tỉnh.

3. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là ba năm.

4. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích quy định tại khoản 3 Điều 157 và tranh chấp lao động tập thể quy định tại Điều 175 của Bộ luật này.

5. Hội đồng trọng tài lao động quyết định phương án hoà giải theo nguyên tắc đa số, bằng cách bỏ phiếu.

6. Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

## *Mục II*
## *THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN*

**Điều 165.**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;

2. Toà án nhân dân.

**Điều 165a.**

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động tiến hành hoà giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định sau đây:

1. Thời hạn hoà giải là không quá ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;

2. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể cử đại diện được uỷ quyền của họ tham gia phiên họp hoà giải.

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

3. Trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết.

**Điều 166.**

1. Toà án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động hoà giải không thành hoặc không giải quyết trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này.

2. Toà án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không bắt buộc phải qua hoà giải tại cơ sở:

a) Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Tranh chấp về bảo hiểm xã hội quy định tại điểm b khoản 2 Điều 151 của Bộ luật này;

đ) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Người lao động được miễn án phí trong các hoạt động tố tụng để đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, để giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Khi xét xử, nếu Toà án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với thoả ước lao động tập thể, pháp luật lao động; thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác trái với pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.

5. Chính phủ quy định cụ thể việc giải quyết hậu quả đối với các trường hợp hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 29, khoản 3 Điều 48 của Bộ luật này và khoản 4 Điều này.

**Điều 167.**

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được quy định như sau:

1. Một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các tranh chấp lao động quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

2. Một năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

3. Ba năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

4. Sáu tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các loại tranh chấp khác.

## *Mục III*
## *THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ*

**Điều 168.**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;

2. Chủ tịch Uỷ ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện);

3. Toà án nhân dân.

**Điều 169.**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;

2. Hội đồng trọng tài lao động.

**Điều 170.**

1. Việc lựa chọn Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể do tập thể lao động và người sử dụng lao động quyết định.

Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 165a của Bộ luật này.

Trường hợp hoà giải không thành thì trong biên bản phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

**Điều 170a.**

1. Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện có quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định sau đây:

a) Thời hạn giải quyết là không quá năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết;

b) Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét, xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật của các bên.

2. Sau khi Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà hai bên vẫn còn tranh chấp hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại điểm a khoản 1 Điều này mà Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì mỗi bên có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết hoặc tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

**Điều 170b.**

Toà án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Toà án nhân dân cấp tỉnh) có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Toà án được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

**Điều 171.**

Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo quy định sau đây:

1. Thời hạn hoà giải là không quá bảy ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;

2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành, có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

3. Trường hợp Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

**Điều 171a.**

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể là một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm.

**Điều 171b.**

Trong khi cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đang tiến hành việc giải quyết tranh chấp lao động thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

## *Mục IV*
## *ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG*

**Điều 172.**

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

**Điều 172a.**

Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời (sau đây gọi chung là Ban chấp hành công đoàn cơ sở) tổ chức và lãnh đạo. Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc tương đương (sau đây gọi chung là đại diện tập thể lao động).

**Điều 173.**

Cuộc đình công thuộc một trong những trường hợp sau đây là bất hợp pháp:

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể;

2. Không do những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành;

3. Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật này;

4. Không lấy ý kiến người lao động về đình công theo quy định tại Điều 174a hoặc vi phạm các thủ tục quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;

5. Việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 172a của Bộ luật này;

6. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định;

7. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

**Điều 174.**

Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 174a và Điều 174b của Bộ luật này để đình công trong trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 170a của Bộ luật này mà tập thể lao động không yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết hoặc trong trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 171 của Bộ luật này.

**Điều 174a.**

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động lấy ý kiến để đình công theo quy định sau đây:

a) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động;

b) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của Tổ trưởng, Tổ phó tổ sản xuất.

2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký.

Thời gian và hình thức tổ chức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất là một ngày.

3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:

a) Các nội dung quy định tại các điểm a, c và d khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;

b) Việc đồng ý hay không đồng ý đình công.

**Điều 174b.**

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động ra quyết định đình công bằng văn bản và lập bản yêu cầu khi có ý kiến đồng ý của trên 50% tổng số người lao động đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động hoặc trên 75% số người được lấy ý kiến đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên.

2. Quyết định đình công phải nêu rõ thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động; trường hợp là đại diện của Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải đóng dấu của tổ chức công đoàn.

3. Bản yêu cầu phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý;

b) Kết quả lấy ý kiến đồng ý đình công;

c) Thời điểm bắt đầu đình công;

d) Địa điểm đình công;

đ) Địa chỉ người cần liên hệ để giải quyết.

4. Ít nhất là năm ngày, trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải cử đại diện nhiều nhất là ba người để trao quyết định đình công và bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

5. Đến thời điểm bắt đầu đình công đã được báo trước quy định tại điểm c khoản 3 Điều này, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

**Điều 174c.**

Trước khi đình công và trong quá trình đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, người sử dụng lao động có quyền sau đây:

1. Tiến hành thương lượng hoặc cùng đề nghị cơ quan lao động, Liên đoàn lao động và đại diện người sử dụng lao động ở địa phương hoặc cơ quan, tổ chức khác tiến hành hoà giải;

2. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền quyết định:

a) Tiến hành đình công trong cả doanh nghiệp hoặc bộ phận của doanh nghiệp;

b) Thay đổi quyết định đình công, bản yêu cầu hoặc rút quyết định đình công, bản yêu cầu;

c) Chấm dứt đình công;

d) Yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

3. Người sử dụng lao động có quyền quyết định:

a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần nội dung bản yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động;

b) Yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

**Điều 174đ.**

Trong thời gian đình công người lao động có các quyền lợi sau đây:

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động;

2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác;

3. Cán bộ công đoàn, ngoài thời gian được sử dụng theo quy định tại khoản 2 Điều 155 của Bộ luật này để làm công tác công đoàn còn được nghỉ làm việc ít nhất là ba ngày nhưng vẫn được hưởng lương để tham gia vào việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp.

**Điều 174đ.**

Những hành vi sau đây bị cấm trước, trong và sau khi đình công:

1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc;

2. Dùng bạo lực; làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp;

3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng;

4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công;

5. Trù dập, trả thù đối với người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công;

6. Tự ý chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công;

7. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

**Điều 175.**

Không được đình công ở một số doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể thì do Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

Nếu một hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết.

**Điều 176.**

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Thủ tướng Chính phủ quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.

**Điều 176a.**

1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn ba tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Toà án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;

b) Tên Toà án nhận đơn;

c) Tên, địa chỉ của người yêu cầu;

d) Họ, tên, địa chỉ của những người lãnh đạo cuộc đình công;

đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động;

e) Tên, địa chỉ của doanh nghiệp, nơi tập thể lao động đình công;

g) Nội dung yêu cầu Toà án giải quyết;

h) Các thông tin khác mà người yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.

3. Người yêu cầu hoặc đại diện có thẩm quyền của họ phải ký tên vào đơn yêu cầu. Trường hợp người có đơn là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người sử dụng lao động thì phải đóng dấu của tổ chức vào đơn.

4. Người yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, bản yêu cầu, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

**Điều 176b.**

Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Toà án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Toà án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

**Điều 177.**

1. Toà án nhân dân có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Toà án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công.

2. Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công của Toà án nhân dân cấp tỉnh.

**Điều 177a.**

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

**Điều 177b.**

Cơ quan tiến hành tố tụng, người tiến hành tố tụng và việc thay đổi người tiến hành tố tụng thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

**Điều 177c.**

1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Toà án nhân dân cấp tỉnh phân công một Thẩm phán chịu trách nhiệm giải quyết đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công phải ra một trong các quyết định sau đây:

a) Đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét;

b) Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét hoặc đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Toà án phải gửi quyết định cho hai bên tranh chấp.

**Điều 177d.**

Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

1. Người yêu cầu rút đơn yêu cầu;

2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Toà án không giải quyết.

**Điều 177đ.**

1. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Toà án phải mở phiên họp để xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công bao gồm:

a) Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán được phân công chịu trách nhiệm làm chủ tọa;

b) Đại diện của hai bên tranh chấp;

c) Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Toà án.

**Điều 177e.**

1. Việc hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công được áp dụng tương tự quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc hoãn phiên toà.

2. Thời hạn tạm hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá ba ngày làm việc.

**Điều 177g.**

Trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định như sau:

1. Chủ toạ Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công trình bày quá trình chuẩn bị và tiến hành cuộc đình công;

2. Đại diện của hai bên tranh chấp trình bày ý kiến của mình;

3. Chủ toạ Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến;

4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

**Điều 178.**

1. Quyết định của Toà án về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ cuộc đình công là hợp pháp hoặc cuộc đình công là bất hợp pháp.

Khi kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì phải nêu rõ trường hợp bất hợp pháp của cuộc đình công. Trong trường hợp này, tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc chậm nhất là một ngày, sau ngày Toà án công bố quyết định.

2. Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền thì các bên có quyền khởi kiện yêu cầu Toà án giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

3. Quyết định của Toà án quy định tại khoản 1 Điều này có hiệu lực thi hành ngay và phải được gửi ngay cho hai bên tranh chấp. Quyết định của Toà án được gửi cho Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định.

**Điều 179.**

1. Khi đã có quyết định của Toà án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tuỳ theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

2. Người lợi dụng đình công để gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tuỳ theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

3. Trong quá trình giải quyết đình công, nếu Toà án phát hiện người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật.

**Điều 179a.**

1. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày Toà án công bố quyết định về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, hai bên có quyền gửi đơn khiếu nại lên Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao về quyết định đó.

2. Ngay sau khi nhận đơn, Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển toàn bộ hồ sơ vụ việc lên Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

4. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, một tập thể gồm ba Thẩm phán do Chánh toà Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao chỉ định phải tiến hành giải quyết khiếu nại. Quyết định của Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

## Chương XV
## QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

**Điều 180.** Quản lý nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Nắm cung cầu và sự biến động cung cầu lao động làm cơ sở để quyết định chính sách quốc gia, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội;

2. Ban hành và hướng dẫn thi hành các văn bản pháp luật lao động;

3. Xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình quốc gia về việc làm, di dân xây dựng các vùng kinh tế mới, đưa người đi làm việc ở nước ngoài;

4. Quyết định các chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, vệ sinh lao động và các chính sách khác về lao động và xã hội; về xây dựng mối quan hệ lao động trong các doanh nghiệp;

5. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;

6. Thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động và xử lý các vi phạm pháp luật lao động, giải quyết các tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này;

7. Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực lao động.

**** Điều 181.***

*1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.*

*Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.*

*Bộ, cơ quan ngang Bộ có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để thực hiện thống nhất việc quản lý nhà nước về lao động.*

*2. Uỷ ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương giúp Uỷ ban*

*nhân dân cùng cấp quản lý nhà nước về lao động theo sự phân cấp của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.*

*3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và công đoàn các cấp tham gia giám sát việc quản lý nhà nước về lao động theo quy định của pháp luật.*

*4. Đại diện của người sử dụng lao động, người sử dụng lao động tham gia ý kiến với các cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và các vấn đề có liên quan tới quan hệ lao động theo quy định của Chính phủ.*

**** Điều 182.***

*Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải khai trình việc sử dụng lao động và trong quá trình hoạt động phải báo cáo tình hình thay đổi về nhân công với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, người sử dụng lao động phải báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương về việc chấm dứt sử dụng lao động.*

*Người sử dụng lao động phải lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội.*

**** Điều 183.** Người lao động được cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.*

**** Điều 184.***

*1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thống nhất quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động.*

*2. Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trong phạm vi địa phương.*

*3. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài vào Việt Nam làm việc, theo quy định tại khoản 1 Điều 133 của Bộ luật này.*

## Chương XVI
## THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

### Mục I
### THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

*** Điều 185.** Thanh tra nhà nước về lao động có chức năng thanh tra chính sách lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương thực hiện thanh tra nhà nước về lao động.

*** Điều 186.** Thanh tra nhà nước về lao động có các nhiệm vụ chủ yếu sau:

1. Thanh tra việc chấp hành các quy định về lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động;

2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm tiêu chuẩn vệ sinh lao động;

3. Tham gia xây dựng và hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;

5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật lao động.

**Điều 187.** Khi tiến hành thanh tra, Thanh tra viên lao động có quyền:

1. Thanh tra, điều tra những nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao bất cứ lúc nào mà không cần báo trước;

2. Yêu cầu người sử dụng lao động và những người có liên quan khác cung cấp tình hình và các tài liệu liên quan đến việc thanh tra, điều tra;

3. Tiếp nhận và giải quyết các khiếu nại, tố cáo về vi phạm pháp luật lao động theo quy định của pháp luật;

4. Quyết định tạm đình chỉ việc sử dụng máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, gây ô nhiễm nghiêm trọng môi trường lao động và chịu trách nhiệm về quyết định đó, đồng thời báo cáo ngay cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

**Điều 188.** Thanh tra viên lao động phải là người không có lợi ích cá nhân liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp với đối tượng thuộc phạm vi thanh tra. Thanh tra viên lao động, kể cả khi đã thôi việc, không được tiết lộ những bí mật biết được trong khi thi hành công vụ và phải tuyệt đối giữ kín mọi nguồn tố cáo.

**Điều 189.** Khi tiến hành thanh tra, Thanh tra viên lao động phải cộng tác chặt chẽ với Ban Chấp hành Công đoàn. Nếu vụ việc có liên quan đến các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ, Thanh tra viên lao động có thể mời các chuyên gia, các kỹ thuật viên lành nghề về lĩnh vực hữu quan làm tư vấn; khi khám xét máy, thiết bị, kho tàng, phải có mặt người sử dụng lao động và người trực tiếp phụ trách máy, thiết bị, kho tàng.

**Điều 190.** Thanh tra viên lao động trực tiếp giao quyết định cho đương sự, trong quyết định phải ghi rõ ngày quyết định bắt đầu có hiệu lực, ngày phải thi hành xong, nếu cần thiết ghi cả ngày phúc tra.

Quyết định của Thanh tra viên lao động có hiệu lực bắt buộc thi hành.

Người nhận quyết định có quyền khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền, nhưng vẫn phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định của Thanh tra viên lao động.

*** Điều 191.**

1. Chính phủ quy định tổ chức và hoạt động của Thanh tra Nhà nước về lao động.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm lập hệ thống tổ chức thanh tra nhà nước về lao động, quy định tiêu chuẩn tuyển chọn, bổ nhiệm, thuyên chuyển, miễn nhiệm, cách chức thanh tra viên; cấp thẻ thanh tra viên; quy định chế độ báo cáo định kỳ, đột xuất và các chế độ, thủ tục cần thiết khác.

3. Việc thanh tra an toàn lao động, thanh tra vệ sinh lao động trong các lĩnh vực:

phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý ngành đó thực hiện với sự phối hợp của Thanh tra Nhà nước về lao động.

## Mục II
## XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

**Điều 192.** Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tùy mức độ vi phạm mà bị xử phạt bằng các hình thức cảnh cáo, phạt tiền, đình chỉ hoặc thu hồi giấy phép, buộc phải bồi thường, buộc đóng cửa doanh nghiệp hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

**Điều 193.** Người nào có hành vi cản trở, mua chuộc, trả thù những người có thẩm quyền theo Bộ luật này trong khi họ thi hành công vụ thì tùy mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

**Điều 194.** Các chủ sở hữu doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm dân sự đối với những quyết định của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử phạt Giám đốc, người quản lý hoặc người đại diện hợp pháp cho doanh nghiệp đối với những vi phạm pháp luật lao động trong quá trình điều hành quản lý lao động theo quy định của pháp luật. Trách nhiệm bồi hoàn của những người này đối với doanh nghiệp được xử lý theo quy chế, điều lệ của doanh nghiệp, hợp đồng trách nhiệm giữa các bên đã ký kết hoặc theo quy định của pháp luật.

**Điều 195.** Chính phủ quy định việc xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.

## Chương XVII
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 196.** Những quy định của Bộ luật này được áp dụng đối với các hợp đồng lao động, thỏa ước tập thể và những thỏa thuận hợp pháp khác đã giao kết trước ngày Bộ luật có hiệu lực. Những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với những quy định của Bộ luật này vẫn được tiếp tục thi hành. Những thỏa thuận không phù hợp với những quy định của Bộ luật phải sửa đổi, bổ sung.

**Điều 197.** Bộ luật này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 1995.

Những quy định trước đây trái với Bộ luật này đều bãi bỏ

**Điều 198.** Uỷ ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật này.

# NGHỊ ĐỊNH SỐ 133-HĐBT
# NGÀY 20 THÁNG 4 NĂM 1991 CỦA HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG
## Hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn

## HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng Bộ trưởng ngày 04 tháng 7 năm 1981;

Căn cứ Luật Công đoàn ngày 30 tháng 6 năm 1990;

Sau khi thoả thuận với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam,

## NGHỊ ĐỊNH:

**Điều 1.**

1. Các cấp chính quyền, cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế, tổ chức xã hội (sau đây gọi chung là cơ quan, đơn vị, tổ chức), chủ doanh nghiệp tư nhân (sau đây gọi tắt là chủ doanh nghiệp) tôn trọng quyền gia nhập công đoàn của người lao động và thành lập công đoàn theo Điều lệ công đoàn Việt Nam.

2. Việc thành lập một tổ chức công đoàn, từ công đoàn cơ sở trở lên phải được công đoàn cấp trên có thẩm quyền quyết định công nhận mới có tư cách pháp nhân.

Sau khi thành lập, Công đoàn gửi văn bản có kèm theo bản sao quyết định công nhận của công đoàn cấp trên có thẩm quyền đến cơ quan, đơn vi, tổ chức, chủ doanh nghiệp có liên quan thông báo rõ tên công đoàn, ngày thành lập, trụ sở làm việc, danh sách Ban chấp hành công đoàn và Chủ tịch công đoàn để xây dựng quan hệ công tác giữa hai bên, tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động.

**Điều 2.** Việc thành lập Hội những người lao động, trước hết là trong tiểu thủ công nghiệp, do công đoàn chỉ đạo. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hướng dẫn việc thành lập và hoạt động của Hội những người lao động.

**Điều 3.**

1. Các Bộ, Uỷ ban Nhà nước, cơ quan khác thuộc Hội đồng Bộ trưởng (sau đây gọi chung là Bộ) phối hợp chặt chẽ với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trong việc soạn thảo các dự án kinh tế - xã hội, pháp luật, chính sách, chế độ có liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích của người lao động.

Các cấp chính quyền từ quận, huyện, thị xã, thành phố (thuộc tỉnh) trở lên, cơ quan hành chính, sự nghiệp khi bàn và thực hiện nhiệm vụ kinh tế - xã hội, chương trình công tác của cơ quan, triển khai thực hiện các chính sách, chế độ có liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích của người lao động thì phải mời công đoàn cùng cấp tham gia đóng góp ý kiến.

Các Bộ, các cấp chính quyền, cơ quan Nhà nước phải cung cấp các thông tin, tư liệu cần thiết để công đoàn tham gia có hiệu quả các vấn đề nói trên.

2. Người quản lý đơn vị kinh tế quốc doanh có nhiệm vụ phối hợp với công đoàn thực hiện đúng các quy định của Nhà nước về quyền làm chủ của tập thể lao động trong việc tham gia quản lý xí nghiệp. Công đoàn tham gia ý kiến với người quản lý đơn vị về quản lý sản xuất, kỹ thuật, tài chính. Nếu không đồng ý với những ý kiến đóng góp của công đoàn, thì người quản lý đơn vị kinh tế quyết định, nhưng phải nói rõ lý do.

3. Chủ tịch Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, hoặc đại diện Ban thư ký Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam dự họp Hội đồng Bộ trưởng, Chủ tịch công đoàn các cấp được dự hội nghị của cơ quan Nhà nước, đơn vị, tổ chức hữu quan khi bàn những vấn đề liên quan trực tiếp đến nghĩa vụ, quyền, và lợi ích của người lao động.

**Điều 4.** Cơ quan Nhà nước, đơn vị, tổ chức phối hợp với công đoàn tổ chức phong trào thi đua lao động sản xuất, thực hành tiết kiệm, hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ kinh tế - xã hội, chương trình công tác của cơ quan, đơn vị, tổ chức.

Sau khi thảo luận với Công đoàn, Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức quyết định mục tiêu, nội dung, chế độ thi đua khen thưởng; Công đoàn đề ra biện pháp động viên phong trào thi đua. Hai bên phối hợp sơ kết, tổng kết thi đua, và Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức quyết định khen thưởng cá nhân, đơn vị đạt thành tích xuất sắc.

**Điều 5.** Các cấp công đoàn có quyền tham gia ý kiến với cơ quan, đơn vị, tổ chức có liên quan về các biện pháp giải quyết việc làm cho người lao động, đào tạo nâng cao trình độ nghề nghiệp của người lao động. Công đoàn có thể tổ chức tìm việc làm, dạy nghề nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động theo quy định chung của Nhà nước.

**Điều 6.** Công đoàn cơ sở đại diện cho người lao động trong đơn vị kinh tế ký thoả ước lao động tập thể với người quản lý đơn vị kinh tế và chủ doanh nghiệp theo đúng pháp luật về ký kết thoả ước lao động tập thể.

Theo yêu cầu của người lao động, Công đoàn giúp người lao động trong việc ký hợp đồng lao động với bên sử dụng lao động theo đúng pháp luật về hợp đồng lao động.

Công đoàn có trách nhiệm giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động của cá nhân.

**Điều 7.**

1. Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp cần phối hợp chặt chẽ và thảo luận với công đoàn về chấp hành các pháp luật, chính sách lao động, chăm lo cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

2. Trước khi quyết định các vấn đề tiền lương, tiền thưởng, nhà ở trong đơn vị kinh tế quốc doanh, cơ quan Nhà nước, thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức thảo luận, nhất trí với Ban chấp hành công đoàn để bảo đảm giải quyết các vấn đề nói trên được dân chủ, công khai, công bằng, chính xác.

Khi không nhất trí, thì hai bên báo cáo lên cơ quan Nhà nước cấp trên trực tiếp và cấp công đoàn tương đương. Cơ quan Nhà nước và công đoàn cấp trên phối hợp giải quyết trong vòng 30 ngày, chậm nhất không quá 50 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo. Nếu hai bên vẫn không nhất trí, thì người đứng đầu cơ quan Nhà nước quyết định và chịu trách nhiệm.

Đối với một số Bộ, Uỷ ban Nhà nước, cơ quan khác thuộc Hội đồng Bộ trưởng và một số cơ quan Trung ương không có công đoàn ngành toàn quốc thì khi không nhất trí giữa Ban chấp hành công đoàn và Thủ trưởng cơ quan trong việc giải quyết tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, thì người đứng đầu cơ quan này quyết định và chịu trách nhiệm.

**Điều 8.** Ban chấp hành công đoàn cơ sở phối hợp với Thủ trưởng cơ quan đơn vị, tổ chức lập kế hoạch sử dụng quỹ phúc lợi tập thể đưa ra đại hội công nhân viên chức quyết định. Công đoàn có quyền kiểm tra và đình chỉ việc sử dụng quỹ phúc lợi tập thể sai quyết định của Đại hội công nhân viên chức.

**Điều 9.**

1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được Nhà nước giao quản lý Viện nghiên cứu khoa học - kỹ thuật bảo hộ lao động, có trách nhiệm phối hợp với các cơ quan Nhà nước có liên quan nghiên cứu và kiến nghị với Nhà nước chương trình ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động, tham gia xây dựng các chính sách, chế độ, quy định về an toàn lao động, phòng bệnh nghề nghiệp, vệ sinh công nghiệp, bảo vệ môi trường.

2. Các cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp phối hợp chặt chẽ với công đoàn tuyên truyền giáo dục người lao động chấp hành tốt quy định về an toàn lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn thanh tra, kiểm tra an toàn lao động trong đơn vị.

3. Việc điều tra, xử lý các vụ tai nạn lao động phải có đại diện của công đoàn tham gia. Trong biên bản kết luận tai nạn lao động, công đoàn có quyền giữ ý kiến của mình về nguyên nhân, trách nhiệm gây ra tai nạn, và có quyền kiến nghị với cơ quan có trách nhiệm xử lý theo đúng pháp luật.

**Điều 10.** Các cơ quan quản lý Nhà nước về bảo hiểm xã hội và các tổ chức bảo hiểm xã hội phải phối hợp chặt chẽ với công đoàn trong việc xây dựng pháp luật, chính sách bảo hiểm xã hội trình cấp có thẩm quyền ban hành và thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Các cơ quan, đơn vị, tổ chức phối hợp chặt chẽ với công đoàn chăm lo đời sống văn hoá, thể dục - thể thao, nghỉ ngơi, du lịch của người lao động, chăm sóc đời sống của cán bộ, công nhân viên chức đã nghỉ hưu và bị tai nạn lao động.

**Điều 11.** Trước khi quyết định thi hành kỷ luật người lao động đến mức hạ bậc lương, bồi thường vật chất, điều đi làm việc khác, thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức thảo luận với công đoàn. Trường hợp không nhất trí giữa hai bên thì thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức quyết định và chịu trách nhiệm.

Khi thi hành kỷ luật đến mức buộc người lao động thôi việc, hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, thì thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp phải thảo luận nhất trí với Ban chấp hành công đoàn. Trường hợp không nhất trí, thì chuyển sang giải quyết theo đúng pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động.

**Điều 12.** Các cấp công đoàn có quyền tự tổ chức kiểm tra, hoặc phối hợp với cơ quan hữu quan để kiểm tra việc chấp hành pháp luật về hợp đồng lao động, tuyển dụng, cho thôi việc, tiền lương, tiền thưởng, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội và trợ cấp xã hội, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, sử dụng quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi tập thể, và các chính sách khác liên quan đến nghĩa vụ, quyền, và lợi ích của người lao động.

Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp các tài liệu cần thiết theo yêu cầu của việc kiểm tra và trình bày rõ những vấn đề đặt ra trong quá trình kiểm tra.

Biên bản kiểm tra được lập công khai, ghi rõ ý kiến đồng ý, không đồng ý và mỗi bên đều phải ký vào biên bản. Biên bản kiểm tra gửi đến cơ quan có trách nhiệm để giải quyết, và chậm nhất sau 30 ngày, cơ quan giải quyết phải trả lời cho công đoàn biết. Trường hợp giải quyết không thoả đáng, công đoàn có quyền kiến nghị lên cơ quan có thẩm quyền cấp trên trực tiếp giải quyết.

**Điều 13.** Ban chấp hành công đoàn cơ sở hướng dẫn hoạt động của Ban thanh tra nhân dân tại cơ quan, đơn vị, tổ chức theo sự hướng dẫn của Tổng thanh tra Nhà nước, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và các cơ quan liên quan.

**Điều 14.** Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp có trách nhiệm giải quyết kịp thời, đúng pháp luật các khiếu nại, tố cáo của người lao động và thông báo cho công đoàn biết kết quả giải quyết.

Những kiến nghị của công đoàn liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích của người lao động, Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp có trách nhiệm bàn với công đoàn để giải quyết kịp thời, chậm nhất không quá 30 ngày. Nếu không chấp nhận kiến nghị của công đoàn, phải nói rõ lý do cho công đoàn biết.

**Điều 15.** Các Bộ phải phối hợp chặt chẽ với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam để giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện các chính sách, chế độ đối với người lao động, nhất là về việc làm, tiền lương, thu nhập, bảo hiểm xã hội.

Khi cần phải sửa đổi bổ sung chính sách, chế độ đối với người lao động thì Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng và Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam phối hợp để giải quyết kịp thời.

**Điều 16.** Những vấn đề không nhất trí giữa tập thể lao động với lãnh đạo cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp, thì thủ trưởng cơ quan đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp phải cùng tổ chức công đoàn giải quyết kịp thời không để chậm quá 15 ngày. Khi cần thiết, Ban chấp hành công đoàn tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động với thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp để giải quyết các vấn đề liên quan đến nghĩa vụ, quyền, và lợi ích của người lao động. Việc tổ chức đối thoại không để ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh, công tác bình thường của đơn vị.

**Điều 17.** Các cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp cần cung cấp (không thu tiền) những phương tiện cần thiết cho hoạt động của công đoàn như nơi làm việc, phương tiện giao thông, liên lạc, văn phòng phẩm phù hợp với điều kiện vật chất của mỗi cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp.

**Điều 18.** Cán bộ công đoàn không chuyên trách do Đại hội công đoàn bầu và do Ban Chấp hành công đoàn phân công được dùng một số thời gian trong giờ làm việc, sản xuất, kinh doanh của đơn vị kinh tế để hoạt động công đoàn mà vẫn được hưởng nguyên lương. Chủ tịch công đoàn của công đoàn cơ sở có trên 150 lao động, mỗi tháng được 6 ngày, và Chủ tịch công đoàn của công đoàn cơ sở có từ 80 - 150 lao động, mỗi tháng được 3 ngày để hoạt động công đoàn. Thời gian hoạt động công đoàn của cán bộ

công đoàn không chuyên trách khác do thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức cùng Ban Chấp hành công đoàn bàn bạc giải quyết.

Việc sắp xếp thời gian, bố trí công việc, tiền lương và công tác phí cho Chủ tịch công đoàn và cán bộ không chuyên trách công đoàn trong thời gian đi họp công đoàn cấp trên, và dự huấn luyện về công đoàn do thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức cùng Ban Chấp hành công đoàn bàn bạc giải quyết.

**Điều 19.** Cán bộ công đoàn chuyên trách do công đoàn trả lương, nhưng vẫn được hưởng các quyền lợi về khen thưởng, nhà ở, phúc lợi xã hội khác của đơn vị mà cán bộ công đoàn đó làm việc, giống như cán bộ công nhân viên của đơn vị.

Khi thôi làm cán bộ chuyên trách công đoàn (trừ trường hợp bị kỷ luật) được ưu tiên sắp xếp việc làm tại cơ quan, đơn vị, tổ chức đó và được giải quyết chính sách chung như mọi người lao động tại đơn vị.

**Điều 20.** Hội đồng Bộ trưởng giao Bộ Tài chính cùng Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thi hành điểm b, mục 2, điều 16 của Luật Công đoàn để bảo đảm kinh phí cho công đoàn hoạt động.

**Điều 21.**

1. Những bất động sản và động sản do người lao động đóng góp, do quỹ công đoàn tạo ra, hoặc do nước ngoài viện trợ cho công đoàn thì thuộc sở hữu công đoàn.

2. Những bất động sản và động sản vừa do nguồn kinh phí công đoàn, vừa do ngân sách Nhà nước cấp thì tuỳ theo loại mà giải quyết thuộc sở hữu công đoàn hay sở hữu Nhà nước.

Bộ Tài chính cùng Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam lập danh mục các loại tài sản này để trình Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng quyết định vấn đề quyền sở hữu.

3. Những tài sản, cơ sở vật chất kỹ thuật khác thuộc sở hữu Nhà nước mà công đoàn đang quản lý và sử dụng thì công đoàn vẫn tiếp tục quản lý và sử dụng để phục vụ người lao động.

**Điều 22.** Các cấp chính quyền, cơ quan Nhà nước, đơn vị kinh tế, chủ doanh nghiệp có trách nhiệm phối hợp với công đoàn cùng cấp thi hành tốt Luật Công đoàn, Nghị định này với tinh thần vì lợi ích chung của xã hội, của cơ quan, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp và lợi ích của người lao động.

Những người vi phạm, tuỳ theo mức độ, sẽ bị xử lý kỷ luật hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.

**Điều 23.** Hội đồng Bộ trưởng và Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam sẽ quy định cụ thể việc thi hành điều 13 của Luật công đoàn.

**Điều 24.** Nghị định này có hiệu lực từ ngày ký.

Các quy định trước đây trái với Luật Công đoàn và Nghị định này đều bãi bỏ.

**TM. HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG**
**KT. CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH**
**Võ Văn Kiệt**

# NGHỊ ĐỊNH SỐ 302-HĐBT
# NGÀY 19 THÁNG 8 NĂM 1992 CỦA HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG
## Về quyền và trách nhiệm của Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, cơ quan.

## HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng Bộ trưởng ngày 04 tháng 7 năm 1981;

Căn cứ Luật công đoàn ngày 30 tháng 6 năm 1990 và Nghị định số 133-HĐBT ngày 20 tháng 4 năm 1991 của Hội đồng Bộ trưởng hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn;

Sau khi thoả thuận với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

## NGHỊ ĐỊNH:

### I. QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, đơn vị sự nghiệp, cơ quan Nhà nước, chấp hành các chế độ chính sách, pháp luật nói trên trong doanh nghiệp, cơ quan theo quy định tại Điều 12 của Nghị định số 133-HĐBT ngày 20 tháng 4 năm 1991 của Hội đồng Bộ trưởng hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn (sau đây gọi tắt là Nghị định số 133-HĐBT).

2. Công đoàn cơ sở đại diện cho người lao động kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền, hoặc Toà án xử lý những hành vi vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động hoặc tập thể lao động theo quy định của pháp luật.

Người lao động chưa gia nhập Công đoàn cũng có quyền yêu cầu công đoàn cơ sở đại diện và bảo vệ lợi ích hợp pháp của mình trước doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hữu quan, Toà án.

3. Công đoàn cơ sở phối hợp với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan giải quyết kịp thời các tranh chấp lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với doanh nghiệp, cơ quan. Đại diện công đoàn cơ sở được tham dự và phát biểu ý kiến trong trường hợp tranh chấp lao động nói trên được chuyển sang cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc Toà án xét xử.

4. Công đoàn cơ sở giáo dục, động viên người lao động làm tròn nghĩa vụ lao động, hoàn thành tốt chức trách được giao, thực hiện nghiêm chỉnh các chính sách, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của doanh nghiệp, cơ quan; tham gia ý kiến với doanh nghiệp, cơ quan trong việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ văn hoá khoa học, kỹ thuật, nghiệp vụ, tay nghề cho người lao động.

Tổ chức xã hội (gọi chung là doanh nghiệp, cơ quan) thành lập theo Điều lệ công đoàn Việt Nam đều thuộc phạm vi thi hành Nghị định này.

**Điều 2.** Căn cứ nhiệm vụ và tình hình cụ thể của mỗi doanh nghiệp, cơ quan, Ban chấp hành công đoàn cơ sở (dưới đây gọi tắt là công đoàn cơ sở) cùng với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan xây dựng quy chế về mối quan hệ hợp tác giữa hai bên trong mọi hoạt động có liên quan đến quyền và trách nhiệm của công đoàn nhằm xây dựng doanh nghiệp, cơ quan, và chăm lo đời sống cho người lao động.

Chủ tịch công đoàn cơ sở được mời dự các hội nghị của doanh nghiệp, cơ quan bàn những vấn đề có liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích của người lao động. Được doanh nghiệp, cơ quan cung cấp các tài liệu, thông tin cần thiết về những vấn đề nói trên.

**Điều 3.**

1. Công đoàn cơ sở tham gia ý kiến với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan trong việc thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật quy định về nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, chăm lo đời sống vật chất và văn hoá, thể dục, thể thao, nghỉ ngơi và du lịch cho người lao động; chăm sóc đời sống của người trước đây làm việc tại doanh nghiệp, cơ quan đã nghỉ hưu, nghỉ mất sức, nghỉ vì bị tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp.

Công đoàn cơ sở tổ chức kiểm tra, hoặc phối hợp với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan kiểm tra việc chấp hành các chế độ, chính sách, pháp luật nói trên trong doanh nghiệp cơ quan theo quy định tại Điều 12 của Nghị định số 133-HĐBT ngày 20 tháng 4 năm 1991 của Hội đồng Bộ trưởng hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn (sau đây gọi tắt là Nghị định số 133-HĐBT).

2. Công đoàn cơ sở đại diện cho người lao động kiến nghị với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, hoặc Toà án xử lý những hành vi vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động hoặc tập thể lao động theo quy định của pháp luật.

Người lao động chưa gia nhập công đoàn cũng có quyền yêu cầu công đoàn cơ sở đại diện và bảo vệ lợi ích hợp pháp của mình trước doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hữu quan, Toà án.

3. Công đoàn cơ sở phối hợp với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan giải quyết kịp thời các tranh chấp lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với doanh nghiệp, cơ quan. Đại diện công đoàn cơ sở được tham dự và phát biểu ý kiến trong trường hợp các tranh chấp lao động nói trên được chuyển sang cơ quan Nhà nước có thẩm quyền hoặc Toà án xét xử.

4. Công đoàn cơ sở giáo dục, động viên người lao động làm tròn nghĩa vụ lao động, hoàn thành tốt chức trách được giao, thực hiện nghiêm chỉnh các chính sách, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của doanh nghiệp, cơ quan, tham gia ý kiến với doanh nghiệp, cơ quan trong việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ văn hoá, khoa học - kỹ thuật nghiệp vụ, tay nghề cho người lao động.

**Điều 4.** Quyền và trách nhiệm của công đoàn cơ sở về an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường.

1. Căn cứ tiêu chuẩn của Nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, công đoàn cơ sở thoả thuận với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan các

biện pháp bảo đảm, an toàn lao động, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện làm việc, bảo vệ môi trường.

Công đoàn cơ sở có trách nhiệm giáo dục, động viên người lao động thực hiện phong trào bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường và tổ chức mạng lưới an toàn vệ sinh viên; tham gia ý kiến với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan trong việc xét khen thưởng và xử lý vi phạm pháp luật về bảo hộ lao động.

2. Kiểm tra việc chấp hành pháp luật bảo hộ lao động và yêu cầu người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan thực hiện đúng pháp luật về bảo hộ lao động, bảo vệ môi trường. Khi phát hiện nơi làm việc có dấu hiệu nguy hiểm đến tính mạng người lao động, có quyền yêu cầu người có trách nhiệm thực hiện ngay biện pháp bảo đảm an toàn lao động, kể cả việc tạm ngừng hoạt động nếu thấy cần thiết. Công đoàn cơ sở cử đại diện tham gia điều tra tai nạn lao động, và có quyền yêu cầu cơ quan Nhà nước có thẩm quyền hoặc Toà án xử lý người chịu trách nhiệm để xảy ra tai nạn lao động.

**Điều 5.** Công đoàn cơ sở tham gia ý kiến với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan giải quyết kịp thời các khiếu nại, tố cáo của người lao động theo quy định tại Điều 14 của Nghị định số 133-HĐBT.

Người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan cùng công đoàn cơ sở giải quyết kịp thời, không để chậm quá 15 ngày những ý kiến bất đồng nảy sinh giữa tập thể lao động với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan về những vấn đề có liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Trong trường hợp cần thiết, công đoàn cơ sở có thể tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động hoặc đại biểu của tập thể lao động (nơi có từ 150 lao động trở lên) với người đứng đầu doanh nghiệp, cơ quan nhằm tìm ra biện pháp giải quyết hợp lý bảo đảm nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Hai bên phải thông báo trước cho nhau về yêu cầu nội dung và cách thức đối thoại; sau mỗi lần đối thoại, phải công bố kết quả những vấn đề đã giải quyết, những việc cần tiếp tục xử lý để mọi người đều biết. Việc đối thoại không để ảnh hưởng đến sản xuất, công tác của doanh nghiệp cơ quan.

## II. QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP THUỘC CÁC THÀNH PHẦN KINH TẾ

**Điều 6.** Sau khi tập thể lao động thảo luận và nhất trí nội dung thoả ước lao động, công đoàn cơ sở đại diện người lao động ký thoả ước lao động tập thể với người đứng đầu doanh nghiệp.

Khi người lao động yêu cầu, công đoàn cơ sở có trách nhiệm giúp người lao động ký hợp đồng lao động cá nhân với doanh nghiệp theo đúng pháp luật.

### A. ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

**Điều 7.** Công đoàn cơ sở phối hợp với Giám đốc doanh nghiệp tổ chức Đại hội công nhân viên chức để người lao động tham gia ý kiến vào việc quản lý doanh nghiệp.

Công đoàn cơ sở tham gia ý kiến với Giám đốc doanh nghiệp trong việc quản lý sản xuất, kỹ thuật, bảo tồn giá trị và phát triển vốn của Nhà nước giao cho doanh nghiệp, đấu tranh ngăn chặn mọi hiện tượng tiêu cực; phối hợp với Giám đốc doanh nghiệp trong việc tổ chức phong trào thi đua lao động sản xuất, kinh doanh, thực hành tiết kiệm, hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ của doanh nghiệp theo quy định tại Điều 4 của Nghị định số 133-HĐBT.

Công đoàn cơ sở và Giám đốc doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện các quy định về tổ chức và hoạt động của Ban thanh tra nhân dân tại doanh nghiệp theo Nghị định số 241-HĐBT ngày 05 tháng 8 năm 1991 của Hội đồng Bộ trưởng.

**Điều 8.** Khi giải quyết vấn đề tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, thi hành kỷ luật đối với người lao động, Giám đốc doanh nghiệp và công đoàn cơ sở phải thực hiện theo quy định tại Điều 11 của Nghị định số 133-HĐBT.

Việc sử dụng quỹ phúc lợi của doanh nghiệp phải theo đúng chính sách pháp luật của Nhà nước. Công đoàn cơ sở phối hợp với Giám đốc doanh nghiệp lập kế hoạch sử dụng quỹ phúc lợi đưa ra Đại hội công nhân viên chức thảo luận và quyết định. Trong trường hợp phải sử dụng quỹ phúc lợi để chi tiêu đột xuất (do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh), Giám đốc doanh nghiệp cùng công đoàn cơ sở quyết định và phải báo cáo lại với Đại hội công nhân viên chức trong kỳ họp gần nhất.

Công đoàn cơ sở có quyền kiểm tra và đình chỉ việc sử dụng quỹ phúc lợi trái với chính sách của Nhà nước và quyết định của Đại hội công nhân viên chức.

**Điều 9.** Căn cứ Nghị định này, sau khi thoả thuận với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Bộ Quốc phòng hướng dẫn cụ thể việc thi hành trong các xí nghiệp quốc phòng.

## B. ĐỐI VỚI CÁC HỢP TÁC XÃ SẢN XUẤT CÔNG NGHIỆP, DỊCH VỤ CÔNGNGHIỆP, XÂY DỰNG, VẬN TẢI.

**Điều 10.** Công đoàn cơ sở phối hợp với Ban quản trị và Ban kiểm tra của hợp tác xã tổ chức đại hội xã viên theo quy định Điều lệ Hợp tác xã; động viên mọi người thực hiện nghị quyết đại hội xã viên.

**Điều 11.** Công đoàn cơ sở tham gia ý kiến với Ban quản trị hợp tác xã giải quyết việc làm cho người lao động, sản xuất kinh doanh có hiệu quả; tổ chức phong trào thi đua lao động sản xuất, kinh doanh, thực hành tiết kiệm; phân phối và sử dụng thu nhập theo đúng điều lệ hợp tác xã; chăm lo đời sống của người lao động, đấu tranh ngăn chặn những hiện tượng vi phạm chế độ chính sách pháp luật của Nhà nước.

**Điều 12.** Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng trong hợp tác xã có quyền đề nghị công đoàn cơ sở đại diện cho mình để giải quyết các vấn đề về lợi ích theo chính sách, pháp luật của Nhà nước và hợp đồng lao động đã ký.

## C. ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN

**Điều 13.** Công đoàn cơ sở đại diện cho tập thể lao động thương lượng và ký thoả ước lao động tập thể với chủ doanh nghiệp; giúp người lao động ký hợp đồng lao động cá nhân; có quyền giám sát và yêu cầu chủ doanh nghiệp thực hiện đúng các chế độ, chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề khác có liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động; có quyền kiến nghị với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền xử lý những vi phạm pháp luật về lao động, và các chính sách, pháp luật khác của Nhà nước tại doanh nghiệp.

Khi không đồng ý với việc giải quyết của chủ doanh nghiệp và công đoàn cơ sở về những vấn đề có liên quan đến nghĩa vụ và lợi ích của mình, người lao động hoặc tập thể lao động có quyền kiến nghị với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết.

**Điều 14.** Khi buộc người lao động thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn thì chủ doanh nghiệp phải thảo luận và nhất trí với công đoàn cơ sở. Trường hợp hai bên không nhất trí, hoặc người lao động không nhất trí thì chuyển đến cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết theo pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động.

## D. ĐỐI VỚI XÍ NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI.

**Điều 15.** Quyền và trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong các xí nghiệp này thực hiện theo Quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ban hành kèm theo Nghị định số 233-HĐBT ngày 22 tháng 6 năm 1990 của Hội đồng Bộ trưởng và Thông tư số 19-LĐTBXH-TT ngày 31 tháng 12 năm 1990 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành quy chế lao động nói trên.

## III. QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG CÁC CƠ QUAN (Gồm đơn vị sự nghiệp, cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội)

**Điều 16.** Công đoàn cơ sở phối hợp với Thủ trưởng cơ quan tổ chức cho cán bộ công nhân viên tham gia xây dựng và thực hiện chương trình, kế hoạch công tác chuyên môn, tổ chức phong trào thi đua nhằm động viên cán bộ, công nhân viên trong cơ quan thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao và chương trình, kế hoạch công tác chuyên môn đề ra.

**Điều 17.** Khi cần thiết, công đoàn cơ sở tham gia ý kiến với thủ trưởng cơ quan trong việc cải tiến tổ chức, lề lối làm việc nhằm nâng cao hiệu suất công tác; thực hiện các chế độ chính sách, pháp luật có liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích của cán bộ công nhân viên.

Thủ trưởng cơ quan và công đoàn cơ sở phải thực hiện theo quy định tại Điều 7 và Điều 11 của Nghị định số 133-HĐBT trong việc quyết định các vấn đề tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, thi hành kỷ luật đối với cán bộ, công nhân viên.

Thủ trưởng cơ quan bàn với công đoàn cơ sở việc phân phối và sử dụng các nguồn thu hợp pháp có liên quan đến nghĩa vụ và lợi ích của cán bộ, công nhân viên đúng với chủ trương, chế độ, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Công đoàn cơ sở và Thủ trưởng cơ quan có trách nhiệm thực hiện các quy định về tổ chức và hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân tại cơ quan theo Nghị định số 241-HĐBT ngày 05 tháng 8 năm 1991 của Hội đồng Bộ trưởng.

## IV. BẢO ĐẢM ĐIỀU KIỆN CHO CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ HOẠT ĐỘNG

**Điều 18.** Doanh nghiệp, cơ quan có trách nhiệm cung cấp không thu tiền những phương tiện cần thiết cho công đoàn cơ sở hoạt động (nơi làm việc, phương tiện giao thông, liên lạc, văn phòng phẩm v.v...) phù hợp với điều kiện vật chất của mỗi doanh nghiệp, cơ quan; tạo điều kiện thuận lợi để Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người được phân công làm công tác công đoàn hoàn thành nhiệm vụ của mình.

**Điều 19.** Ngoài tiền lương do công đoàn trả, cán bộ công đoàn chuyên trách vẫn được hưởng các quyền lợi về khen thưởng, nhà ở, phúc lợi khác như cán bộ, công nhân viên của doanh nghiệp, cơ quan.

Thời gian hoạt động công tác công đoàn của cán bộ công đoàn không chuyên trách (kể cả Chủ tịch công đoàn) và việc giải quyết cho cán bộ công đoàn cơ sở đi học, đi họp do công đoàn cấp trên triệu tập được thực hiện theo quy định tại Điều 18 của Nghị định số 133-HĐBT.

Việc buộc thôi việc, cho thôi việc, hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn và thuyên chuyển công tác đối với uỷ viên Ban chấp hành công đoàn thì phải được Ban chấp hành công đoàn cùng cấp thoả thuận; đối với Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn thì phải được công đoàn cấp trên trực tiếp thoả thuận.

**Điều 20.** Việc trích nộp kinh phí công đoàn của các doanh nghiệp, cơ quan thực hiện theo quy định của Hội đồng Bộ trưởng. Bộ Tài chính phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn cụ thể việc quy định này.

## V. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 21.** Các Bộ trưởng, Chủ nhiệm Uỷ ban Nhà nước, Thủ trưởng các cơ quan khác thuộc Hội đồng Bộ trưởng, Chủ tịch Uỷ ban Nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có nhiệm vụ phối hợp với công đoàn cùng cấp để thực hiện tốt Luật công đoàn, Nghị định số 133-HĐBT và Nghị định này.

Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký, các quy định trước đây trái với Nghị định này đều bãi bỏ.

**TM. HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG**
**KT. CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH**
**Phan Văn Khải**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 04/2007/QĐ-TTg
# NGÀY 10 THÁNG 01 NĂM 2007 CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ
## Ban hành quy chế về mối quan hệ công tác giữa Chính phủ và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

## THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;
Căn cứ Luật Công đoàn ngày 30 tháng 6 năm 1990;
Sau khi thống nhất với Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam,

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế về mối quan hệ công tác giữa Chính phủ và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

**Điều 3.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Tấn Dũng**

## QUY CHẾ VỀ MỐI QUAN HỆ CÔNG TÁC GIỮA CHÍNH PHỦ VÀ TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 04/2007/QĐ-TTg ngày 10 tháng 01 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ)*

**Điều 1.** Quy chế này quy định một số điểm cụ thể về quan hệ phối hợp trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của Chính phủ có liên quan đến chức năng của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, nhằm phát huy vai trò của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong việc tham gia với cơ quan nhà nước xây dựng và kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật, thực hiện các cơ chế, chủ trương, chính sách quản lý có liên quan trực tiếp đến phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của cán bộ, công chức và người lao động; tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế góp phần bảo đảm các quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ, công chức và người lao động; đồng thời tổ chức, giáo dục, động viên cán bộ, công chức và người lao động tích cực thực hiện các nhiệm vụ về chính trị, kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng.

**Điều 2.** Trong việc soạn thảo các văn bản quy phạm pháp luật, các chính sách, chế độ về lao động, tiền lương, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hộ lao động và các chính sách xã hội khác liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của người lao động:

1. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ chủ trì soạn thảo văn bản có trách nhiệm lấy ý kiến của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam bằng hình thức gửi văn bản trực tiếp. Thời gian lấy ý kiến ít nhất là 20 ngày làm việc kể từ ngày đưa văn bản dự thảo ra lấy ý kiến. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm cho ý kiến trả lời bằng văn bản đúng thời hạn.

2. Trong trường hợp ý kiến của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và ý kiến của cơ quan chủ trì soạn thảo khác nhau, chưa thống nhất được, thì cơ quan chủ trì soạn thảo phải báo cáo các ý kiến khác nhau để Thủ tướng Chính phủ xem xét và quyết định theo thẩm quyền.

**Điều 3.** Về việc tổ chức phong trào thi đua lao động sản xuất, thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, chống lãng phí trong cán bộ, công chức và người lao động:

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về thi đua, khen thưởng trong phạm vi cả nước.

2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm chỉ đạo các cấp Công đoàn tham gia với các cơ quan chức năng tuyên truyền, động viên cán bộ, công chức và người lao động; tổ chức hưởng ứng các phong trào thi đua lao động sản xuất, thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, chống lãng phí; tham gia công tác sơ kết, tổng kết thi đua; chấp hành và giám sát việc chấp hành Luật Thi đua, khen thưởng.

3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm chỉ đạo các cấp công đoàn tuyên truyền giáo dục cán bộ, công chức và người lao động thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; kiến nghị các biện pháp nhằm phát hiện, phòng ngừa và đấu tranh tham nhũng.

**Điều 4.**

1. Chính phủ tạo điều kiện thuận lợi để Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tuyên truyền, phổ biến pháp luật trong cán bộ, công chức và người lao động; động viên, tổ chức cho đoàn viên, cán bộ, công chức và người lao động tham gia xây dựng và củng cố chính quyền nhân dân; tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách pháp luật của Nhà nước, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, đại biểu dân cử, cán bộ, công chức và viên chức nhà nước theo quy định của pháp luật.

2. Công đoàn thực hiện quyền kiểm tra việc chấp hành pháp luật, chính sách, chế độ liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của cán bộ, công chức và người lao động.

3. Khi cần thiết Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề xuất với Chính phủ và các Bộ, ngành chức năng thành lập các đoàn kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về việc thực hiện các chính sách, chế độ liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của cán bộ, công chức và người lao động theo Luật Công đoàn. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cử đại diện tham gia các đoàn kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật và việc thực hiện các chế độ, chính sách, việc giải quyết khiếu nại, tố cáo, việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở có liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của cán bộ, công chức và người lao động do Chính phủ hoặc do các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ tổ chức.

4. Chính phủ và các thành viên Chính phủ có trách nhiệm nghiên cứu, giải quyết và trả lời các kiến nghị của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 5.** Về việc giải quyết các kiến nghị của cán bộ, công chức và người lao động.

1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm phối hợp, giám sát việc chấp hành pháp luật và việc thực hiện các chế độ, chính sách liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của cán bộ, công chức và người lao động ở các Bộ, ngành, địa phương.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần kịp thời phản ảnh tới các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về các vấn đề phát sinh hoặc thấy có dấu hiệu vi phạm pháp luật; phối hợp chặt chẽ với Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong việc giải quyết các vấn đề này hoặc báo cáo Chính phủ xem xét, giải quyết.

2. Trong trường hợp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam còn có ý kiến khác với kết quả giải quyết của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về đơn thư khiếu nại, tố cáo của cán

bộ, công chức, người lao động, Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề nghị Chính phủ xem xét, giải quyết theo luật định.

**Điều 6.**

1. Hàng năm, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng kế hoạch và dự toán thu, chi ngân sách công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn và Bộ luật Lao động gửi Bộ Tài chính và Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Bộ Tài chính và Bộ Kế hoạch và Đầu tư có trách nhiệm tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ. Trường hợp nguồn thu không đảm bảo những nhu cầu chi cần thiết, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam lập dự toán chi hỗ trợ từ ngân sách nhà nước gửi Bộ Tài chính để Bộ Tài chính báo cáo Chính phủ tổng hợp trình Quốc hội quyết định theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm đề ra những biện pháp cần thiết nhằm bảo đảm hoàn thành tốt nhiệm vụ thu, chi nguồn quỹ công đoàn, thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí, phòng, chống tham nhũng, chấp hành nghiêm kỷ luật tài chính.

**Điều 7.** Bộ Ngoại giao có trách nhiệm giúp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nắm vững tình hình hoạt động của các tổ chức Công đoàn trên thế giới; giúp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam mở rộng và phát triển quan hệ hợp tác với các tổ chức Công đoàn trên thế giới.

**Điều 8.** Về chế độ thông tin báo cáo:

1. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có trách nhiệm thông tin cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tình hình kinh tế - xã hội và các chủ trương, chính sách của Nhà nước mới ban hành liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của cán bộ, công chức và người lao động.

2. Khi cần thiết Chính phủ cử người đại diện dự các kỳ Hội nghị Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để nghe các kiến nghị với Chính phủ hoặc thông báo những vấn đề về chính sách liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của cán bộ, công chức và người lao động.

3. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm báo cáo về tình hình việc làm, đời sống, tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, công chức và người lao động và hoạt động công đoàn với Chính phủ.

**Điều 9.**

1. Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được mời dự các phiên họp của Chính phủ hoặc các hội nghị chuyên đề giải quyết các vấn đề liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của cán bộ, công chức và người lao động hoặc liên quan đến hoạt động công đoàn.

2. Thủ tướng, Phó Thủ tướng Chính phủ hoặc các thành viên của Chính phủ được mời dự các kỳ họp của Đoàn Chủ tịch hoặc Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao

động Việt Nam về các vấn đề có liên quan đến việc làm, đời sống của cán bộ, công chức và người lao động.

3. Hàng năm (hoặc khi cần thiết) Thủ tướng Chính phủ và Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức họp liên tịch (hoặc làm việc) để trao đổi về những vấn đề cần thiết trong mối quan hệ công tác giữa Chính phủ với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Thời gian, chương trình làm việc do Văn phòng Chính phủ phối hợp với Văn phòng Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chuẩn bị.

4. Quy chế này thay thế Quy chế về mối quan hệ công tác giữa Chính phủ với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành kèm theo Quyết định số 465/TTg ngày 27 tháng 8 năm 1994 của Thủ tướng Chính phủ.

**THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Tấn Dũng**

# Mục II. Tổ chức, biên chế, hoạt động, xây dựng công đoàn; chuyển đổi, thành lập, hoạt động công đoàn cơ sở công ty cổ phần; văn thư, lưu trữ

## VĂN BẢN SỐ 104/TLĐ NGÀY 25 THÁNG 01 NĂM 2000 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

### Hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của công đoàn cơ sở thành viên

Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam lần thứ VIII; Thông tri số 68/TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Căn cứ vào tình hình thực tế về tổ chức và hoạt động của tổ chức công đoàn hiện nay, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn hướng dẫn một số vấn đề về tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn và nội dung hoạt động của công đoàn cơ sở thành viên như sau:

#### I. QUY ĐỊNH CHUNG

**1.** Công đoàn cơ sở thành viên là công đoàn trực thuộc công đoàn cơ sở được thành lập ở các đơn vị thành viên của Công ty, viện, trường, các ban, ngành Trung ương, địa phương và các công đoàn chưa có công đoàn ngành địa phương.

**2.** Công đoàn cơ sở thành viên là tổ chức công đoàn được công đoàn cơ sở thành lập, phân cấp quản lý hoặc ủy quyền một số nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể phù hợp với vai trò, nhiệm vụ của công đoàn cơ sở thành viên nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo của cơ sở trong việc thực hiện nhiệm vụ, chức năng của tổ chức công đoàn.

**3.** Công đoàn cơ sở thành viên có tư cách pháp nhân, được sử dụng con dấu, được mở tài khoản tại ngân hàng. Tùy theo điều kiện cụ thể của từng đơn vị, công đoàn cơ sở thành viên được công đoàn cơ sở trực tiếp phân cấp quản lý tài chính, tài sản (nếu có).

#### II. NGUYÊN TẮC TỔ CHỨC, NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ THÀNH VIÊN

**1.** Nguyên tắc tổ chức và việc thành lập công đoàn cơ sở thành viên được quy định như sau:

a) Các công đoàn cơ sở của Công ty, doanh nghiệp, viện, trường, cơ quan Bộ, ban. ngành Trung ương và địa phương có các đơn vị thành viên thì công đoàn cơ sở trực tiếp xem xét để thành lập công đoàn cơ sở thành viên.

b) Khi thành lập công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn cơ sở trực tiếp xin ý kiến công đoàn cấp trên cơ sở; tranh thủ sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng trao đổi thống nhất với Thủ trưởng cơ quan, đơn vị doanh nghiệp về phân cấp nhiệm vụ, quyền hạn cho công đoàn cơ sở thành viên phù hợp với thực tế từng đơn vị.

c) Nhiệm kỳ Đại hội của công đoàn cơ sở thành viên áp dụng như công đoàn sơ sở.

**2.** Nhiệm vụ quyền hạn của công đoàn cơ sở thành viên:

Công đoàn cơ sở thành viên chịu trách nhiệm thực hiện Nghị quyết Đại hội công đoàn cơ sở và sự chỉ đạo trực tiếp của công đoàn cơ sở; tùy theo điều kiện cụ thể công đoàn cơ sở có thể phân cấp cho công đoàn cơ sở thành viên một số nhiệm vụ, quyền hạn:

- Đại diện cho tập thể lao động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân viên chức lao động trong cơ quan, đơn vị thành viên trước pháp luật.

- Hướng dẫn giúp đỡ công nhân viên chức lao động giao kết hợp đồng lao động cá nhân với chủ doanh nghiệp, Đại diện cho tập thể lao động xây dựng ký kết Thỏa ước lao động tập thể, kiểm tra, giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể và các chế độ chính sách liên quan đến công nhân viên chức lao động.

- Tuyên truyền phổ biến chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước nhất là Luật Lao động, về tổ chức Công đoàn Việt Nam, Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam, hướng dẫn giúp đỡ công nhân viên chức lao động về các thủ tục xin gia nhập công đoàn, phát triển đoàn viên, duy trì sinh hoạt tổ công đoàn, quản lý đoàn viên, có kế hoạch và mở lớp đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn và tham gia làm tốt công tác xây dựng Đảng tại cơ quan, đơn vị.

- Phối hợp với Thủ trưởng cơ quan, đơn vị doanh nghiệp thành viên tổ chức tốt Đại hội công nhân viên chức hoặc hội nghị cán bộ công chức tại cơ quan thành viên, bàn các biện pháp tháo gỡ khó khăn, thực hiện kế hoạch hàng năm bảo đảm việc làm, tăng thêm thu nhập, cải tiến lề lối làm việc, giảm phiền hà cho người lao động, nâng cao hiệu quả công tác, chăm lo đến lợi ích vật chất, tinh thần cho công nhân viên chức và lao động.

- Công đoàn cơ sở thành viên thực hiện việc thu, chi, quản lý tài chính, tài sản công đoàn (nếu có) theo sự phân cấp của Công đoàn cơ sở trực tiếp đúng với quy định của Nhà nước, của Tổng Liên đoàn.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Đối với các công đoàn trước là công đoàn cơ sở khi thành lập công đoàn công ty mà chuyển thành công đoàn bộ phận của công đoàn cơ sở nếu có đủ điều kiện như quy định tại phần II (a) thì công đoàn cơ sở báo cáo công đoàn cấp trên trực tiếp để quyết định chuyển thành công đoàn cơ sở thành viên.

**2.** Việc phân cấp và quản lý tài chính ở các cấp công đoàn sẽ có hướng dẫn riêng của Tổng Liên đoàn, trước mắt công đoàn các cấp và công đoàn cơ sở căn cứ vào tình hình thực tế và khả năng tài chính hiện có để điều chỉnh tỷ lệ nhằm tạo mọi điều kiện cho công đoàn cơ sở thành viên hoạt động.

Trên đây là hướng dẫn nội dung cơ bản về tổ chức và hoạt động của công đoàn cơ sở thành viên. Các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, công đoàn các Tổng công ty cần chỉ đạo công đoàn các cấp thực hiện và có sự vận dụng phù hợp với đặc điểm của ngành và địa phương. Nếu có khó khăn vướng mắc báo cáo đề xuất với Tổng Liên đoàn điều chỉnh bổ sung.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**
**PHÓ CHỦ TỊCH**
**Nguyễn Đình Thắng**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 293/QĐ-TLĐ NGÀY 22 THÁNG 02 NĂM 2001 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành quy định tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

- Căn cứ chức năng, quyền hạn của đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam;

- Căn cứ đề án số: 48/TLĐ ngày 06 tháng 10 năm 2000 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về việc kiện toàn sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ đối với LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương theo tinh thần Nghị quyết Trung ương VII (Khóa VIII) của Đảng;

- Xét đề nghị của Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn,

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này bản Quy định về tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ cơ quan LĐLĐ tỉnh, phố, Công đoàn ngành trung ương trực thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký. Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, các Ban và đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
CHỦ TỊCH

Cù Thị Hậu

# QUY ĐỊNH VỀ TỔ CHỨC BỘ MÁY, BIÊN CHẾ CÁN BỘ CƠ QUAN LĐLĐ TỈNH, THÀNH PHỐ, CÔNG ĐOÀN NGÀNH TRUNG ƯƠNG

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 293/QĐ-TLĐ ngày 22-2-2001 của Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN)*

## I. MỤC ĐÍCH YÊU CẦU

**1.** Xây dựng bộ máy cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương tinh, gọn đảm bảo hoạt động có hiệu lực, đạt hiệu quả tốt, đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn trong nền kinh tế thị trường.

**2.** Trên cơ sở nhiệm vụ, quyền hạn của LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương xác định rõ cơ cấu bộ máy, lề lối làm việc, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, tham mưu cho BCH, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương và BCH, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về các chế độ, chính sách liên quan đến CNVC-LĐ ở địa phương và ngành.

## II. QUY ĐỊNH MÔ HÌNH TỔ CHỨC BỘ MÁY, BIÊN CHẾ CÁN BỘ CƠ QUAN LĐLĐ TỈNH, THÀNH PHỐ, CÔNG ĐOÀN NGÀNH TRUNG ƯƠNG

### A. Quy định chung về tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ

1. Tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương phải căn cứ nhiệm vụ, quyền hạn của LĐLĐ địa phương và công đoàn ngành Trung ương đã được Điều lệ Công đoàn Việt Nam quy định; căn cứ quy mô (số lượng CNVC-LĐ, CĐCS do LĐLĐ địa phương, công đoàn ngành Trung ương trực tiếp chỉ đạo), phạm vi hoạt động, đặc điểm của địa phương và ngành.

2. Tổ chức bộ máy cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương phải tinh, gọn. Mỗi ban có thể có nhiều chuyên đề có cán bộ phụ trách, nhưng không nhất thiết Tổng Liên đoàn có ban nào thì LĐLĐ địa phương, công đoàn ngành Trung ương có ban đó.

3. Không thành lập ban khi không có chuyên viên

### B. Tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ cơ quan công đoàn ngành trung ương

1. Quy định về tổ chức bộ máy:

a) Công đoàn ngành Trung ương quản lý trực tiếp trên 80.000 CNVC-LĐ và trên 200 Công đoàn cơ sở, hoạt động phân tán trong toàn quốc, đa dạng về ngành nghề; được Tổng Liên đoàn phân cấp quản lý tài chính, cán bộ, thành lập không quá 7 ban, gồm:

- Ban Chính sách kinh tế xã hội (gồm các chuyên đề: thi đua, BHLĐ, lao động tiền lương, pháp luật, chính sách xã hội).

- Ban Tổ chức (gồm: cán bộ, đào tạo, phát triển đoàn viên, xây dựng CĐCS)

- Ban Tài chính.

- Ban Tuyên giáo.

- Ban Nữ công.

- Uỷ ban kiểm tra.

- Văn phòng (gồm: tổng hợp, quản trị, hành chính)

b) Công đoàn ngành Trung ương quản lý trực tiếp từ 30.000 đến dưới 80.000 CNVC-LĐ và có từ 100 đến dưới 200 CĐCS, hoạt động phân tán trong toàn quốc, đa dạng về ngành nghề; được Tổng Liên đoàn phân cấp quản lý tài chính, cán bộ, thành lập không quá 6 ban, gồm:

- Ban Chính sách kinh tế xã hội (gồm chuyên đề: thi đua, BHLĐ, lao động tiền lương, pháp luật, chính sách xã hội).

- Ban Tổ chức

- Ban Tuyên giáo

- Ban Nữ công

- Ban Tài chính - văn phòng.

- Uỷ ban kiểm tra

c) Đối với những công đoàn ngành Trung ương quản lý trực tiếp dưới 30.000 CNVC-LĐ, được Tổng Liên đoàn phân cấp quản lý tài chính, cán bộ từng phần, thành lập không quá 4 ban, gồm:

- Ban Chính sách kinh tế xã hội

- Ban Tuyên giáo - Nữ Công

- Ban Tài chính - Văn phòng

- Ban Tổ chức - UBKT

2. Quy định về biên chế cán bộ:

a) Đối với công đoàn ngành Trung ương quy định tại điểm 1-a biên chế không quá 22 cán bộ (trừ bảo vệ, lái xe, tạp vụ, văn thư không quá 4 người).

b) Đối với công đoàn ngành Trung ương quy định tại điểm 1-b biên chế không quá 18 cán bộ (trừ bảo vệ, lái xe, tạp vụ, văn thư không quá 4 người).

c) Đối với công đoàn ngành Trung ương quy định tại điểm 1-c biên chế không quá 12 cán bộ (trừ bảo vệ, lái xe, văn thư không quá 3 người).

**C. Tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố**

1. Quy định về tổ chức bộ máy:

Căn cứ số lượng CNVC-LĐ, Công đoàn cơ sở do địa phương trực tiếp quản lý, mỗi LĐLĐ tỉnh, thành phố thành lập từ 6-7 ban theo hai loại hình sau:

a) LĐLĐ tỉnh, thành phố ở đồng bằng có từ 40.000 CNVC-LĐ và 500 CĐCS trở lên; ở miền núi có từ 30.000 CNVC-LĐ và 400 CĐCS trở lên, thành lập tối đa không quá 7 ban, gồm:

- Ban Chính sách kinh tế xã hội (gồm các chuyên đề: thi đua, BHLĐ, LĐTL, pháp luật, chính sách xã hội).

- Ban Tổ chức (gồm: cán bộ, đào tạo, phát triển đoàn viên, xây dựng CĐCS)
- Ban Tài chính
- Ban Tuyên giáo
- Ban Nữ công
- Uỷ ban kiểm tra.
- Văn phòng (gồm: tổng hợp, quản trị, hành chính)

Riêng LĐLĐ thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh là hai thành phố lớn tập trung đông CNVC-LĐ và CĐCS thuộc nhiều thành phần kinh tế có thể thành lập thêm một số ban, nhưng phải có đề án báo cáo Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn và phải được Đoàn Chủ tịch phê duyệt mới được thành lập.

b) LĐLĐ tỉnh, thành phố có dưới 30.000 CNVC-LĐ và dưới 400 CĐCS thành lập không quá 6 ban, gồm:

- Ban Chính sách kinh tế xã hội.
- Ban Tổ chức.
- Ban Tuyên giáo.
- Ban Nữ công.
- Ban Tài chính - Văn phòng.
- Uỷ ban kiểm tra.

2. Quy định về biên chế cán bộ:

a) LĐLĐ tỉnh, thành phố: ở đồng bằng có trên 70.000 CNVC-LĐ và trên 700 CĐCS; ở miền núi có trên 40.000 CNVC-LĐ và trên 500 CĐCS, biên chế không quá 35 cán bộ (trừ bảo vệ, lái xe, tạp vụ, văn thư không quá 5 người).

Riêng LĐLĐ thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh biên chế không quá 62 cán bộ (trừ bảo vệ, lái xe, tạp vụ, văn thư không quá 6 người).

b) LĐLĐ tỉnh, thành phố: ở đồng bằng có từ 40.000 đến dưới 70.000 CNVC-LĐ và có từ 500 đến dưới 700 CĐCS; ở miền núi có từ 30.000 đến dưới 40.000 CNVC-LĐ và có từ 400 đến dưới 500 CĐCS, biên chế không quá 25 cán bộ (trừ bảo vệ, lái xe, tạp vụ, văn thư không quá 5 người).

c) LĐLĐ tỉnh, thành phố có dưới 30.000 CNVC-LĐ và dưới 400 CĐCS, biên chế không quá 20 cán bộ (trừ lái xe, bảo vệ, tạp vụ, văn thư không quá 4 người).

## III. THẨM QUYỀN QUYẾT ĐỊNH TỔ CHỨC BỘ MÁY BIÊN CHẾ CÁN BỘ CƠ QUAN LĐLĐ TỈNH, THÀNH PHỐ CÔNG ĐOÀN NGÀNH TRUNG ƯƠNG

**1.** Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn quy định tổ chức bộ máy, tên gọi các ban, biên chế cán bộ cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương thống nhất thực hiện chung trong cả nước. LĐLĐ địa phương, công đoàn Trung ương có yêu cầu thành lập thêm các ban ngoài qui định của Tổng Liên đoàn phải có đề án trình Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xem xét quyết định.

**2.** Biên chế cán bộ của cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn quyết định. Biên chế cán bộ các ban thuộc LĐLĐ địa phương, công đoàn ngành Trung ương do Ban Thường vụ LĐLĐ địa phương, công đoàn ngành Trung ương quyết định trong phạm vi biên chế chung của cơ quan đã được Tổng Liên đoàn và Ban Tổ chức Trung ương phê duyệt hàng năm.

## IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Trách nhiệm của Ban thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương trong việc tổ chức triển khai thực hiện quy định này:

**1.** Tiến hành rà soát, sắp xếp lại bộ máy, bố trí cán bộ trong cơ quan theo hướng sau:

- Tăng cường cán bộ cho các ban chuyên đề, giảm cán bộ, nhân viên các ban phục vụ.

- Chuyển những cán bộ, công nhân viên từ các đơn vị sự nghiệp có thu và hoạt động dịch vụ xã hội như: Trung tâm dịch vụ việc làm, Báo chí, Nhà văn hóa, Câu lạc bộ... đang hưởng lương từ ngân sách sang hưởng lương ngoài ngân sách (tự trang trải).

- Chuyển số nhân viên phục vụ: Bảo vệ, lái xe, tạp vụ sang chế độ hợp đồng lao động (theo pháp luật lao động) trong chỉ tiêu biên chế.

**2.** Bổ sung, hoặc xây dựng quy chế làm việc của cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, cải tiến sự chỉ đạo điều hành công việc của cơ quan đảm bảo thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn theo Luật Công đoàn và quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

**3.** Tổ chức triển khai thực hiện quy định này trong cơ quan, đơn vị. Những vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện báo cáo về Tổng Liên đoàn để nghiên cứu bổ sung, sửa đổi.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 758/QĐ-TLĐ NGÀY 24 THÁNG 5 NĂM 2004 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành Quy định tạm thời việc chuyển đổi, thành lập và hoạt động của Công đoàn cơ sở công ty cổ phần

*- Căn cứ Luật Công đoàn 1990, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa IX*

*- Căn cứ Luật Doanh nghiệp, Luật Doanh nghiệp Nhà nước sửa đổi 2003, các văn bản pháp quy của Nhà nước về cổ phần hoá và đa dạng hoá sở hữu doanh nghiệp Nhà nước*

*- Theo đề nghị của Ban Tổ chức TLĐ.*

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định tạm thời về việc chuyển đổi, thành lập và hoạt động của Công đoàn cơ sở công ty cổ phần.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ban hành.

**Điều 3.** Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, các Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐ chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
PHÓ CHỦ TỊCH

**Nguyễn Đình Thắng**

## QUY ĐỊNH TẠM THỜI
## NGÀY 24 THÁNG 5 NĂM 2004 VỀ VIỆC CHUYỂN ĐỔI, THÀNH LẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ CÔNG TY CỔ PHẦN

*(Ban hành theo Quyết định số 758/QĐ-TLĐ ngày 24 tháng 5 năm 2004)*

### I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG

**1. Quy định này được áp dụng đối với các Công đoàn cơ sở DNNN thực hiện cổ phần bao gồm:**

a) Công ty cổ phần Nhà nước nắm cổ phần chi phối.

b) Công ty cổ phần Nhà nước không nắm cổ phần chi phối hoặc không có cổ phần.

c) CĐCSDNNN thực hiện "Giao bán, khoán kinh doanh, cho thuê DNNN" mà đăng ký hoạt động theo mô hình công ty cổ phần.

2. Các Công đoàn công ty cổ phần đã được thành lập thuộc các thành phần kinh tế cũng áp dụng nội dung bản quy định này.

### II. CHUYỂN ĐỔI CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ DNNN SANG CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ CÔNG TY CỔ PHẦN VÀ THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ CÔNG TY CỔ PHẦN

**1. Chuyển đổi CĐCS DNNN sang CĐCS công ty cổ phần:**

1.1. Những DNNN thực hiện cổ phần hoá hoặc thực hiện đa dạng hoá sở hữu khi chuyển sang Công ty cổ phần hoặc hoạt động theo Công ty cổ phần Nhà nước nắm cổ phần chi phối, thì BCH CĐ doanh nghiệp làm thủ tục báo cáo và đề nghị lên Công đoàn cấp trên trực tiếp quản lý ra quyết định chuyển đổi tên thành Công đoàn Công ty Cổ phần và tiếp tục chỉ đạo hoạt động theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

1.2. Công đoàn cơ sở ở những DNNN thuộc Bộ, Tổng công ty do Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty quản lý chỉ đạo khi doanh nghiệp thực hiện cổ phần hoá hoặc đa dạng hoá hình thức sở hữu mà hoạt động theo mô hình công ty cổ phần nhưng Nhà nước không có cổ phần, hoặc không nắm cổ phần chi phối thì Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty làm thủ tục chuyển đổi tên thành Công đoàn Công ty cổ phần và bàn giao cho LĐLĐ tỉnh, thành phố quản lý chỉ đạo; nếu Công đoàn Công ty cổ phần đề nghị được trực thuộc Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty phải được LĐLĐ địa phương đồng ý.

1.3. Công đoàn cơ sở ở những DNNN do UBND tỉnh, thành phố thành lập khi doanh nghiệp cổ phần hoá hoặc đa dạng hoá sở hữu thì LĐLĐ địa phương ra quyết định chuyển đổi tên thành Công đoàn Công ty cổ phần hoặc các hình thức tương ứng để quản lý, chỉ đạo hoạt động theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

**2. Thành lập mới Công đoàn Công ty cổ phần:**

Công ty cổ phần khi được cấp giấy phép kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp thì Công đoàn ngành TW, LĐLĐ tỉnh, thành phố,... chậm nhất sau 06 tháng kể từ ngày

doanh nghiệp bắt đầu hoạt động ra quyết định thành lập Công đoàn công ty cổ phần, chỉ định Chủ tịch và BCH lâm thời theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam và hướng dẫn của TLĐ.

## III. NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG CỦA CĐCS DNNN KHI CỔ PHẦN HOÁ HOẶC CHUYỂN ĐỔI SỞ HỮU

**1. Nội dung hoạt động của Công đoàn cơ sở DNNN trong quá trình cổ phần hoá:**

Thực hiện theo Văn bản số 2035/TLĐ ngày 09/12/2002 của Đoàn Chủ tịch TLĐ về "Nhiệm vụ của Công đoàn trong và sau khi chuyển DNNN thành Công ty cổ phần" theo Nghị định và các văn bản pháp quy của Chính phủ.

**2. Nội dung hoạt động của Công đoàn công ty cổ phần Nhà nước nắm cổ phần chi phối:**

Hoạt động của tổ chức Công đoàn trong công ty cổ phần Nhà nước nắm cổ phần chi phối, thực hiện theo quy định tại Điều 18, Điều lệ CĐVN; Luật Công đoàn và Luật DNNN (sửa đổi), ngoài ra cần tập trung thực hiện tốt các việc sau:

2.1. Ban chấp hành công ty cổ phần thoả thuận với người sử dụng lao động những nội dung hoạt động cơ bản theo chức năng của tổ chức công đoàn đã được quy định tại Luật Công đoàn, Bộ Luật lao động và đề nghị ghi vào trong điều lệ công ty cổ phần đại hội cổ đông thông qua.

2.2. Thực hiện quyền dân chủ của CNLĐ, BCH Công đoàn Công ty cổ phần thoả thuận với người sử dụng lao động, ngoài việc tổ chức đại hội cổ đông theo quy định của Luật Doanh nghiệp thì hàng năm tổ chức Hội nghị toàn thể hoặc Hội nghị đại biểu CNLĐ để người lao động được tham gia và quyết định các nội dung:

a) Được quyền tham gia các biện pháp để thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, tổ chức phong trào thi đua, thực hiện các chế độ chính sách, các biện pháp bảo hộ lao động, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao thu nhập và đời sống của CNLĐ.

- Về những vấn đề sửa đổi, bổ sung các quy chế quản lý công ty cổ phần có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của CNLĐ như: Quy chế về trả lương, khen thưởng, kỷ luật lao động, về sử dụng các quỹ phúc lợi và quỹ khen thưởng (nếu có);

- Xây dựng mới hoặc sửa đổi bổ sung nội dung thoả ước lao động tập thể.

b) Được quyền quyết định:

- Giới thiệu người đại diện Công đoàn có năng lực tham gia Ban kiểm soát công ty cổ phần.

- Bầu Ban thanh tra nhân dân.

**3.** Nội dung hoạt động của CĐ công ty cổ phần Nhà nước không nắm cổ phần chi phối và không có cổ phần: Thực hiện theo quy định tại Điều 18 Điều lệ CĐVN ban chấp hành Công đoàn công ty cổ phần cần thoả thuận với người sử dụng lao động, về những

vấn đề liên quan đến hoạt động công đoàn để đại hội cổ đông thông qua, đảm bảo hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Đối với Công ty cổ phần số lượng lao động chiếm 1/3 tổng số lao động không phải là cổ đông thì CĐCS tổ chức hội nghị CNLĐ hàng năm để:

CNLĐ tham gia vào các nội dung mà BCH Công đoàn Công ty cổ phần đại diện CNLĐ xây dựng và ký thoả ước lao động tập thể với người sử dụng lao động.

## IV. ĐIỀU KIỆN HOẠT ĐỘNG CỦA CĐCS CÔNG TY CỔ PHẦN

**1. Thời gian hoạt động Công đoàn**

Thời gian hoạt động của cán bộ Công đoàn công ty cổ phần không chuyên trách thực hiện theo Luật Công đoàn, Bộ luật lao động, các Nghị định của Chính phủ và các quy định hướng dẫn của TLĐ.

Chủ tịch Công đoàn Công ty cổ phần không chuyên trách được sử dụng một số thời gian trong giờ làm việc để làm công tác công đoàn và được người sử dụng trả lương. Số thời gian này theo quy mô của công ty cổ phần và theo sự thoả thuận của người sử dụng lao động và BCH Công đoàn Công ty cổ phần nhưng ít nhất không được dưới 03 ngày làm việc trong một tháng.

Đối với Công ty cổ phần có quy mô lớn, số lượng đoàn viên công đoàn đông (có trên 500 đoàn viên) việc bố trí cán bộ chuyên trách công đoàn vận dụng theo Quy định số 395/TLĐ ngày 06 tháng 3 năm 2002.

**2. Tài chính công đoàn:**

Thực hiện thu, chi, quản lý tài chính công đoàn công ty cổ phần theo quy định của Nhà nước và TLĐ.

## V. NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN CƠ SỞ

LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành TW, CĐ Tổng Công ty trực thuộc TLĐ hoặc Công đoàn cấp trên cơ sở được phân cấp quản lý, phân công cán bộ trong Ban thường vụ để chỉ đạo công tác chuyển đổi, thành lập mới Công đoàn Công ty cổ phần, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra và giải quyết những khó khăn vướng mắc trong quá trình hoạt động của Công đoàn công ty cổ phần phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị.

Bản quy định này thay thế Văn bản số 105/TLĐ ngày 25/01/2000 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn có trách nhiệm tổ chức triển khai quy định này, trong quá trình thực hiện có gì vướng mắc, tồn tại phản ánh về Tổng Liên đoàn để nghiên cứu, bổ sung, sửa đổi.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**PHÓ CHỦ TỊCH**

**Nguyễn Đình Thắng**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 264/QĐ-TLĐ NGÀY 24 THÁNG 02 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Quy định chế độ báo cáo của các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn TCty và các Ban, đơn vị trực thuộc TLĐ

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Nghị quyết số 05/NQ-ĐCT ngày 22/11/2000 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn (khóa VIII) về Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác thông tin, báo cáo trong hệ thống tổ chức công đoàn;

- Xét đề nghị của Văn phòng Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1:** Ban hành Qui định về chế độ báo cáo của các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc và các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn.

**Điều 2.** Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký. Các qui định trước đây trái với qui định này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc và các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC

**Đặng Ngọc Tùng**

## QUI ĐỊNH CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ CHẾ ĐỘ BÁO CÁO CỦA CÁC LĐLĐ TỈNH, THÀNH PHỐ, CÔNG ĐOÀN NGÀNH TW, CÔNG ĐOÀN TCTY VÀ CÁC BAN, ĐƠN VỊ TRỰC THUỘC TLĐ

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 264/QĐ-TLĐ ngày 24 tháng 02 năm 2005 của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn LĐVN)*

**Điều 1.** Báo cáo định kỳ của các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương. Công đoàn Tổng công ty trực thuộc gửi về Tổng Liên đoàn gồm: Báo cáo định kỳ (hàng tháng, 6 tháng, năm), báo cáo chuyên đề và báo cáo nhanh.

Nội dung báo cáo tháng cần ngắn gọn, phản ánh đầy đủ hoạt động của các cấp công đoàn. Riêng báo cáo 6 tháng và năm cần phân tích, đánh giá những mặt làm được, tồn tại yếu kém và biện pháp khắc phục; phương hướng, nhiệm vụ thời gian tới và những kiến nghị với Đảng, Nhà nước và Tổng Liên đoàn (nếu có).

Báo cáo tháng gửi về Tổng Liên đoàn trước ngày 25 hàng tháng, báo cáo 6 tháng trước ngày 20 tháng 6 và báo cáo năm trước ngày 20 tháng 11.

**Điều 2.** Đối với báo cáo chuyên đề gửi về Tổng Liên đoàn theo yêu cầu của các Ban cần tập trung theo các nội dung:

- Phục vụ các Hội nghị của Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn và hội nghị tổng kết các chuyên đề;

- Báo cáo kết quả triển khai thực hiện Nghị quyết của Đoàn Chủ tịch, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn; kết quả kiểm tra, khảo sát thực hiện các đề tài nghiên cứu;

- Nội dung theo sự chỉ đạo của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

Các loại báo cáo trên cần phân tích, đánh giá những kết quả đã đạt được, những ưu, khuyết điểm; thuận lợi và khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện; biện pháp khắc phục và đề xuất, kiến nghị (nếu có).

**Điều 3.** Báo cáo nhanh phản ảnh các hiện tượng bất thường, đột xuất xảy ra trên địa bàn (hoặc đơn vị, ngành) trong các trường hợp:

Khi có sự kiện bất thường xảy ra (thiên tai, tình hình đình công, lãn công ...);

- Trong quá trình triển khai thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có những bất hợp lý liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động cần kiến nghị với Tổng Liên đoàn kịp thời tham gia với Đảng, Nhà nước.

**Điều 4.** Đối với các Ban, đơn vị thuộc Tổng Liên đoàn, nội dung báo cáo hàng tháng, 6 tháng và năm, ngoài các hoạt động thường xuyên của đơn vị, báo cáo cần đánh giá công tác chỉ đạo, hướng dẫn các cấp công đoàn triển khai thực hiện chuyên đề theo chức năng, nhiệm vụ được phân công; những khó khăn, vướng mắc trong quá trình chỉ đạo hướng dẫn và biện pháp khắc phục một số đề xuất và kiến nghị. Các loại báo cáo trên do Trưởng ban hoặc Phó trưởng ban ký.

**Điều 5.** Thẩm quyền ký các loại báo cáo: Đối với báo cáo 6 tháng, năm do Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch Thường trực ký; báo cáo nhanh, báo cáo chuyên đề do Phó Chủ tịch hoặc Uỷ viên Thường vụ phụ trách chuyên đề ký; báo cáo hàng tháng do Chánh văn phòng hoặc Phó Văn phòng ký.

**Điều 6.** Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, các Công đoàn ngành trung ương và các Ban, đơn vị thuộc Tổng Liên đoàn có trách nhiệm thực hiện Qui định này. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc phản ảnh về Tổng Liên đoàn (qua Văn phòng) để chỉnh sửa cho phù hợp.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Đặng Ngọc Tùng**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 433/QĐ-TLĐ NGÀY 23 THÁNG 3 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành Quy định phối hợp hoạt động giữa Công đoàn ngành Trung ương và Công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐLĐVN trong cùng một Bộ

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX; Thông tri số 02/2004TTr-TLĐ ngày 22 tháng 3 năm 2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

- Theo đề nghị của Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn LĐVN.

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định phối hợp hoạt động giữa Công đoàn ngành Trung ương và Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong cùng một Bộ.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký. Các quy định nội bộ trước đây trái với Quy định này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong cùng một Bộ và các Ban của Tổng Liên đoàn Lao động Việt nam chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# QUY ĐỊNH
# VỀ VIỆC PHỐI HỢP HOẠT ĐỘNG GIỮA CÔNG ĐOÀN NGÀNH TRUNG ƯƠNG VÀ CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY TRỰC THUỘC TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRONG CÙNG MỘT BỘ

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 433/QĐ-TLĐ ngày 23 tháng 3 năm 2005 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN)*

## Chương I
## QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Quy định này quy định việc phối hợp hoạt động giữa Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong cùng một Bộ (gọi tắt là Công đoàn ngành và Công đoàn tổng công ty).

**Điều 2.** Nguyên tắc thực hiện phối hợp:

1. Các bên phối hợp dựa trên nguyên tắc hợp tác, dân chủ, bình đẳng, quyết định theo đa số.

2. Đảm bảo sự thống nhất trong phối hợp. Thực hiện tốt quyền đại diện cho CNVCLĐ của tổ chức Công đoàn trong cùng một Bộ.

3. Bảo đảm sự lãnh đạo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Ban cán sự Đảng của Bộ.

**Điều 3.** Công đoàn ngành thay mặt và đại diện cho Công đoàn Tổng công ty làm việc, tham gia với Bộ, Nhà nước những vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích, nguyện vọng của CNVCLĐ cùng ngành nghề thuộc các thành phần kinh tế.

**Điều 4.** Các cuộc họp chung giữa Công đoàn ngành và Công đoàn Tổng công ty tổ chức theo định kỳ ít nhất 6 tháng một lần; được trích kinh phí trong ngân sách cấp mình để chi cho các hoạt động chung. Thành phần dự các cuộc họp và mức kinh phí đóng góp cho các hoạt động phối hợp do các Công đoàn thoả thuận.

## Chương II
## NỘI DUNG VÀ TRÁCH NHIỆM PHỐI HỢP HOẠT ĐỘNG

**Điều 5.** Nội dung phối hợp gồm:

1. Nghiên cứu tham gia, kiến nghị với Bộ, Nhà nước và Tổng Liên đoàn về chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của ngành; xây dựng, sửa đổi bổ sung các văn bản pháp luật, chế độ, chính sách về: Lao động, tiền lương, bảo hộ lao động, BHXH và các chế độ, chính sách khác có liên quan đến quyền, lợi ích của CNVCLĐ cùng ngành nghề thuộc các thành phần kinh tế.

2. Giám sát, kiểm tra việc thực hiện các chế độ chính sách ngành nghề, việc làm, thu nhập của các đơn vị và CNVCLĐ trong ngành thuộc các thành phần kinh tế

3. Cùng với Bộ xây dựng và tổ chức thực hiện các văn bản liên tịch liên quan đến chỉ đạo, hướng dẫn chung trong bộ; giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo có liên quan đến cán bộ, công chức do Bộ quản lý.

**Điều 6.** Trách nhiệm của Công đoàn ngành trong quan hệ phối hợp.

1. Thay mặt và đại diện cho Công đoàn Tổng công ty làm việc, tham gia, kiến nghị với Bộ, Nhà nước theo các nội dung tại Điều 5 Quy định này.

2. Là đại diện của Công đoàn tham gia các ban chỉ đạo, hội đồng theo yêu cầu của Bộ.

3. Thay mặt và đại diện thương lượng, ký kết các văn bản liên tịch với Bộ trong phối hợp chỉ đạo, hướng dẫn giữa Công đoàn và lãnh đạo Bộ.

4. Cử đại diện của Công đoàn tham gia các đoàn kiểm tra, thanh tra theo yêu cầu của Bộ. Nếu các cuộc thanh kiểm tra của Bộ đối với các đơn vị thuộc quyền quản lý của Công đoàn Tổng công ty thì Công đoàn ngành thảo luận, thống nhất với Công đoàn Tổng công ty cử người tham gia.

5. Đại diện tham dự các cuộc họp theo yêu cầu của Bộ. Trong những cuộc họp có liên quan trực tiếp đến Tổng công ty thì Công đoàn ngành thống nhất với Bộ cùng mời đại diện Công đoàn Tổng công ty tham dự. Trước khi tham gia với Bộ, kiến nghị với các cấp những vấn đề có liên quan đến nội dung tại Điều 5, Công đoàn ngành phải trao đổi thống nhất với Công đoàn Tổng công ty.

6. Các cuộc họp thường kỳ hoặc đột xuất giữa Công đoàn ngành và Công đoàn Tổng công ty do Chủ tịch Công đoàn ngành triệu tập và phối hợp chủ trì. Văn phòng Công đoàn ngành là đầu mối trực tiếp giúp việc phối hợp hoạt động giữa Công đoàn ngành và Công đoàn Tổng công ty. Các văn bản có liên quan đến nội dung phối hợp giữa Bộ, TLĐ do Chủ tịch Công đoàn ngành ký và sử dụng con dấu của Công đoàn ngành

7. Định kỳ báo cáo kết quả phối hợp hoạt động với Ban cán sự Đảng Bộ và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 7.** Trách nhiệm của Công đoàn Tổng công ty trong quan hệ phối hợp

1. Tham gia, đề xuất, kiến nghị với Bộ những vấn đề có liên quan đến nội dung tại Điều 5 thông qua Công đoàn ngành.

2. Cử đại diện dự các hội nghị và tham gia phối hợp với Công đoàn ngành, hoặc với Bộ khi được mời.

3. Thông tin kịp thời cho Công đoàn ngành về tình hình CNVCLĐ, việc làm, đời sống và những vấn đề cần giải quyết của Tổng công ty có liên quan đến nội dung phối hợp với Công đoàn ngành.

4. Báo cáo kết quả phối hợp giữa Công đoàn ngành và Công đoàn Tổng công ty với Ban cán sự Đảng, Đảng uỷ (nếu có), lãnh đạo Tổng công ty và thông báo tới các cấp Công đoàn trong Tổng công ty

5. Thực hiện những thoả thuận trong quan hệ phối hợp.

## Chương III
## TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**Điều 8.** Công đoàn ngành và Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong cùng một Bộ có trách nhiệm thực hiện Quy định này và cụ thể hoá Quy định này để thực hiện (nếu thấy cần thiết). Trong quá trình thực hiện có khó khăn, vướng mắc báo cáo Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xem xét để bổ sung, sửa đổi.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# VĂN BẢN SỐ 1156/HD-TLĐ NGÀY 23 THÁNG 6 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn về thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản của tổ chức Công đoàn

Thi hành Nghị quyết số 05/NQ-ĐCT ngày 22 tháng 11 năm 2000 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về công tác thông tin, báo cáo trong hệ thống tổ chức Công đoàn và Điều 4 Nghị định số 110/2004/NĐ-CP ngày 08 tháng 4 năm 2004 của Chính phủ về công tác văn thư.

Căn cứ Quy định về công tác văn thư, lưu trữ của tổ chức Công đoàn ban hành kèm theo Quyết định số 1406/QĐ-TLĐ ngày 23 tháng 6 năm 2005 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn về thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản của tổ chức Công đoàn để thực hiện thống nhất trong các cấp Công đoàn cả nước như sau:

### I. CÁC THÀNH PHẦN THỂ THỨC BẮT BUỘC

**1.** Quốc hiệu.

Quốc hiệu gồm 2 dòng chữ:

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Quốc hiệu được trình bày trang đầu, góc phải, dòng đầu; phía dưới có đường kẻ ngang để phân cách với địa điểm và ngày tháng, năm ban hành văn bản. Đường kẻ có độ dài bằng độ dài tiêu đề (ô số 1 - Phụ lục II - Sơ đồ bố trí các thành phần thể thức văn bản).

Ví dụ:

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

**2.** Tên cơ quan ban hành văn bản.

Tên cơ quan ban hành văn bản là thành phần thể thức xác định tác giả văn bản, bao gồm tên cơ quan ban hành văn bản và tên cơ quan chủ quản cấp trên trực tiếp (nếu có). Tên cơ quan ban hành văn bản phải được ghi đúng theo tên gọi chính thức trong văn bản thành lập của cơ quan có thẩm quyền. Tên cơ quan ban hành văn bản và tên cơ quan chủ quản cấp trên trực tiếp có thể viết tắt cụm từ thông dụng.

a. Văn bản của Đại hội Công đoàn cấp nào thì ghi tên cơ quan ban hành văn bản là Đại hội Công đoàn cấp đó; ghi rõ Đại hội đại biểu hay Đại hội toàn thể lần thứ mấy hoặc thời gian của nhiệm kỳ. Văn bản do Đoàn chủ tịch, Đoàn thư ký, Ban thẩm tra tư cách đại biểu, Ban kiểm phiếu ban hành thì ghi tên cơ quan ban hành là Đoàn chủ tịch, Đoàn thư ký, Ban thẩm tra tư cách đại biểu, Ban kiểm phiếu.

a1. Văn bản của Đại hội Công đoàn toàn quốc.

Ví dụ:

+ Văn bản của Đại hội

ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU CÔNG ĐOÀN TOÀN QUỐC

LẦN THỨ IX

+ Văn bản của Đoàn Chủ tịch Đại hội

ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU CÔNG ĐOÀN TOÀN QUỐC

LẦN THỨ IX

**Đoàn chủ tịch**

+ Văn bản của Đoàn Thư ký Đại hội

ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU CÔNG ĐOÀN TOÀN QUỐC

LẦN THỨ IX

**Đoàn thư ký**

+ Văn bản của Ban Thẩm tra tư cách đại biểu

ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU CÔNG ĐOÀN TOÀN QUỐC

LẦN THỨ IX

**Ban thẩm tra tư cách đại biểu**

+ Văn bản của Ban kiểm phiếu

ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU CÔNG ĐOÀN TOÀN QUỐC

LẦN THỨ IX

**Ban kiểm phiếu**

a2. Văn bản của Đại hội các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, công đoàn cấp trên cơ sở, công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cũng thực hiện theo nguyên tắc trên.

b. Văn bản của các cấp công đoàn từ Tổng Liên đoàn đến cấp cơ sở ghi tên cơ quan ban hành văn bản như sau:

- Văn bản của Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch và Uỷ ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn ghi chung là:

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG

VIỆT NAM

- Văn bản của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ và Uỷ ban Kiểm tra công đoàn các cấp ghi theo nguyên tắc chung là: Dòng trên ghi tên cơ quan công đoàn chủ quản cấp trên trực tiếp, dòng dưới ghi tên cơ quan công đoàn ra văn bản.

Ví dụ:

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN

LĐLĐ THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN
CĐ XÂY DỰNG VIỆT NAM

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN
CĐ TỔNG CÔNG TY HÀNG KHÔNG VIỆT NAM

LĐLĐ THÀNH PHỐ HÀ NỘI
LĐLĐ QUẬN HOÀN KIẾM
LĐLĐ THÀNH PHỐ HÀ NỘI
LĐLĐ HUYỆN ĐÔNG ANH

LĐLĐ THÀNH PHỐ HÀ NỘI
CĐ XÂY DỰNG

LĐLĐ QUẬN HOÀN KIẾM
CĐCS PHƯỜNG TRẦN HƯNG ĐẠO

c. Văn bản của các ban, đơn vị được lập theo quyết định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn, Ban Thường vụ, Ban Chấp hành công đoàn các cấp (ban tham mưu giúp việc, các ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng hoạt động có thời hạn của cơ quan công đoàn cùng cấp) ghi tên cơ quan ban hành văn bản và tên cơ quan công đoàn mà cơ quan đó trực thuộc.

Ví dụ:

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN
BAN TỔ CHỨC

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐLĐ
CÔNG TY IN CÔNG ĐOÀN

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN
HỘI ĐỒNG KHOA HỌC

d. Tên cơ quan công đoàn ban hành văn bản và tên cơ quan công đoàn chủ quản cấp trên trực tiếp (nếu có) được trình bày ở trang đầu, bên trái, ngang với dòng tiêu đề, phía dưới có dấu gạch ngang để phân cách với số và ký hiệu văn bản (ô số 2 - Phụ lục II).

**3.** Số và ký hiệu của văn bản.

a. Số Nghị quyết của Ban Chấp hành (NQ-BCH), Nghị quyết của Đoàn Chủ tịch (NQ-ĐCT), Nghị quyết của Ban Thường vụ (NQ-BTV) và số Chỉ thị là số thứ tự được ghi liên tục từ số 01 cho mỗi Nghị quyết và Chỉ thị được ban hành trong 1 nhiệm kỳ; số các loại văn bản khác được ghi liên tục từ số 01 cho mỗi loại văn bản ban hành trong 1 năm (từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 31 tháng 12) của công đoàn cấp đó. Nhiệm kỳ được tính từ ngày liền kề sau ngày bế mạc đại hội lần này đến hết ngày bế mạc đại hội lần kế tiếp. Số văn bản viết bằng chữ số ả rập.

b. Ký hiệu văn bản gồm 2 nhóm chữ viết tắt của tên thể loại văn bản là tên cơ quan (hoặc liên cơ quan) ban hành văn bản. Ghi đầy đủ tên tắt của cơ quan ban hành; giữa số và ký hiệu có dấu gạch chéo (/), giữa tên loại văn bản và tên cơ quan có dấu gạch ngang (-).

Số và ký hiệu văn bản được trình bày cân đối dưới tên cơ quan ban hành văn bản (ô số 3 - Phụ lục II).

Ví dụ:

QUYẾT ĐỊNH CỦA ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN GHI SỐ VÀ KÝ HIỆU:

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Số: 127/ QĐ- TLĐ

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN

LĐLĐ TỈNH BẾN TRE

Số: 127/ QĐ- LĐLĐ

c. Những số và ký hiệu đặc thù được vận dụng thống nhất:

- Một số tên loại văn bản được ghi thống nhất ký hiệu để tránh trùng lặp khi viết tắt như sau: (Phụ lục I - Bảng chữ viết tắt tên loại văn bản và bản sao).

Ví dụ:

Quyết định, Quy định: QĐ

Chỉ thị: CT

Chương trình: Ctr

Thông tri, Tờ trình: TTr

- Văn bản của Uỷ ban Kiểm tra công đoàn các cấp: UBKT

- Số và ký hiệu văn bản của Đại hội công đoàn các cấp (Đoàn Chủ tịch, Đoàn Thư ký, Ban Thẩm tra tư cách đại biểu, Ban Kiểm phiếu) được đánh liên tục từ số 01 cho tất cả các loại văn bản kể từ ngày khai mạc đến hết ngày bế mạc đại hội với ký hiệu là: Số:...../ĐH.

- Số và ký hiệu văn bản của ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng, đoàn kiểm tra, tổ công tác... được đánh liên tục từ 01 cho tất cả các loại văn bản của từng ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng theo nhiệm kỳ cơ quan công đoàn cùng cấp; ký hiệu là tên viết tắt của ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng (BCĐ, TB, HĐ)...

- Thể loại quyết định và quy định khi ban hành độc lập của cùng một cơ quan công đoàn được đánh chung một hệ thống số - ký hiệu.

**4.** Địa danh và ngày, tháng, năm ban hành văn bản.

a. Địa danh ban hành văn bản.

Văn bản của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Tổng Liên đoàn ghi địa danh ban hành văn bản là tên thành phố hoặc thị xã, tỉnh lỵ mà cơ quan công đoàn ban hành văn bản có trụ sở.

Văn bản của cơ quan công đoàn cấp huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh ghi địa danh ban hành văn bản là tên riêng của huyện, quận, thị xã, thành phố đó.

Văn bản của cơ quan công đoàn cấp cơ sở xã, phường, thị trấn ghi địa danh ban hành văn bản là tên riêng của xã, phường, thị trấn đó.

Nghị quyết các kỳ họp của Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch, Ban Thường vụ ghi địa danh nơi tổ chức họp.

Những địa danh hành chính mang tên người, địa danh một âm tiết, địa danh theo số thứ tự thì trước tên người, tên riêng một âm tiết, số thứ tự ghi thêm cấp hành chính của địa danh ban hành văn bản là thành phố, huyện, quận, thị xã, xã, phường, thị trấn.

Ví dụ:

- Địa danh mang tên người:

Văn bản của Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh

*Thành phố Hồ Chí Minh*

- Địa danh hành chính một âm tiết:

Văn bản của Liên đoàn Lao động tỉnh Thừa Thiên - Huế

*Thành phố Huế*

- Địa danh hành chính theo số thứ tự:

Văn bản của Liên đoàn Lao động Quận 12 (thành phố Hồ Chí Minh)

*Quận 12*

b. Ngày, tháng, năm ban hành văn bản

Là ngày vào sổ chính thức phát hành văn bản đó. Ngày dưới 10 và tháng dưới 3 phải ghi tên thêm số không (0), đứng trước và viết đầy đủ các từ ngày.....tháng.....năm.....Không dùng các dấu chấm (.) hoặc dấu ngang nối (-) hoặc dấu gạch chéo để thay các từ ngày, tháng, năm trong thành phần thể thức văn bản.

Địa danh và ngày, tháng, năm ban hành văn bản được trình bày ở trang đầu, phía phải, dưới tiêu đề văn bản. Giữa địa danh và ngày, tháng, năm ban hành văn bản có dấu phẩy (ô số 4 - Phụ lục II).

Ví dụ:

*Hà Nội, ngày 09 tháng 01 năm 2003*
*Phủ Lý, ngày 10 tháng 3 năm 2003*

**5.** Tên loại văn bản và trích yếu nội dung văn bản.

a. Tên loại văn bản là tên gọi của thể loại văn bản như nghị quyết, quyết định, chỉ thị, thông báo...

b. Trích yếu nội cung của văn bản là một câu ngắn gọn phản ánh khái quát nội dung của văn bản. Cùng một thể loại văn bản mà cơ quan thường trực của Ban Chấp hành (Đoàn Chủ tịch, Ban Thường vụ) ban hành theo thẩm quyền thì trong trích yếu nội dung có thể ghi tên tác giả của văn bản đó.

Tên loại văn bản được trình bày chính giữa; trích yếu nội dung văn bản được trình bày dưới tên loại (ô số 5a - Phụ lục II).

Ví dụ:

Trường hợp không ghi tên tác giả văn bản.

**QUYẾT ĐỊNH**
**Về việc ban hành Quy chế khen thưởng của tổ chức Công đoàn**

Trường hợp có ghi tên tác giả văn bản.

**KẾT LUẬN**
**của Ban Thường vụ liên đoàn lao động tỉnh**
**Về.....**

Riêng công văn thì trích yếu nội dung được ghi dưới số và ký hiệu (ô số 5b - Phụ lục II).

Số 124/...TLĐ
*V/v báo cáo tổng kết năm 2004*

**6.** Nội dung văn bản.

Nội dung văn bản là thành phần chủ yếu của một văn bản.

a. Nội dung văn bản phải bảo đảm những yêu cầu sau:

- Phù hợp với hình thức văn bản được sử dụng.

- Phù hợp với đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; hợp hiến, hợp pháp và hợp lý.

- Các vấn đề, sự việc được trình bày ngắn gọn, rõ ràng, chính xác.

- Sử dụng ngôn ngữ viết; dùng từ ngữ phổ thông, đơn nghĩa; không dùng từ ngữ địa phương và từ ngữ nước ngoài nếu không thật sự cần thiết.

- Sử dụng văn phong hành chính; cách diễn đạt đơn giản, dễ hiểu.

- Không viết tắt những từ, cụm từ không thông dụng. Đối với những từ, cụm từ được sử dụng nhiều lần trong văn bản thì có thể viết tắt nhưng các chữ viết tắt lần đầu của từ, cụm từ phải được đặt trong ngoặc đơn ngay sau từ, cụm từ đó.

- Các chữ viết hoa thực hiện theo đúng chính tả tiếng Việt.

- Khi viện dẫn các văn bản liên quan, phải ghi đúng tên loại và trích yếu nội dung văn bản; số, ký hiệu, ngày, tháng, năm và cơ quan, tổ chức ban hành văn bản.

b. Bố cục văn bản có thể theo phần, chương, mục, điều, khoản, điểm hoặc phân chia theo các phần, mục theo một trình tự nhất định.

Phần nội dung văn bản được trình bày dưới phần tên loại và trích yếu nội dung (ô số 6 - Phụ lục II).

**7.** Chữ ký, thể thức đề ký và dấu cơ quan ban hành.

a. Chữ ký, thể thức đề ký.

Chữ ký thể hiện trách nhiệm và thẩm quyền của người ký đối với văn bản được ban hành. Văn bản phải ghi đúng, đủ chức vụ được bầu hoặc được bổ nhiệm và họ tên người ký. Trước họ và tên của người ký, không ghi học hàm, học vị và các danh hiệu danh dự khác.

Không ghi lại tên cơ quan ban hành văn bản trừ trường hợp đối với văn bản liên tịch của tổ chức công đoàn với cơ quan, tổ chức khác.

Người chịu trách nhiệm về nội dung văn bản có thể ký "nháy" vào chữ cuối cùng của nội dung văn bản dự thảo.

Người ký không dùng bút chì, mực màu đỏ hoặc màu nhạt, mực dễ phai để ký văn bản chính thức.

Văn bản của các cơ quan lãnh đạo của tổ chức công đoàn: Đại hội (Đại hội, Đoàn Chủ tịch, Đoàn Thư ký, Ban Thẩm tra tư cách đại biểu, Ban Kiểm phiếu), Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch, Ban Thường vụ, Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn các cấp ghi thể thức đề ký thay mặt (TM).

+ Văn bản của đại hội.

Ví dụ:

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**TM. ĐOÀN THƯ KÝ**
**Trưởng đoàn**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**TM. BAN THẨM TRA TƯ CÁCH ĐẠI BIỂU**
**Trưởng ban**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**TM. BAN KIỂM PHIẾU**
**Trưởng ban**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**TM. BAN CHẤP HÀNH**
**Chủ tịch**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**Chủ tịch (hoặc Phó chủ tịch)**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**TM. BAN THƯỜNG VỤ**
**Chủ tịch (hoặc Phó chủ tịch)**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**TM. UỶ BAN KIỂM TRA**
**Chủ nhiệm (hoặc Phó chủ nhiệm)**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

- Đối với văn bản của các ban tham mưu giúp việc của Tổng Liên đoàn, các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương ghi thể thức đề ký thừa lệnh cơ quan thường trực của Ban Chấp hành, cấp trưởng hoặc quyền cấp trưởng ký trực tiếp, cấp phó ký thay cấp trưởng ghi thể thức đề ký thay (KT.).

+ Cấp trưởng ký trực tiếp.

Ví dụ:

**TL. Đoàn chủ tịch**
**Trưởng ban**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**+ Cấp phó ký thay**

Ví dụ:

**TL. Đoàn chủ tịch**
**KT. Trưởng ban**
**Phó ban**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

+ Trường hợp chưa bổ nhiệm cấp trưởng, quyền cấp trưởng, thì không đề KT. (ký thay) mà ghi đúng chức vụ người ký.

Ví dụ: Khi chưa bổ nhiệm chánh hoặc quyền chánh văn phòng mà văn bản của văn phòng ban hành do một phó văn phòng phụ trách ký thì thể thức đề ký là:

**Phó văn phòng**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

Chú ý: Người được uỷ quyền trực tiếp ký không uỷ quyền cho người khác ký thay.

b. Dấu cơ quan công đoàn ban hành văn bản.

Dấu của cơ quan công đoàn ban hành văn bản xác nhận pháp nhân, thẩm quyền của cơ quan ban hành văn bản. Dấu đóng trên văn bản phải đúng chiều, ngay ngắn, rõ ràng và trùm lên khoảng 1/3 chữ ký ở phía bên trái. Mực dấu có màu đỏ tươi theo quy định của Bộ Công an.

Thể thức đề ký, chữ ký và dấu cơ quan ban hành được trình bày bên phải, dưới phần nội dung văn bản (ô số 7a, 7b, 7c - Phụ lục II).

Chữ ký, thể thức đề ký và dấu của liên cơ quan ban hành được trình bày ngang hàng. Cơ quan chủ trì ban hành được trình bày ở vị trí bên phải.

c. Ký và sử dụng dấu đối với văn bản đại hội và biên bản.

- Văn bản đại hội:

Văn bản của Đại hội và Đoàn Chủ tịch Đại hội Công đoàn các cấp ban hành do Đoàn Chủ tịch phân công người ký; văn bản của Đoàn Thư ký do Trưởng đoàn Thư ký ký; văn bản của Ban Thẩm tra tư cách đại biểu Đại hội do Trưởng ban Thẩm tra tư cách đại biểu ký; văn bản của Ban Kiểm phiếu do Trưởng Ban Kiểm phiếu ký.

Văn bản của Đại hội, Đoàn Chủ tịch, Đoàn Thư ký Đại hội đóng dấu tương ứng. Văn bản của Ban Thẩm tra tư cách đại biểu và văn bản của Ban Kiểm phiếu dùng dấu đại hội.

Trong trường hợp không có dấu đại hội thì đại diện Ban Chấp hành công đoàn nhiệm kỳ mới xác nhận chữ ký của người thay mặt Đoàn Chủ tịch, Đoàn Thư ký, Ban Thẩm tra tư cách đại biểu, Ban Kiểm phiếu ký trên các văn bản đại hội để lưu.

Ví dụ:

Xác nhận chữ ký của người thay mặt Đoàn Chủ tịch đại hội:

**TM. Đoàn chủ tịch**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**Xác nhận**
Chữ ký của đồng chí.....

**TM. Ban chấp hành**
(Ghi rõ chức vụ)
**Ký và đóng dấu**

**Họ và tên**

- Biên bản đại hội, hội nghị:

Đại hội, hội nghị của cơ quan công đoàn các cấp đều phải ghi biên bản. Biên bản phải được người chủ trì đại hội, hội nghị và người ghi biên bản ký. Chữ ký của người chủ trì được trình bày ở góc phải và chữ ký của người ghi biên bản được trình bày ở góc trái trang cuối biên bản.

Các biên bản đều phải được đóng dấu. Đối với biên bản có từ 2 trang trở lên phải đóng dấu giáp lai lề trái (các trang biên bản được xếp so le đóng 1 lần để khuôn dấu thể hiện ở các lề trang giấy tiếp nhau).

+ Về ký, đóng dấu biên bản đại hội:

* Trường hợp đại hội có con dấu

Ví dụ:

| | |
|---|---|
| **TM. Đoàn thư ký** | **TM. Đoàn chủ tịch** |
| (Chữ ký và đóng dấu Đoàn Thư ký) | (Chữ ký và đóng dấu Đoàn Chủ tịch) |
| **Họ và tên** | **Họ và tên** |

* Trường hợp đại hội không có con dấu thì đại diện Ban Chấp hành công đoàn nhiệm kỳ mới xác nhận chữ ký của người thay mặt Đoàn Chủ tịch đại hội.

Ví dụ:

| | |
|---|---|
| **TM. Đoàn thư ký** | **TM. Đoàn chủ tịch** |
| (Chữ ký) | (Chữ ký) |
| **Họ và tên** | **Họ và tên** |

**Xác nhận**
Chữ ký của đồng chí.....
**TM. Ban chấp hành**
(Ghi rõ chức vụ)
**Chữ ký và đóng dấu**
Họ và tên

+ Về ký, đóng dấu biên bản hội nghị:

* Trường hợp được đóng dấu lên chữ ký của người chủ trì hội nghị theo quy định dùng dấu của cơ quan công đoàn các cấp.

Ví dụ:

| | |
|---|---|
| **TM. Đoàn thư ký** | **Chủ trì hội nghị** |
| (Chữ ký) | (Ghi rõ chức vụ) |
| | (Chữ ký và đóng dấu) |
| **Họ và tên** | **Họ và tên** |

* Trường hợp không được đóng dấu lên chữ ký của người chủ trì hội nghị theo quy định thì lãnh đạo văn phòng thừa lệnh Ban Thường vụ hoặc Thủ trưởng cơ quan công đoàn xác nhận chữ ký của người chủ trì hội nghị.

Ví dụ:

| | |
|---|---|
| **Người ghi biên bản** | **Chủ trì hội nghị** |
| (Chữ ký) | (Ghi rõ chức vụ) |
| | (Chữ ký) |
| **Họ và tên** | **Họ và tên** |

**Xác nhận**
Chữ ký của đồng chí.....

**TL. Ban thường vụ**
(Chánh hoặc Phó Chánh văn phòng)
(Chữ ký và đóng dấu cơ quan công đoàn)
**Họ và tên**

d. Thể thức đề ký và sử dụng con dấu đối với văn bản của ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng... hoạt động có thời hạn.

- Về thể thức đề ký văn bản:

Thể thức đề ký văn bản của các ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng... ghi cả chức vụ được bầu hoặc được bổ nhiệm cao nhất và chức vụ kiêm nhiệm của người ký như trong quyết định thành lập ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng...

Ví dụ:

**Phó chủ tịch**
Kiêm...
**Trưởng tiểu ban**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

**Uỷ viên đoàn chủ tịch**
Kiêm...
**Chủ tịch hội đồng**
(Chữ ký)
**Họ và tên**

- Về sử dụng con dấu:

+ Các ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng... thành lập nhưng không có con dấu riêng thì trong quyết định thành lập phải có điều khoản quy định về sử dụng con dấu của cơ quan công đoàn có thẩm quyền thành lập ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng đó.

+ Đối với các ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng... đã thành lập nhưng chưa có quy định về sử dụng con dấu thì phải có quy định bổ sung việc sử dụng con dấu. Nếu các đồng chí lãnh đạo ban chỉ đạo, tiểu ban, hội đồng... là thường trực cơ quan lãnh đạo ký văn bản thì được sử dụng con dấu của cơ quan công đoàn cùng cấp.

**8.** Nơi nhận văn bản.

Nơi nhận văn bản ghi tên cơ quan hoặc cá nhân văn bản với mục đích như để thực hiện, để báo cáo, để phối hợp, để biết v.v... và nơi lưu. Nơi nhận được trình bày tại góc trái dưới phần nội dung văn bản (ô số 8b - Phụ lục II).

Đối với tờ trình phải ghi rõ gửi cấp có thẩm quyền xử lý phía dưới "tên loại và trích yếu nội dung văn bản".

Đối với công văn thì nơi nhận được ghi trực tiếp sau các cụm từ "Kính gửi....." và "Đồng kính gửi....." (nếu có) trên phần nội dung văn bản (ô số 8a - Phụ lục II) và còn được ghi như các loại văn bản có tên gọi khác (ô số 8b - Phụ lục II).

* Văn bản của các đơn vị trực thuộc cơ quan công đoàn dùng con dấu của cơ quan Nhà nước thì thể thức văn bản trình bày theo quy định của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

## II. CÁC THÀNH PHẦN THỂ THỨC BỔ SUNG

Ngoài các thành phần thể thức bắt buộc, tuỳ theo nội dung và tính chất từng văn bản cụ thể, người ký văn bản có thể quyết định bổ sung các thành phần thể thức sau đây:

**1.** Dấu chỉ mức độ mật.

Dấu chỉ mức độ mật có 3 mức: Mật, Tối mật và Tuyệt mật.

Dấu chỉ mức độ mật có viền khung hình chữ nhật và được trình bày phía dưới số và ký hiệu văn bản (ô số 9 - Phụ lục II).

**2.** Dấu chỉ mức độ khẩn.

Dấu chỉ mức độ khẩn có 3 mức: Khẩn, thượng khẩn, hoả tốc hẹn giờ.

Dấu chỉ mức độ khẩn được trình bày phía dưới dấu chỉ mức độ mật (ô số 10 - Phụ lục II).

**3.** Chỉ dẫn về phạm vi phổ biến, dự thảo và tài liệu hội nghị.

- Đối với văn bản cần chỉ dẫn phạm vi phổ biến, sử dụng thì phải ghi hoặc đóng các dấu chỉ dẫn cụ thể cho từng trường hợp như: "thu hồi", "xong hội nghị trả lại", "xem xong trả lại", "xem xong trả lại trước ngày.....", "không phổ biến", "lưu hành nội bộ". Các thành phần này được trình bày dưới địa điểm và ngày tháng năm ban hành văn bản (ô số 11 - Phụ lục II). Riêng trường hợp chỉ dẫn "không phổ biến trên các phương tiện thông tin đại chúng" ghi ở phía dưới, chính giữa trang cuối cùng của văn bản.

- Đối với văn bản dự thảo nhiều lần thì phải ghi ngày tháng năm dự thảo và có chỉ dẫn "Dự thảo lần thứ...." được trình bày dưới số và ký hiệu (ô số 12b - Phụ lục II); văn bản giao cho các cơ quan, đơn vị chức năng dự thảo thì có thể ghi tên cơ quan, đơn vị đó vào trang cuối, phía trái văn bản.

- Văn bản được sử dụng tại hội nghị thì ghi chỉ dẫn "Tài liệu hội nghị .....ngày.....", trình bày phía trên tiêu đề và địa điểm, ngày tháng năm ban hành văn bản (ô số 12a - Phụ lục II).

- Ký hiệu chỉ tên người đánh máy, tệp văn bản và số lượng bản phát hành được trình bày tại lề trái chân trang đối với văn bản 1 trang, tại lề trái trên cùng từ trang thứ 2 đến trang cuối cùng đối với văn bản có nhiều trang.

## III. BẢN SAO VÀ CÁC THÀNH PHẦN THỂ THỨC BẢN SAO

**1.** Các loại bản sao.

Có 3 loại bản sao:

- "Bản sao y bản chính" là bản sao đầy đủ, chính xác nội dung của văn bản và được trình bày theo thể thức quy định. Bản sao y bản chính phải được thực hiện từ bản chính;

- "Bản trích sao" là bản sao một phần nội dung của văn bản và được trình bày theo thể thức quy định. Bản trích sao phải được thực hiện từ bản chính;

- "Bản sao lục" là bản sao đầy đủ, chính xác nội dung của văn bản, được thực hiện từ bản sao y bản chính và trình bày theo thể thức quy định;

**2.** Các hình thức sao.

- Sao thông thường: là hình thức sao bằng cách viết lại hay đánh máy lại nội dung cần sao.

- Sao photocopy: là hình thức chụp lại văn bản bằng máy photocopy, máy fax, hoặc các thiết bị chụp ảnh khác.

**3.** Thể thức bản sao và cách trình bày.

a. Thể thức bản sao và cách trình bày thông thường:

Để đảm bảo giá trị pháp lý và hiệu lực thi hành, các loại bản sao phải có đủ các thành phần thể thức bản sao và được trình bày phía dưới đường phân cách (đường 13 - Phụ lục III - Sơ đồ bố trí các thành phần thể thức bản sao) với nội dung được sao như sau:

- Tên cơ quan công đoàn sao văn bản trình bày ở trên cùng, góc trái, dưới đường phân cách (ô số 14 - Phụ lục III).

- Số và ký hiệu bản sao: Các bản sao được đánh chung một hệ thống số của từng cơ quan công đoàn sao theo nhiệm kỳ hoặc theo năm dương lịch; ký hiệu các loại bản sao là SY (sao y bản chính), TS (trích sao), SL (sao lục). Số và ký hiệu bản sao trình bày dưới tên cơ quan công đoàn sao (ô số 15 - Phụ lục III).

- Chỉ dẫn loại bản sao: Tuỳ thuộc vào loại bản sao để ghi: "Sao y bản chính", hoặc "Trích sao từ bản chính.....ngày .của" hoặc "Sao lục". Chỉ dẫn loại bản sao được trình bày trên cùng góc phải, dưới đường phân cách (ô số 16 - Phụ lục III).

- Địa điểm, ngày, tháng, năm sao văn bản trình bày dưới chỉ dẫn loại bản sao (ô số 17 - Phụ lục III).

- Chữ ký, thể thức đề ký bản sao và dấu cơ quan công đoàn sao được trình bày dưới địa điểm, ngày tháng năm sao (ô số 18 - Phụ lục III).

- Nơi nhận bản sao nếu cần có thể ghi rõ mục đích sao gửi như: Để thi hành, để phổ biến, v.v Nơi nhận bản sao được trình bày dưới số và ký hiệu sao (ô số 19 - Phụ lục III).

b. Văn bản sao nhiều lần.

Đối với văn bản sao lục nhiều lần chỉ cần trình bày một lần thể thức sao lục. Trong trường hợp văn bản chính hết trang thì phần sao lục trình bày vào trang mới và đánh số trang tiếp tục liền với văn bản chính, giữa trang cuối văn bản chính và trang trình bày phần sao cần đóng dấu giáp lai.

c. Bản sao bằng hình thức Photocopy:

- Nếu photocopy bản chính có phần chữ ký để in nhiều bản và đóng dấu cơ quan ban hành thì bản sao đó có giá trị pháp lý như bản chính và không phải trình bày thể thức bản sao.

- Nếu photocopy bản chính cả phần chữ ký và dấu cơ quan ban hành có trình bày thể thức bản sao thì bản sao đó có giá trị pháp lý như bản chính.

- Nếu photocopy bản chính cả phần chữ ký và dấu cơ quan ban hành nhưng không trình bày thể thức bản sao thì bản sao đó chỉ có giá trị thông tin, tham khảo.

## IV. KỸ THUẬT TRÌNH BÀY VĂN BẢN

Một số yêu cầu kỹ thuật trình bày văn bản của tổ chức công đoàn như sau:

**1.** Văn bản được đánh máy hoặc in trên giấy trắng có kích thước 210 x 297mm (tiêu chuẩn A4) sai số cho phép *2.

**2.** Vùng trình bày văn bản: (Phụ lục II).

a. Mặt trước:

- Cách mép trên trang giấy: từ 20 đến 25mm.
- Cách mép dưới trang giấy: từ 20 đến 25mm.
- Cách mép trái trang giấy: từ 30 đến 35mm.
- Cách mép phải trang giấy: từ 15 đến 20mm.

b. Mặt sau (nếu in 2 mặt):

- Cách mép trên trang giấy: từ 20 đến 25mm.
- Cách mép dưới trang giấy: từ 20 đến 25mm.
- Cách mép trái trang giấy: từ 15 đến 20mm.
- Cách mép phải trang giấy: từ 30 đến 35mm.

**3.** Mẫu chữ và chi tiết trình bày thể thức văn bản và thể thức bản sao thực hiện theo minh hoạ tại Phụ lục IV.

**4.** Mẫu trình bày một số văn bản chủ yếu của tổ chức Công đoàn thực hiện theo minh hoạ tại Phụ lục IV.

**5.** Số trang của văn bản được trình bày tại chính giữa, trên đầu trang giấy (phần header) hoặc tại góc phải, ở cuối trang giấy (phần footer), bằng chữ số ả rập, cỡ chữ bằng cỡ chữ lời văn (13 - 14), kiểu chữ đứng.

**6.** Những văn bản có hai phụ lục trở lên thì phải ghi số thứ tự của phụ lục bằng chữ số ả rập.

**7.** Những văn bản, văn kiện của công đoàn in thành sách, đăng báo, in trên tạp chí không trình bày theo yêu cầu kỹ thuật này.

## V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Hướng dẫn này thay thế "Hướng dẫn trình bày thể thức văn bản của tổ chức công đoàn" trong nội dung "Quy định về công tác xây dựng, ban hành văn bản và công tác văn thư, lưu trữ trong tổ chức công đoàn" Ban hành kèm theo Quyết định số 1219/QĐ-TLĐ ngày 22 tháng 8 năm 2001 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và có hiệu lực từ ngày ký.

**2.** Các cấp công đoàn từ Tổng Liên đoàn đến công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn tổ chức thực hiện hướng dẫn này.

**3.** Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Tổng Liên đoàn.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**UỶ VIÊN**

**Hoàng Ngọc Thanh**

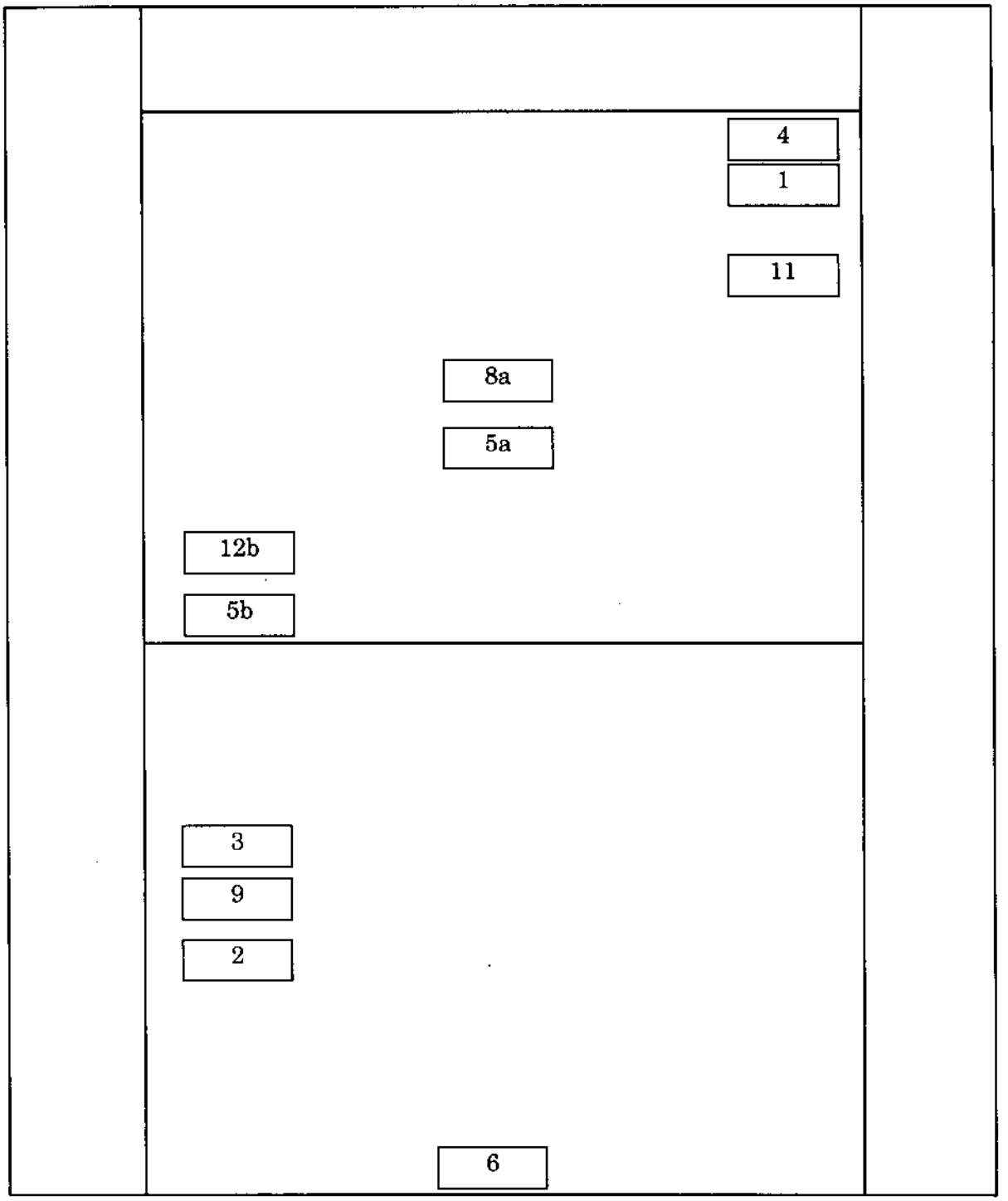
**Phụ lục I**

# BẢNG CHỮ VIẾT TẮT MỘT SỐ KÝ HIỆU VĂN BẢN VÀ BẢN SAO

| STT | Tên loại văn bản | Chữ viết tắt |
|---|---|---|
| 1 | Nghị quyết | NQ |
| 2 | Nghị quyết liên tịch | NQLT |
| 3 | Thông tư liên tịch | TTLT |
| 4 | Chỉ thị | CT |
| 5 | Thông tri, Tờ trình | TTr |
| 6 | Quyết định, Qui định | QĐ |
| 7 | Chương trình | CTr |
| 8 | Qui chế | QC |
| 9 | Báo cáo | BC |
| 10 | Kế hoạch | KH |
| 11 | Hướng dẫn | HD |
| 12 | Thông báo | TB |
| 13 | Đề án | ĐA |
| | Bản sao văn bản | |
| 1 | Sao y bản chính | SY |
| 2 | Trích sao | TS |
| 3 | Sao lục | SL |

**Phụ lục II**

## SƠ ĐỒ BỐ TRÍ CÁC THÀNH PHẦN THỂ THỨC VĂN BẢN



# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1406/QĐ-TLĐ NGÀY 23 THÁNG 6 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành Quy định về công tác văn thư, lưu trữ của tổ chức Công đoàn

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Căn cứ Luật Công đoàn năm 1990 và Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

Căn cứ Pháp lệnh số 34/2001/PL-UBTVQH10 của Uỷ ban Thường vụ Quốc hội khoá X về Lưu trữ quốc gia ngày 01 tháng 4 năm 2001;

Căn cứ Nghị quyết số 05/NQ-ĐCT ngày 22 tháng 11 năm 2000 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về công tác thông tin, báo cáo trong hệ thống tổ chức Công đoàn;

Theo đề nghị của Văn phòng Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1:** Ban hành Quy định về công tác văn thư, lưu trữ của tổ chức Công đoàn áp dụng đối với các cấp công đoàn trong hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam.

**Điều 2:** Quyết định này thay thế Quyết định số 1219/QĐ-TLĐ ngày 22 tháng 8 năm 2001 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về công tác xây dựng, ban hành văn bản và công tác văn thư, lưu trữ trong tổ chức Công đoàn và có hiệu lực kể từ ngày ký.

**Điều 3:** Văn phòng và các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố và các Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Đặng Ngọc Tùng**

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG
VIỆT NAM

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

*Hà Nội, ngày 23 tháng 6 năm 2005*

# QUY ĐỊNH
# VỀ CÔNG TÁC VĂN THƯ, LƯU TRỮ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1406/QĐ-TLĐ ngày 23 tháng 6 năm 2005 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam)*

## Chương I
## QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Quy định này quy định về công tác văn thư, lưu trữ và quản lý về công tác văn thư, lưu trữ; được áp dụng đối với các cấp công đoàn trong hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam (sau đây gọi chung là các cấp công đoàn).

2 Công tác văn thư, lưu trữ tại Quy định này bao gồm các công việc về nội dung quản lý về công tác văn thư và công tác lưu trữ hình thành trong quá trình hoạt động của các cấp công đoàn.

**Điều 2.** Giải thích từ ngữ

Trong quy định này những từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. "Bản thảo văn bản" là bản được viết hoặc đánh máy, hình thành trong quá trình soạn thảo một văn bản của các cấp công đoàn;

2. "Bản gốc văn bản" là bản thảo cuối cùng được người có thẩm quyền duyệt;

3. "Bản chính văn bản" là bản hoàn chỉnh về nội dung và thể thức văn bản được các cấp công đoàn ban hành. Bản chính có thể làm được thành nhiều bản có giá trị như nhau;

4. "Bản sao y bản chính" là bản sao đầy đủ, chính xác nội dung của văn bản và được trình bày theo thể thức quy định. Bản sao y bản chính phải được thực hiện từ bản chính;

5. "Bản trích sao" là bản sao một phần nội dung của văn bản và được trình bày theo thể thức quy định. Bản trích sao phải được thực hiện từ bản chính;

6. "Bản sao lục" là bản sao đầy đủ, chính xác nội dung của văn bản, được thực hiện từ bản sao y bản chính và trình bày theo thể thức quy định;

7. "Hồ sơ" là một tập văn bản, tài liệu có liên quan với nhau về một số vấn đề, sự việc, một đối tượng cụ thể, có một (hoặc một số) đặc điểm chung như tên loại văn bản; cấp công đoàn ban hành văn bản; thời gian hoặc những đặc điểm khác, hình thành trong quá trình theo dõi, giải quyết công việc thuộc phạm vi chức năng, nhiệm vụ của một cấp công đoàn hoặc của một cá nhân;

8. "Lập hồ sơ" là việc tập hợp và sắp xếp văn bản, tài liệu hình thành trong quá trình theo dõi, giải quyết công việc hình thành hồ sơ theo những nguyên tắc và phương pháp nhất định.

**Điều 3.** Trách nhiệm quản lý, thực hiện công tác văn thư, lưu trữ

1. Người đứng đầu cơ quan công đoàn các cấp, trong phạm vi quyền hạn được

giao, có trách nhiệm chỉ đạo công tác văn thư, lưu trữ; chỉ đạo việc nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ vào công tác văn thư, lưu trữ.

2. Mọi cá nhân trong quá trình theo dõi, giải quyết công việc có liên quan đến công tác văn thư, lưu trữ phải thực hiện Quy định này và các quy định của pháp luật về công tác văn thư, lưu trữ.

3. Chánh Văn phòng Tổng Liên đoàn chịu trách nhiệm trước Đoàn Chủ tịch thực hiện quản lý về công tác văn thư trong hệ thống tổ chức công đoàn. Phòng Hành chính - Quản trị và phòng Thông tin - Tư liệu Tổng Liên đoàn có trách nhiệm giúp Chánh Văn phòng thực hiện quản lý về công tác văn thư.

Chánh Văn phòng công đoàn các cấp chịu trách nhiệm trước Ban Thường vụ thực hiện quản lý về công tác văn thư, lưu trữ trong hệ thống tổ chức công đoàn trực thuộc.

4. Trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, các cấp công đoàn có trách nhiệm:

a) Căn cứ quy định của pháp luật, hướng dẫn thực hiện các chế độ, quy định về công tác văn thư;

b) Kiểm tra việc thực hiện các chế độ, quy định về công tác văn thư đối với các cấp công đoàn thuộc phạm vi quản lý của mình; giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về công tác văn thư theo thẩm quyền;

c) Tổ chức, chỉ đạo việc nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ vào công tác văn thư;

d) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức văn thư; quản lý công tác thi đua, khen thưởng trong công tác văn thư;

đ) Tổ chức sơ kết, tổng kết về công tác văn thư trong phạm vi ngành, địa phương, cơ sở.

**Điều 4.** Tổ chức, nhiệm vụ của văn thư và lưu trữ cơ quan

1. Căn cứ khối lượng công việc, cơ quan công đoàn các cấp phải thành lập phòng, tổ văn thư hoặc bố trí người làm văn thư (sau đây gọi chung là văn thư cơ quan).

Văn thư cơ quan có những nhiệm vụ cụ thể sau:

a) Tiếp nhận, đăng ký văn bản đến;

b) Trình, chuyển giao văn bản đến cho các đơn vị, cá nhân;

c) Giúp Chánh Văn phòng, Trưởng phòng Hành chính - Quản trị hoặc người được giao trách nhiệm theo dõi, đôn đốc việc giải quyết văn bản đến;

d) Tiếp nhận các dự thảo văn bản trình người có thẩm quyền xem xét, duyệt, ký ban hành;

đ) Kiểm tra thể thức, hình thức và kỹ thuật trình bày; ghi số và ngày tháng; đóng dấu mức độ khẩn, mật;

e) Đăng ký, làm thủ tục phát hành, chuyển phát và theo dõi việc chuyển phát văn bản đi;

g) Sắp xếp, bảo quản và phục vụ việc tra cứu, sử dụng bản lưu;

h) Quản lý sổ sách và cơ sở dữ liệu đăng ký, quản lý văn bản; làm thủ tục cấp giấy giới thiệu, giấy đi đường cho cán bộ, công chức, viên chức;

i) Bảo quản, sử dụng con dấu của cơ quan và các loại con dấu khác.

2. Mỗi cơ quan công đoàn phải có lưu trữ hiện hành để quản lý hồ sơ, tài liệu lưu trữ của mình và bố trí người làm công tác lưu trữ.

Lưu trữ cơ quan có những nhiệm vụ cụ thể sau:

a) Hướng dẫn cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan tổ chức lập hồ sơ và chuẩn bị hồ sơ, tài liệu giao nộp và lưu trữ hiện hành;

b) Thu thập hồ sơ, tài liệu đến hạn nộp lưu vào lưu trữ hiện hành;

c) Phân loại, chỉnh lý, xác định giá trị, thống kê, sắp xếp hồ sơ, tài liệu;

d) Bảo vệ, bảo quản an toàn hồ sơ, tài liệu;

đ) Phục vụ việc khai thác, sử dụng hồ sơ, tài liệu lưu trữ;

e) Lựa chọn hồ sơ, tài liệu thuộc diện nộp lưu để giao nộp vào lưu trữ theo quy định và làm các thủ tục huỷ tài liệu hết giá trị.

**Điều 5.** Cán bộ văn thư và cán bộ lưu trữ

Cán bộ chuyên trách làm công tác văn thư, lưu trữ phải có đủ tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch công chức ngành văn thư, lưu trữ theo quy định. Cán bộ được phân công kiêm nhiệm làm công tác văn thư, lưu trữ phải được tập huấn về nghiệp vụ công tác văn thư, lưu trữ.

**Điều 6.** Kinh phí cho hoạt động văn thư và lưu trữ

Người đứng đầu cơ quan công đoàn các cấp, trong phạm vi quyền hạn được giao, có trách nhiệm bố trí kinh phí, trang bị các thiết bị chuyên dùng và tổ chức các hoạt động nghiệp vụ theo yêu cầu của công tác văn thư và lưu trữ.

**Điều 7.** Bảo vệ bí mật Nhà nước trong công tác văn thư và lưu trữ

Mọi hoạt động trong công tác văn thư và lưu trữ của cơ quan công đoàn các cấp phải thực hiện theo các quy định của pháp luật hiện hành về bảo vệ bí mật Nhà nước.

## Chương II
## CÔNG TÁC VĂN THƯ

### Mục 1
### SOẠN THẢO, BAN HÀNH VĂN BẢN

**Điều 8.** Hình thức văn bản và thẩm quyền ban hành văn bản

Các hình thức văn bản và thẩm quyền ban hành văn bản hình thành trong quá trình hoạt động của các cấp công đoàn bao gồm:

1. Văn bản quy phạm pháp luật liên tịch theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 12 tháng 11 năm 1996 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 16 tháng 12 năm 2002;

2. Văn bản quy phạm của công đoàn là văn bản của các cấp công đoàn được ban hành theo hình thức, trình tự, thủ tục và thẩm quyền tại Quy định này, chứa đựng những quy định của công đoàn được áp dụng nhiều lần, lâu dài đối với đối tượng không xác định như Điều lệ, Nghị quyết, Chỉ thị.

3. Văn bản hành chính (cá biệt) là văn bản của các cấp công đoàn được ban hành theo hình thức, trình tự, thủ tục và thẩm quyền theo Quy định này, chứa đựng những quy định của công đoàn được áp dụng một lần, với đối tượng xác định, nhằm giải quyết một công việc cụ thể như Quyết định, Thông cáo, Thông báo, chương trình, kế hoạch, Phương án, Đề án, Báo cáo, Biên bản, Tờ trình, Hợp đồng, Công văn, Công điện, giấy chứng nhận, giấy uỷ nhiệm, giấy mời, giấy giới thiệu, giấy nghỉ phép, giấy đi đường, giấy biên nhận hồ sơ, phiếu gửi, phiếu chuyển...

4. Thẩm quyền ban hành và hình thức văn bản

4.1. Đại hội Công đoàn toàn quốc ban hành

- Điều lệ công đoàn
- Nghị quyết
- Thông báo
- Thông cáo
- Tuyên bố
- Lời kêu gọi.

4.2. Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn ban hành:

- Nghị quyết
- Thông cáo
- Quyết định
- Tuyên bố
- Quy chế
- Lời kêu gọi
- Quy định
- Chương trình
- Báo cáo
- Thông báo

4.3. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn ban hành:

- Nghị quyết
- Quy chế
- Nghị quyết liên tịch
- Quy định
- Quyết định
- Thông báo
- Chỉ thị
- Báo cáo
- Thông tri
- Kết luận
- Chương trình
- Hướng dẫn
- Thông tư liên tịch
- Kế hoạch
- Đề án

4.4. Các Ban của Tổng Liên đoàn ban hành:

- Báo cáo
- Tờ trình
- Kế hoạch
- Công văn
- Chương trình
- Đề án
- Hướng dẫn

Văn phòng Tổng Liên đoàn thừa lệnh Đoàn Chủ tịch ban hành thông báo về các kỳ họp của Đoàn Chủ tịch, Thường trực Đoàn Chủ tịch và về kết luận của Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

Văn phòng Tổng Liên đoàn thừa lệnh Thủ trưởng cơ quan ban hành các giấy tờ hành chính như giấy giới thiệu, giấy đi đường, giấy nghỉ phép, giấy mời, các bản sao văn bản...

4.5. Đại hội Đại biểu Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn Tổng công ty và Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Tổng Liên đoàn ban hành:

- Nghị quyết
- Thông báo
- Quy chế
- Lời kêu gọi

4.6. Ban chấp hành Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn Tổng công ty và Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Tổng Liên đoàn ban hành:

- Nghị quyết
- Thông báo
- Quy chế
- Báo cáo
- Quyết định
- Quy định

4.7. Ban Thường vụ Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn Tổng công ty và Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Tổng Liên đoàn ban hành:

- Nghị quyết
- Báo cáo
- Quy chế Liên tịch
- Chương trình
- Quyết định
- Quy chế
- Tờ trình
- Kế hoạch
- Đề án
- Quy định
- Kết luận
- Thông báo
- Hướng dẫn

- Các giấy tờ hành chính: giấy giới thiệu, giấy đi đường, giấy nghỉ phép, các bản sao văn bản.

4.8. Đại hội Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn và công đoàn cấp trên cơ sở ban hành:

- Nghị quyết

4.9. Ban chấp hành công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn và công đoàn cấp trên ban hành:

- Nghị quyết
- Thông báo
- Quyết định
- Chương trình
- Báo cáo
- Kế hoạch
- Quy chế
- Kết luận
- Quy định
- Công văn

4.10. Ban Thường vụ Công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên cơ sở ban hành:

- Nghị quyết
- Thông báo
- Quyết định
- Chương trình
- Báo cáo
- Kế hoạch
- Quy định
- Kết luận

**Điều 9.** Thể thức văn bản (xem mẫu một số văn bản chủ yếu của tổ chức công đoàn)

1. Thể thức văn bản quy phạm pháp luật liên tịch và văn bản hành chính

a) Thể thức văn bản quy phạm pháp luật liên tịch và văn bản hành chính bao gồm các thành phần sau:

- Quốc hiệu;
- Tên cơ quan công đoàn ban hành văn bản và tên cơ quan chủ quản cấp trên trực tiếp (nếu có);
- Số, ký hiệu của văn bản;
- Địa danh và ngày, tháng, năm ban hành văn bản;
- Nội dung văn bản
- Chức vụ, họ tên và chữ ký của người có thẩm quyền;
- Dấu của cơ quan công đoàn;
- Nơi nhận;
- Dấu chỉ mức độ khẩn, mật (đối với văn bản loại khẩn, mật).

b) Đối với công văn, công điện, giấy giới thiệu, giấy mời, phiếu gửi, phiếu chuyển, ngoài các thành phần được quy định tại điểm a của khoản này, có thể bổ sung địa chỉ cơ quan, tổ chức; địa chỉ E-mail; số điện thoại; số Telex, số Fax.

2. Thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản trao đổi với cơ quan, tổ chức công đoàn hoặc cá nhân nước ngoài được thực hiện theo thông lệ quốc tế.

**Điều 10.** Soạn thảo văn bản

1. Việc soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật liên tịch được thực hiện theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 12 tháng 11 năm 1996 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 16 tháng 12 năm 2002.

2. Việc soạn thảo văn bản khác được quy định như sau:

a) Căn cứ tính chất, nội dung của văn bản cần soạn thảo, người đứng đầu cơ quan công đoàn các cấp giao cho đơn vị hoặc cá nhân soạn thảo hoặc chủ trì soạn thảo.

b) Đơn vị hoặc cá nhân có trách nhiệm thực hiện các công việc sau:

- Xác định hình thức, nội dung và độ mật, độ khẩn của văn bản cần soạn thảo;
- Thu thập, xử lý thông tin có liên quan;
- Soạn thảo văn bản;
- Trong trường hợp cần thiết, đề xuất với người đứng đầu cơ quan công đoàn các cấp việc tham khảo ý kiến của các cơ quan, tổ chức hoặc đơn vị, cá nhân có liên quan; nghiên cứu tiếp thu ý kiến để hoàn chỉnh bản thảo;
- Trình duyệt bản thảo văn bản kèm theo tài liệu liên quan.

**Điều 11.** Duyệt bản thảo, việc sửa chữa, bổ sung bản thảo đã duyệt

1. Bản thảo văn bản phải do người có thẩm quyền ký văn bản duyệt.

2. Trường hợp sửa chữa, bổ sung bản thảo văn bản đã được duyệt phải trình người duyệt xem xét, quyết định.

**Điều 12.** Đánh máy, nhân bản

Việc đánh máy, nhân bản văn bản phải bảo đảm những yêu cầu sau:

1. Đánh máy đúng nguyên văn bản thảo, đúng thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản. Trường hợp phát hiện có sự sai sót hoặc không rõ ràng trong bản thảo thì người đánh máy phải hỏi lại đơn vị hoặc cá nhân soạn thảo hoặc người duyệt bản thảo đó;

2. Nhân bản đúng số lượng quy định;

3. Giữ gìn bí mật nội dung văn bản và thực hiện đánh máy, nhân bản theo đúng thời gian quy định.

**Điều 13.** Kiểm tra văn bản trước khi ký ban hành

1. Người đứng đầu cơ quan công đoàn các cấp hoặc các ban, đơn vị, cá nhân chủ trì soạn thảo văn bản phải kiểm tra và chịu trách nhiệm về độ chính xác của nội dung văn bản.

2. Chánh Văn phòng Tổng Liên đoàn, Chánh Văn phòng Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, các công đoàn ngành trung ương và công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn (sau đây gọi chung là Chánh Văn phòng); Trưởng phòng Hành chính - Quản trị cơ quan Tổng Liên đoàn; cá nhân được giao trách nhiệm tổ chức quản lý công tác văn thư ở các cấp công đoàn phải kiểm tra và chịu trách nhiệm về hình thức, thể thức, kỹ thuật trình bày và thủ tục ban hành văn bản.

**Điều 14.** Ký văn bản

1. Người đứng đầu cơ quan công đoàn có thẩm quyền ký tất cả các văn bản của công đoàn cấp mình. Người đứng đầu cơ quan công đoàn có thể giao cho cấp phó của mình ký các văn bản thuộc các lĩnh vực được phân công phụ trách.

6L-256T-34

2. Đối với những vấn đề quan trọng phải được thảo luận tập thể và quyết định theo đa số, việc ký văn bản được quy định như sau:

- Người đứng đầu cơ quan công đoàn thay mặt (TM.) tập thể lãnh đạo ký các văn bản;

- Cấp phó của người đứng đầu và các thành viên giữ chức vụ lãnh đạo khác được thay mặt tập thể ký những văn bản theo uỷ quyền của người đứng đầu và những văn bản thuộc lĩnh vực phân công phụ trách.

3. Người đứng đầu cơ quan công đoàn có thể giao cho Chánh Văn phòng, hoặc trưởng ban ký thừa lệnh (TL.) một số loại văn bản. Việc giao ký thừa lệnh phải được quy định cụ thể trong quy chế hoạt động và quy chế công tác văn thư của cơ quan công đoàn.

4. Người chịu trách nhiệm về nội dung có thể ký "nháy" vào chữ ký cuối cùng của nội dung văn bản dự thảo.

5. Khi ký văn bản không dùng bút chì; không dùng mực đỏ hoặc các thứ mực dễ phai.

**Điều 15.** Bản sao văn bản

1. Các hình thức bản sao được quy định tại Quy định này gồm bản sao y bản chính, bản trích sao và bản sao lục.

2. Thể thức văn bản được quy định như sau:

Hình thức sao: Sao y bản chính hoặc trích sao, hoặc sao lục; tên cơ quan công đoàn sao văn bản; số, ký hiệu bản sao, địa danh và ngày, tháng, năm sao; chức vụ, họ tên và chữ ký của người có thẩm quyền; dấu của cơ quan công đoàn sao văn bản; nơi nhận.

3. Bản sao y bản chính, bản trích sao và bản sao lục thực hiện theo đúng quy định tại Quy định này có giá trị pháp lý như bản chính.

4. Bản sao chụp cả dấu và chữ ký của văn bản không được thực hiện theo đúng thể thức quy định chỉ có giá trị thông tin, tham khảo.

## Mục 2
## QUẢN LÝ VĂN BẢN ĐẾN

**Điều 16.** Trình tự quản lý văn bản đến

Tất cả văn bản, kể cả đơn, thư do cá nhân gửi đến cơ quan công đoàn (sau đây gọi chung là văn bản đến) phải được quản lý theo trình trự sau:

1. Tiếp nhận, đăng ký văn bản đến;

2. Trình, chuyển giao văn bản đến;

3. Giải quyết và theo dõi, đôn đốc việc giải quyết văn bản đến.

**Điều 17.** Tiếp nhận, đăng ký văn bản đến

Văn bản đến từ bất kỳ nguồn nào đều phải được tập trung tại văn thư cơ quan công đoàn để làm thủ tục tiếp nhận, đăng ký. Những văn bản đến không đăng ký tại văn thư, các đơn vị, cá nhân không có trách nhiệm giải quyết.

**Điều 18.** Trình, chuyển giao văn bản đến

1. Văn bản đến phải được kịp thời trình cho người có trách nhiệm và chuyển giao cho các ban, đơn vị, cá nhân giải quyết. Văn bản đến có dấu chỉ các mức độ khẩn phải được trình và chuyển giao ngay sau khi tiếp nhận.

2. Việc chuyển giao văn bản phải bảo đảm chính xác và giữ gìn bí mật nội dung văn bản.

**Điều 19.** Giải quyết và theo dõi, đôn đốc việc giải quyết văn bản đến.

1. Người đứng đầu cơ quan công đoàn có trách nhiệm chỉ đạo giải quyết kịp thời văn bản đến. Cấp phó của người đứng đầu cơ quan công đoàn được giao chỉ đạo giải quyết những văn bản đến theo sự uỷ nhiệm của người đứng đầu và những văn bản đến thuộc các lĩnh vực phân công phụ trách.

2. Căn cứ nội dung văn bản đến, người đứng đầu cơ quan công đoàn giao cho đơn vị hoặc cá nhân giải quyết. Đơn vị hoặc cá nhân có trách nhiệm nghiên cứu, giải quyết văn bản đến theo thời hạn được pháp luật quy định hoặc theo yêu cầu của cơ quan khác gửi đến.

3. Người đứng đầu cơ quan công đoàn có thể giao cho Chánh Văn phòng, Trưởng phòng Hành chính - Quản trị hoặc người được giao trách nhiệm thực hiện những công việc sau:

a) Xem xét toàn bộ văn bản đến và báo cáo về những văn bản quan trọng, khẩn cấp;

b) Phân văn bản đến cho các ban, đơn vị, cá nhân giải quyết;

c) Theo dõi, đôn đốc việc giải quyết văn bản đến.

**Điều 20.** Nghiệp vụ quản lý văn bản đên thực hiện theo hướng dẫn của Cục trưởng Cục Văn thư và Lưu trữ Nhà nước.

## Mục 3
## QUẢN LÝ VĂN BẢN ĐI

**Điều 21.** Trình tự quản lý văn bản đi

Tất cả các văn bản do cơ quan công đoàn phát hành (sau đây gọi chung là văn bản đi) phải được quản lý theo trình tự sau:

1. Kiểm tra thể thức, hình thức và kỹ thuật trình bày; ghi số, ký hiệu và ngày, tháng của văn bản;

2. Đóng dấu cơ quan và dấu mức độ khẩn, mật (nếu có);

3. Đăng ký văn bản đi;

4. Làm thủ tục, chuyển phát và theo dõi việc chuyển phát văn bản đi;

5. Lưu văn bản đi.

**Điều 22.** Chuyển phát văn bản đi

1. Văn bản đi phải được hoàn thành thủ tục văn thư và chuyển phát ngay trong ngày văn bản đó được ký, chậm nhất là trong ngày làm việc tiếp theo.

2. Văn bản đi có thể được chuyển cho nơi nhận bằng Fax hoặc chuyển qua mạng để thông tin nhanh.

**Điều 23.** Việc lưu văn bản đi

1. Mỗi văn bản đi phải lưu ít nhất 2 bản chính; 1 bản lưu lại văn thư cơ quan công đoàn và 1 bản lưu trong hồ sơ.

2. Bản lưu văn bản đi tại văn thư cơ quan công đoàn phải được sắp xếp theo thứ tự đăng ký.

3. Bản lưu văn bản quy phạm pháp luật và văn bản quan trọng khác của cơ quan công đoàn phải được làm bằng giấy tốt, có độ pH trung tính và được in bằng mực bền lâu.

**Điều 24.** Nghiệp vụ quản lý văn bản đi thực hiện theo hướng dẫn của Cục trưởng Cục Văn thư và Lưu trữ Nhà nước.

## Mục 4
## LẬP HỒ SƠ HIỆN HÀNH VÀ GIAO NỘP TÀI LIỆU VÀO LƯU TRỮ HIỆN HÀNH CỦA CƠ QUAN

**Điều 25.** Nội dung việc lập hồ sơ hiện hành và yêu cầu đối với hồ sơ được lập

1. Nội dung việc lập hồ sơ hiện hành bao gồm:

a) Mở hồ sơ;

b) Thu thập, cập nhật văn bản, tài liệu hình thành trong quá trình theo dõi, giải quyết công việc vào hồ sơ;

c) Kết thúc và biên mục hồ sơ.

2. Yêu cầu đối với mỗi hồ sơ được lập:

a) Hồ sơ được lập phải phản ánh đúng chức năng, nhiệm vụ của cơ quan công đoàn;

b) Văn bản, tài liệu được thu thập vào hồ sơ phải có sự liên quan chặt chẽ với nhau và phản ánh đúng trình tự diễn biến của sự việc hay trình tự giải quyết công việc;

c) Văn bản, tài liệu được thu thập vào hồ sơ phải có giá trị bảo quản tương đối đồng đều.

**Điều 26.** Giao nộp tài liệu vào lưu trữ

1. Trách nhiệm của các đơn vị và cá nhân trong cơ quan công đoàn

a) Các đơn vị và cá nhân trong cơ quan công đoàn phải giao nộp những hồ sơ, tài liệu có giá trị lưu trữ hiện hành theo thời hạn được quy định tại khoản 2 Điều này.

b) Trường hợp ban, đơn vị hoặc cá nhân cần giữ lại những hồ sơ, tài liệu đã đến hạn nộp lưu thì phải lập danh mục gửi cho lưu trữ cơ quan nhưng thời hạn giữ lại không được quá 2 năm.

c) Mọi cán bộ, công chức, viên chức trước khi nghỉ hưu, thôi việc hay chuyển công tác khác đều phải bàn giao lại hồ sơ, tài liệu cho ban, đơn vị hay người kế nhiệm.

2. Thời gian giao nộp tài liệu vào lưu trữ hiện hành được quy định như sau:

a) Tài liệu hành chính: sau một năm kể từ năm công việc kết thúc;

b) Tài liệu nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học và công nghệ: sau một năm kể từ năm công trình được nghiệm thu chính thức;

c) Tài liệu xây dựng cơ bản: sau 3 tháng kể từ khi công trình được quyết toán;

d) Tài liệu ảnh, phim điện ảnh; mi-crô phim; tài liệu ghi âm, ghi hình và tài liệu khác: sau 3 tháng kể từ khi công việc kết thúc.

3. Thủ tục giao nộp

Khi giao nộp tài liệu phải lập 2 bản "Mục lục hồ sơ, tài liệu nộp lưu" và 2 bản "Biên bản giao nhận tài liệu". Đơn vị hoặc cá nhân giao nộp tài liệu và lưu trữ hiện hành của cơ quan công đoàn giữ mỗi loại 1 bản.

**Điều 27.** Trách nhiệm đối với công tác lập hồ sơ và giao nộp tài liệu vào lưu trữ

1. Người đứng đầu cơ quan công đoàn có trách nhiệm chỉ đạo công tác lập hồ sơ và giao nộp hồ sơ, tài liệu vào lưu trữ hiện hành đối với các cơ quan công đoàn thuộc phạm vi quản lý của mình.

2. Chánh Văn phòng, Trưởng phòng Hành chính - Quản trị, người được giao trách nhiệm có nhiệm vụ:

a) Tham mưu cho người đứng đầu cơ quan công đoàn trong việc chỉ đạo, kiểm tra, hướng dẫn việc lập hồ sơ và giao nộp hồ sơ, tài liệu và lưu trữ hiện hành đối với cơ quan công đoàn cấp dưới.

b) Tổ chức thực hiện việc lập hồ sơ và giao nộp hồ sơ, tài liệu vào lưu trữ hiện hành tại cơ quan công đoàn cấp mình.

3. Thủ trưởng cơ quan công đoàn các cấp chịu trách nhiệm trước Ban Chấp hành, Ban Thường vụ cùng cấp về việc lập hồ sơ, bảo quản và giao nộp hồ sơ, tài liệu của cơ quan công đoàn vào phông lưu trữ hiện hành của cơ quan công đoàn.

4. Trong quá trình theo dõi, giải quyết công việc, mỗi cá phải lập hồ sơ về công việc đó.

**Điều 28.** Nghiệp vụ lập hồ sơ hiện hành và giao nộp hồ sơ, tài liệu vào lưu trữ hiện hành được thực hiện theo hướng dẫn của Cục trưởng Cục Văn thư và Lưu trữ Nhà nước.

## Mục 5
## QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG CON DẤU

**Điều 29.** Quản lý và sử dụng con dấu

1. Việc quản lý và sử dụng con dấu trong công tác văn thư được thực hiện theo quy định của pháp luật về quản lý và sử dụng con dấu và các quy định của Quy định này.

2. Con dấu của cơ quan công đoàn phải giao cho nhân viên văn thư giữ và đóng dấu tại cơ quan công đoàn. Nhân viên văn thư có trách nhiệm thực hiện các quy định sau:

a) Không giao con dấu cho người khác khi chưa được phép bằng văn bản của người có thẩm quyền;

b) Phải tự tin đóng dấu vào các văn bản, giấy tờ của cơ quan công đoàn;

c) Chỉ được đóng dấu vào những văn bản, giấy tờ sau khi đã có chữ ký của người có thẩm quyền;

d) Không được đóng dấu khống chỉ.

3. Con dấu "Văn phòng" Tổng Liên đoàn và con dấu "Văn phòng" của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương (nếu có) được sử dụng trong những văn bản hành chính thông thường, không mang tính chất chỉ đạo, hướng dẫn công tác đối với công đoàn cấp dưới.

**Điều 30.** Đóng dấu

1. Dấu phải rõ ràng, ngay ngắn, đúng chiều và dùng đúng mực dấu quy định.

2. Khi đóng dấu lên chữ ký thì dấu đóng phải trùm lên khoảng 1/3 chữ ký về phía bên trái.

3. Việc đóng dấu lên các phụ lục kèm theo văn bản chính do người ký văn bản quyết định và dấu được đóng lên trang đầu, trùm lên 1 phần tên cơ quan công đoàn hoặc tên của phụ lục.

4. Việc đóng dấu giáp lai, đóng dầu nổi trên văn bản, tài liệu quan trọng, tài liệu chuyên ngành được thực hiện theo quy định của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan quản lý ngành.

## Chương III
## CÔNG TÁC LƯU TRỮ

### Mục 1
### QUẢN LÝ TÀI LIỆU CỦA CÁ NHÂN, ĐƠN VỊ VÀ NỘP TÀI LIỆU VÀO LƯU TRỮ CƠ QUAN

**Điều 31.** Thống kê và nộp hồ sơ, tài liệu vào lưu trữ

Hàng năm, hồ sơ hiện hành, tài liệu đã giải quyết xong của các cá nhân, ban chuyên đề, đơn vị trực thuộc phải được thống kê và nộp vào lưu trữ của cơ quan công đoàn cấp đó trước ngày 31 tháng 01 năm sau. Các tài liệu phim ảnh, băng ghi hình, ghi âm... phải chuyển ngay vào lưu trữ sau khi kết thúc công việc.

**Điều 32.** Thời hạn giữ lại hồ sơ, tài liệu

Trường hợp cá nhân hoặc đơn vị cần giữ lại hồ sơ, tài liệu được giải quyết xong lâu hơn thời hạn quy định thì phải được thủ trưởng cơ quan đồng ý và phải thông báo cho cán bộ làm công tác lưu trữ biết danh mục hồ sơ, tài liệu cần giữ lại. Thời hạn giữ lại hồ sơ tối đa không quá 2 năm và có trách nhiệm bảo quản hồ sơ tài liệu đó, phục vụ các yêu cầu nghiên cứu chung.

**Điều 33.** Bàn giao lại hồ sơ, tài liệu

Lãnh đạo đơn vị có trách nhiệm yêu cầu cán bộ, chuyên viên nghỉ hưu, thôi việc hoặc chuyển công tác khác phải bàn giao lại hồ sơ, tài liệu cho đơn vị mình công tác. Nghiêm cấm việc mang hồ sơ, tài liệu về làm của riêng hoặc mang sang đơn vị, cơ quan khác.

**Điều 34.** Việc quản lý tài liệu của các đơn vị sáp nhập, phân chia hoặc giải thể

Việc quản lý tài liệu của các đơn vị sáp nhập, phân chia hoặc giải thể được quy định như sau:

1. Nếu một hoặc nhiều đơn vị sáp nhập vào một đơn vị khác hoặc thành một đơn vị mới thì hồ sơ, tài liệu đã giải quyết xong của đơn vị cũ nộp lưu vào lưu trữ (công đoàn cấp trên hoặc gửi vào lưu trữ Nhà nước). Các tài liệu chưa giải quyết xong do đơn vị mới tiếp nhận quản lý.

2. Nếu một đơn vị sáp nhập vào một số đơn vị khác thì hồ sơ, tài liệu đã giải quyết xong của đơn vị cũ nộp vào lưu trữ (công đoàn cấp trên hoặc gửi vào lưu trữ Nhà nước) các tài liệu chưa giải quyết xong thuộc chức năng của đơn vị nào sẽ do đơn vị đó tiếp nhận.

3. Nếu một đơn vị chia thành nhiều đơn vị mới thì hồ sơ, tài liệu đã giải quyết xong của đơn vị cũ nộp lưu vào lưu trữ (công đoàn cấp trên hoặc gửi vào lưu trữ Nhà nước), các hồ sơ, tài liệu chưa giải quyết xong thuộc chức năng đơn vị nào thì đơn vị đó sẽ tiếp nhận.

4. Khi một đơn vị giải thể thì hồ sơ, tài liệu được chuyển giao vào lưu trữ công đoàn cấp trên,

### Mục 2
### XÁC ĐỊNH GIÁ TRỊ TÀI LIỆU

**Điều 35.** Xác định giá trị hồ sơ, tài liệu

Việc xác định hồ sơ, tài liệu còn giá trị bảo quản, đã hết giá trị để tiêu huỷ do Hội đồng xác định giá trị hồ sơ, tài liệu thực hiện. Các đơn vị và cá nhân không được tự tiêu huỷ hồ sơ, tài liệu. Việc xác định giá trị hồ sơ, tài liệu căn cứ danh mục và thời hạn bảo quản hồ sơ, tài liệu hình thành trong hoạt động của các cấp công đoàn.

**Điều 36.** Hội đồng xác định giá trị hồ sơ, tài liệu

Hội đồng xác định giá trị hồ sơ, tài liệu của cơ quan công đoàn có thành phần như sau:

- Đối với cơ quan Tổng Liên đoàn, Chủ tịch Hội đồng là Chánh hoặc Phó Văn phòng, Phó Chủ tịch Hội đồng là Trưởng phòng Thông tin tư liệu hoặc Trưởng phòng Hành chính - Quản trị. Đối với cơ quan Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và công đoàn ngành Trung ương, Chủ tịch Hội đồng là Phó Chủ tịch Thường trực, Phó Chủ tịch Hội đồng là Chánh Văn phòng.
- Cán bộ làm công tác lưu trữ (hoặc văn thư): Uỷ viên thư ký
- Đại diện cơ quan lưu trữ Nhà nước : Uỷ viên
- Đại diện đơn vị hoặc cá nhân có tài liệu tiêu huỷ: Uỷ viên

Đối với các cấp công đoàn không có văn phòng riêng thì Hội đồng đánh giá giá trị hồ sơ, tài liệu gồm Phó chủ tịch công đoàn cấp đó làm Chủ tịch, một uỷ viên Thường vụ phụ trách văn phòng công đoàn làm Phó chủ tịch Hội đồng và đại diện cơ quan lưu trữ Nhà nước là uỷ viên.

**Điều 37.** Thủ tục xét duyệt hồ sơ, tài liệu tiêu huỷ và tiến hành tiêu huỷ hồ sơ, tài liệu.

Lập thống kê danh sách các loại hồ sơ, tài liệu đề nghị tiêu huỷ (căn cứ đề nghị của các Ban, đơn vị hoặc kho lưu trữ có hồ sơ, tài liệu cần tiêu huỷ) trình hội đồng xem xét giá trị hồ sơ, tài liệu để đề nghị Thủ trưởng cơ quan quyết định những hồ sơ, tài liệu được tiêu huỷ.

Việc tiêu huỷ hồ sơ, tài liệu được tiến hành tại cơ sở sản xuất giấy của Nhà nước, ở những nơi không có cơ sở sản xuất giấy thì Hội đồng xác định giá trị hồ sơ, tài liệu quyết định hình thức tiêu huỷ cho phù hợp, đảm bảo việc bảo mật. Việc chuyên chở hồ sơ, tài liệu đi tiêu huỷ phải có người đi theo áp tải từ cơ quan đến nơi tiêu huỷ. Nghiêm cấm việc bán hồ sơ, tài liệu cần tiêu huỷ cho các hàng giấy cũ hoặc sử dụng vào các mục đích khác.

**Điều 38.** Hồ sơ về việc tiêu huỷ hồ sơ, tài liệu

Hồ sơ về việc tiêu huỷ hồ sơ, tài liệu gồm văn bản đề nghị của đơn vị trực thuộc (nếu có); biên bản cuộc họp Hội đồng xác định giá trị hồ sơ, tài liệu của cơ quan; quyết định của Thủ trưởng cơ quan về việc tiêu huỷ hồ sơ, tài liệu (kèm theo danh sách các hồ sơ, tài liệu được tiêu huỷ). Hồ sơ này phải được lưu giữ 15 năm tại cơ quan.

## Mục 3
## TỔ CHỨC SỬ DỤNG VÀ BẢO QUẢN HỒ SƠ, TÀI LIỆU LƯU TRỮ

**Điều 39.** Sử dụng hồ sơ, tài liệu lưu trữ

Hồ sơ, tài liệu lưu trữ tại các cấp công đoàn chỉ sử dụng tại cơ quan phục vụ cho công tác chung của cơ quan và nhu cầu công tác của tổ chức công đoàn. Việc sao chụp hồ sơ, tài liệu lưu trữ cho cán bộ cơ quan và việc sử dụng của người ngoài cơ quan phải được phép của người có thẩm quyền.

Cán bộ, nhân viên nghiên cứu, khai thác sử dụng hồ sơ, tài liệu lưu trữ có trách nhiệm bảo quản, giữ gìn hồ sơ, tài liệu, không làm hư hỏng, thất lạc, xáo trộn thứ tự hồ sơ, tài liệu, không tiết lộ bí mật hồ sơ, tài liệu.

**Điều 40.** Bảo quản hồ sơ, tài liệu lưu trữ

Hồ sơ, tài liệu lưu trữ được bảo quản tại kho lưu trữ. Các đơn vị không có điều kiện bố trí kho lưu trữ riêng thì bố trí tủ riêng để bảo quản hồ sơ, tài liệu lưu trữ.

Nơi để hồ sơ, tài liệu lưu trữ phải bảo đảm an toàn, có trang bị các phương tiện kỹ thuật cần thiết để phòng cháy, chữa cháy, chống kẻ gian phá hoại, lấy cắp, chống sự huỷ hoại của điều kiện khí hậu, nhiệt độ ẩm, ướt, côn trùng...

Văn phòng công đoàn các cấp có trách nhiệm tổ chức thống kê, định kỳ kiểm kê, kiểm tra và bảo quản hồ sơ, tài liệu lưu trữ; tổ chức phục vụ việc khai thác, sử dụng hồ sơ, tài liệu lưu trữ.

Thời hạn bảo quản hồ sơ, tài liệu hình thành trong hoạt động của các cấp công đoàn có quy định riêng.

## Chương IV
## KHEN THƯỞNG, XỬ LÝ VI PHẠM VÀ KHIẾU NẠI, TỐ CÁO

**Điều 41.** Khen thưởng

Cơ quan công đoàn, cá nhân có thành tích trong công tác văn thư, lưu trữ được khen thưởng theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 42.** Xử lý vi phạm

Người nào vi phạm các quy định của Quy định này và các quy định khác của pháp luật về công tác văn thư, lưu trữ thì tuỳ theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

**Điều 43.** Khiếu nại, tố cáo

1. Cơ quan công đoàn, cá nhân có quyền khiếu nại, tố cáo đối với các hành vi vi phạm pháp luật về công tác văn thư, lưu trữ.

2. Việc giải quyết khiếu nại, tố cáo trong công tác văn thư, lưu trữ được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

## Chương V
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 44.** Hiệu lực thi hành

1. Quy định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

2. Quy định này thay thế Quy định về công tác xây dựng, ban hành văn bản và công tác văn thư, lưu trữ trong tổ chức công đoàn ban hành kèm theo Quyết định số 1219/QĐ-TLĐ ngày 22 tháng 8 năm 2001 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 45.** Hướng dẫn thi hành

Văn phòng và các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, Ban Thường vụ các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn chịu trách nhiệm thi hành và hướng dẫn công đoàn các cấp trực thuộc tổ chức thực hiện công tác văn thư, lưu trữ theo Quy định này.

**TM. ĐOÀN CHỦ T|CH**
**PHÓ CHỦ T|CH THƯỜNG TRỰC**
**Đặng Ngọc Tùng**

# CÔNG VĂN SỐ 1190/CV-TLĐ NGÀY 28 THÁNG 6 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc sửa đổi, bổ sung Quy định tạm thời chuyển đổi, thành lập, hoạt động CĐCS Công ty cổ phần

*Kính gửi:* - Các LĐLĐ tỉnh, TP
- Các Công đoàn ngành TW
- Công đoàn TCT trực thuộc TLĐ

Sau hơn 1 năm thực hiện Quy định tạm thời về việc chuyển đổi, thành lập và hoạt động của CĐCS công ty cổ phần (Ban hành kèm theo Quyết định số 758/QĐ-TLĐ ngày 24/5/2004) của Đoàn Chủ tịch TLĐ. Một số cấp Công đoàn, nhất là CĐCS khi được chuyển đổi thành công ty cổ phần đã kiến nghị về TLĐ đề nghị sửa đổi, bổ sung điểm 1.2 mục II Quy định tạm thời chuyển đổi, thành lập và hoạt động của CĐCS công ty cổ phần.

Qua khảo sát, làm việc với một số CĐCS thuộc các doanh nghiệp đã được chuyển đổi thành công ty cổ phần thuộc các Bộ, ngành đang quản lý cho thấy các doanh nghiệp được cổ phần hoá, dù Nhà nước giữ cổ phần chi phối đều có sự liên kết về lợi ích kinh tế, về ngành nghề với các thành viên cũ; một số doanh nghiệp tiếp tục trở thành công ty con theo mô hình Công ty mẹ - Công ty con.

Căn cứ quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam và mục V Quy định tạm thời việc chuyển đổi, thành lập và hoạt động CĐCS công ty cổ phần. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn sửa đổi, bổ sung điểm 1.2 mục II Quy định tạm thời về việc chuyển đổi, thành lập, hoạt động CĐCS công ty cổ phần như sau:

Công đoàn cơ sở doanh nghiệp Nhà nước thuộc Bộ, Tổng công ty do Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty quản lý chỉ đạo khi doanh nghiệp thực hiện cổ phần hoá hoặc đa dạng hoá hình thức sở hữu mà hoạt động theo mô hình công ty cổ phần, nhưng Nhà nước không có cổ phần, hoặc không nắm cổ phần chi phối thì công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty bàn giao cho LĐLĐ tỉnh, thành phố quản lý chỉ đạo; nếu Công đoàn cơ sở công ty cổ phần đề nghị được trực thuộc Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng Công ty thì Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng Công ty tiếp tục chỉ đạo hoạt động.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TLĐLĐVN**
**PHÓ CHỦ TỊCH**

**Nguyễn Đình Thắng**

# NGHỊ ĐỊNH SỐ 96/2006/NĐ-CP
# NGÀY 14 THÁNG 9 NĂM 2006 CỦA CHÍNH PHỦ
## Hướng dẫn thi hành Điều 153 Bộ luật Lao động về Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp

## CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Luật Công đoàn ngày 30 tháng 6 năm 1990;

Căn cứ Điều 153 Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;

Sau khi thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam,

## NGHỊ ĐỊNH:

### Chương I
### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Phạm vi điều chỉnh

Nghị định quy định việc chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời, quyền và trách nhiệm của Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp, trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động.

**Điều 2.** Đối tượng áp dụng

Tổ chức công đoàn, doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế nơi chưa thành lập được tổ chức công đoàn.

**Điều 3.** Chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp

1. Doanh nghiệp được thành lập, chậm nhất sau sáu tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành (bao gồm Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Tổng Liên đoàn; công đoàn ngành Trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; Liên đoàn Lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, công đoàn ngành địa phương, công đoàn các khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao; công đoàn tổng công ty và công đoàn cấp trên trực tiếp của cơ sở khác sau đây gọi là công đoàn cấp trên) có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn cơ sở theo quy định của Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tập thể lao động.

2. Sau thời gian quy định tại khoản 1 Điều này, nếu doanh nghiệp chưa thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời để đại diện, bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tập thể lao động.

3. Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời được chỉ định tại doanh nghiệp có tư cách pháp nhân, có con dấu, được mở tài khoản, có quyền và trách nhiệm theo quy định tại Điều 5 Nghị định này.

4. Thời gian hoạt động và việc kéo dài thời gian hoạt động của Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời thực hiện theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 4.** Điều kiện, thẩm quyền và trình tự chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời

1. Doanh nghiệp sau sáu tháng đi vào hoạt động nhưng chưa thành lập được tổ chức công đoàn thì được chỉ định thành lập Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời.

2. Công đoàn cấp trên theo quy định tại khoản 1, Điều 3 Nghị định này có thẩm quyền chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời.

3. Công đoàn cấp trên tổ chức tuyên truyền, vận động người lao động trong doanh nghiệp gia nhập tổ chức công đoàn; ra quyết định kết nạp đoàn viên và chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời trong số những đoàn viên được kết nạp.

## Chương II
## QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN LÂM THỜI TẠI DOANH NGHIỆP

**Điều 5.** Quyền hạn và trách nhiệm của Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời

1. Đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

2. Tuyên truyền, phổ biến Luật Công đoàn, pháp luật về lao động, các chế độ, chính sách liên quan đến người lao động và nội quy, quy chế của doanh nghiệp. Tuyên truyền về tổ chức công đoàn, vận động người lao động gia nhập tổ chức công đoàn và kết nạp đoàn viên, đề nghị thành lập công đoàn cơ sở theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khi đủ điều kiện.

3. Tham gia với người sử dụng lao động đề ra các biện pháp nhằm phát triển sản xuất, phát triển doanh nghiệp; đảm bảo việc làm, chăm lo lợi ích vật chất, tinh thần cho người lao động.

4. Thực hiện thu, chi và quản lý tài chính, tài sản của công đoàn theo đúng quy định của nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 6.** Uỷ viên Ban Chấp hành công đoàn lâm thời

1. Uỷ viên Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời là người lao động làm việc tại doanh nghiệp. Trong trường hợp cần thiết công đoàn cấp trên cử và chỉ định cán bộ công đoàn chuyên trách làm Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp.

2. Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời hoặc người được Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời ủy quyền được dự và tham gia ý kiến trong các cuộc họp của doanh nghiệp bàn về những nội dung liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động. Có quyền bảo lưu ý kiến trong các trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, kiến nghị với công đoàn cấp trên và các cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

3. Trường hợp Chủ tịch, Phó Chủ tịch hoặc ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời là cán bộ do công đoàn cấp trên cử làm chuyên trách thì được hưởng lương và các khoản phụ cấp do quỹ công đoàn trả; được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như mọi người lao động trong doanh nghiệp theo quy chế doanh nghiệp hoặc thoả ước tập thể; được đảm bảo các điều kiện hoạt động công đoàn theo quy định tại Điều 155 Bộ luật Lao động.

## Chương III
## TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ QUAN NHÀ NƯỚC, TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

**Điều 7.** Trách nhiệm của cơ quan nhà nước

Chính quyền các cấp, cơ quan quản lý nhà nước về lao động và các ngành liên quan có trách nhiệm tạo điều kiện để Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời được chỉ định và hoạt động theo đúng quy định của pháp luật; thường xuyên kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện Nghị định này.

**Điều 8.** Trách nhiệm của tổ chức công đoàn

1. Công đoàn cấp trên trực tiếp có trách nhiệm chỉ đạo và hướng dẫn hoạt động của Ban chấp hành Công đoàn lâm thời.

2. Thực hiện kiểm tra, giám sát đối với các doanh nghiệp trong việc đảm bảo quyền công đoàn của người lao động và điều kiện hoạt động của Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời theo quy định của pháp luật.

**Điều 9.** Trách nhiệm của người sử dụng lao động

1. Cộng tác và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cấp trên tổ chức tuyên truyền phát triển đoàn viên và chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp.

2. Bảo đảm các điều kiện theo quy định của pháp luật để Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời hoạt động. Phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời giải quyết các vấn đề trong quan hệ lao động. Mời đại diện Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tham dự các cuộc họp có liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động tại doanh nghiệp.

3. Nghiêm cấm mọi hành vi cản trở hoạt động công đoàn trong doanh nghiệp.

## Chương IV
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 10.** Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm hướng dẫn thực hiện Nghị định này sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành liên quan.

**Điều 11.** Trách nhiệm thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, công đoàn các cấp, các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**
**THỦ TƯỚNG**
**Nguyễn Tấn Dũng**

# THÔNG TRI SỐ 01/TTr-TLĐ NGÀY 27 THÁNG 10 NĂM 2006 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn xây dựng công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn vững mạnh

Để đẩy mạnh việc phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay; căn cứ quy định của pháp luật về quyền Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam; Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn xây dựng công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn (sau đây gọi chung là công đoàn cơ sở) vững mạnh như sau:

### A. TIÊU CHUẨN CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ VỮNG MẠNH

### I. TIÊU CHUẨN CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ VỮNG MẠNH TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

**1.** Tiêu chuẩn 1: Công đoàn cơ sở đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân lao động (CNLĐ), tham gia quản lý doanh nghiệp:

1.1. Đại diện người lao động xây dựng, thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể (TƯLĐTT) đảm bảo lợi ích của người lao động có lợi hơn so với quy định của Bộ luật Lao động. Vận động CNLĐ thực hiện và giám sát thực hiện TƯLĐTT. Hàng năm tập hợp ý kiến người lao động, cùng người đứng đầu doanh nghiệp đánh giá việc thực hiện, sửa đổi, bổ sung TƯLĐTT khi cần thiết.

1.2. Thực hiện quy chế dân chủ cơ sở theo quy định của pháp luật: Phối hợp mở Đại hội CNVC; Tham gia xây dựng các nội quy, quy định, quy chế về tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động, khen thưởng, kỷ luật của doanh nghiệp; Xây dựng quy chế phối hợp hoạt động giữa Ban chấp hành Công đoàn và người đứng đầu doanh nghiệp.

1.3. Hướng dẫn CNLĐ giao kết hợp đồng lao động cá nhân với người sử dụng lao động (NSDLĐ), đảm bảo 100% CNLĐ được giao kết HĐLĐ đúng quy định của pháp luật.

1.4. Phối hợp với NSDLĐ tổ chức thực hiện và giám sát việc thực hiện công tác An toàn vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo không để xảy ra tai nạn lao động nặng, sự cố cháy nổ nghiêm trọng.

1.5. Giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với người lao động. Cử đại diện tham gia các hội đồng có liên quan đến quyền lợi người lao động tại doanh nghiệp; Tham gia giải quyết tranh chấp lao động.

1.6. Phát động, phối hợp tổ chức các phong trào thi đua yêu nước.

1.7. Cùng với người đứng đầu doanh nghiệp chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với đoàn viên, CNLĐ.

1.8. Vận động đoàn viên, CNLĐ tham gia các hoạt động xã hội hỗ trợ nhau trong công việc, giúp đỡ nhau khi khó khăn, hoạn nạn. Đấu tranh chống tham nhũng và ngăn chặn các tệ nạn xã hội.

**2.** Tiêu chuẩn 2: Tổ chức, vận động đoàn viên, CNLĐ tham gia các hoạt động công đoàn, xây dựng tổ chức Công đoàn:

2.1. Tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến người lao động, tuyên truyền về tổ chức Công đoàn. Vận động CNLĐ chấp hành chính sách, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của doanh nghiệp.

2.2. Triển khai đầy đủ các nội dung công tác Công đoàn, có quy chế hoạt động, chương trình công tác hàng năm và tổ chức sinh hoạt theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

2.3. Phát triển đoàn viên đạt từ 95% trở lên trong CNLĐ có đủ điều kiện gia nhập Công đoàn; xây dựng được 70% trở lên số tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận vững mạnh.

2.4. Hàng năm tổ chức tập huấn, hoặc cử cán bộ tham gia tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác công đoàn.

2.5. Bồi dưỡng, giúp đỡ, giới thiệu đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét kết nạp.

2.6. Thu, chi, trích nộp kinh phí, đoàn phí công đoàn và quản lý tài chính, tài sản công đoàn theo đúng quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn.

2.7. Thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ thông tin, báo cáo với Công đoàn cấp trên.

## II. TIÊU CHUẨN CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ VỮNG MẠNH TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN, CÔNG TY CỔ PHẦN, CÔNG TY TNHH, DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

**1.** Tiêu chuẩn 1: Công đoàn cơ sở đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNLĐ, xây dựng quan hệ lao động hài hoà trong doanh nghiệp:

1.1. Đại diện người lao động xây dựng, thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể (TULĐTT) với nội dung về lợi ích của người lao động có lợi hơn so với quy định của Bộ luật Lao động. Hàng năm tập hợp ý kiến người lao động, cùng người đứng đầu doanh nghiệp đánh giá việc thực hiện, sửa đổi, bổ sung TULĐTT khi cần thiết.

1.2. Tham gia xây dựng các nội quy, quy định, quy chế về tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động, khen thưởng, kỷ luật của doanh nghiệp; Xây dựng quy chế phối hợp hoạt động giữa Ban chấp hành Công đoàn và người đứng đầu doanh nghiệp. Phối hợp với đại diện người sử dụng lao động mở Hội nghị CNLĐ.

1.3. Hướng dẫn CNLĐ giao kết hợp đồng lao động cá nhân với người sử dụng lao động (NSDLĐ), đảm bảo 90% trở lên CNLĐ được giao kết HĐLĐ đúng quy định của pháp luật.

1.4. Phối hợp với NSDLĐ tổ chức thực hiện và giám sát việc thực hiện công tác An toàn vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo không để xảy ra tai nạn lao động nặng, sự cố cháy nổ nghiêm trọng.

1.5. Cử đại diện tham gia các hội đồng có liên quan đến quyền lợi người lao động được thành lập theo quy định của pháp luật tại doanh nghiệp; Tham gia giải quyết tranh chấp lao động.

1.6. Phát động và phối hợp tổ chức các phong trào thi đua yêu nước; chăm lo đời sống vật chất và tinh thần đối với đoàn viên, CNLĐ.

1.7. Vận động đoàn viên, CNLĐ tham gia các hoạt động xã hội, hỗ trợ nhau trong công việc, giúp đỡ nhau khi khó khăn, hoạn nạn.

**2.** Tiêu chuẩn 2: Tổ chức, vận động đoàn viên, CNLĐ tham gia các hoạt động công đoàn, xây dựng tổ chức Công đoàn:

2.1. Tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến người lao động, tuyên truyền về tổ chức Công đoàn và nội quy, quy chế của doanh nghiệp.

2.2. Triển khai đầy đủ các nội dung công tác Công đoàn, có quy chế hoạt động, chương trình công tác hàng năm và tổ chức sinh hoạt theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

2.3. Phát triển đoàn viên đạt từ 70% trở lên trong CNLĐ đủ điều kiện gia nhập Công đoàn; xây dựng được 60% trở lên số tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận vững mạnh. Giới thiệu đoàn viên Công đoàn ưu tú để tổ chức Đảng xem xét kết nạp.

2.4. Hàng năm tổ chức tập huấn hoặc cử cán bộ tham gia tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác công đoàn.

2.5. Thu, chi, trích nộp kinh phí, đoàn phí và quản lý tài chính, tài sản công đoàn theo đúng quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn.

2.6. Thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ thông tin, báo cáo với Công đoàn cấp trên.

## III. TIÊU CHUẨN CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ VỮNG MẠNH TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH, TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ, TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI VÀ TỔ CHỨC XÃ HỘI

**1.** Tiêu chuẩn 1: Công đoàn cơ sở đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ, công chức, viên chức và lao động, tham gia quản lý cơ quan, đơn vị:

1.1. Phối hợp với Thủ trưởng cơ quan, đơn vị tổ chức thực hiện quy chế dân chủ, tổ chức Hội nghị CBCC; Giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật có liên quan đến quyền, lợi ích của cán bộ, công chức, viên chức, lao động (CBCCVC, LĐ).

1.2. Có quy chế phối hợp công tác giữa BCH Công đoàn và Thủ trưởng cơ quan, đơn vị; Cử đại diện tham gia vào các hội đồng được thành lập theo quy định của pháp luật.

1.3. Cùng với thủ trưởng cơ quan có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và chăm lo cải thiện điều kiện làm việc của CBCCVC, LĐ.

1.4. Phát động và phối hợp tổ chức các phong trào thi đua yêu nước; Vận động cán bộ, công chức, viên chức tham gia cải tiến lề lối làm việc, cải cách hành chính nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác.

1.5. Vận động CBCCVC, LĐ tham gia các hoạt động xã hội tương trợ nhau trong công việc, giúp đỡ nhau khi khó khăn, hoạn nạn. Đấu tranh chống tham nhũng và ngăn chặn các tệ nạn xã hội.

1.6. Phối hợp tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với đoàn viên, CBCCVC, LĐ.

**2.** Tiêu chuẩn 2: Tổ chức, vận động đoàn viên, CBCCVC, LĐ tham gia các hoạt động công đoàn:

2.1. Tuyên truyền, phổ biến, vận động đoàn viên, CBCCVC, LĐ thực hiện và giám sát thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến CBCCVC, LĐ tại cơ quan.

2.2. Triển khai đầy đủ các nội dung công tác Công đoàn, có quy chế hoạt động, chương trình công tác hàng năm và tổ chức sinh hoạt theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

2.3. Phát triển đoàn viên đạt 95% trở lên trong CBCCVC, LĐ có đủ điều kiện gia nhập Công đoàn; xây dựng được 70% trở lên số tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận vững mạnh.

2.4. Tổ chức tập huấn hoặc cử cán bộ tham gia tập huấn, bồi dưỡng, nghiệp vụ công tác Công đoàn.

2.5. Bồi dưỡng, giúp đỡ, giới thiệu đoàn viên Công đoàn ưu tú để Đảng xem xét kết nạp.

2.6. Thu, chi, trích nộp kinh phí, đoàn phí và quản lý tài chính, tài sản công đoàn theo đúng quy định của Nhà nước, Tổng Liên đoàn.

2.7. Thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ thông tin, báo cáo với Công đoàn cấp trên.

## IV. TIÊU CHUẨN CĐCS VỮNG MẠNH TRONG CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP

**1.** Tiêu chuẩn 1: Công đoàn cơ sở đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ, tham gia quản lý đơn vị:

1.1. Tham gia xây dựng nội quy, quy chế; giám sát thực hiện Điều lệ của đơn vị và các chế độ, chính sách, pháp luật có liên quan đến quyền, lợi ích CNVCLĐ;

- Đối với CĐCS đơn vị sự nghiệp công lập, phối hợp với Thủ trưởng đơn vị tổ chức thực hiện quy chế dân chủ, tổ chức Hội nghị CBCC; Tham gia xây dựng và giám sát thực hiện Quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị.

- Đối với CĐCS các đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập có sử dụng lao động thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động:

a. Tham gia xây dựng các quy chế, quy định của đơn vị có liên quan đến tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động, khen thưởng, kỷ luật...;

b. Hướng dẫn NLĐ giao kết hợp đồng lao động cá nhân với NSDLĐ, đảm bảo 100% NLĐ được giao kết HĐLĐ đúng quy định của pháp luật;

c. Đại diện NLĐ xây dựng nội dung, thương lượng và ký kết TULĐTT với nội dung về lợi ích của người lao động có lợi hơn so với quy định của Bộ luật Lao động. Hàng năm có đánh giá thực hiện, sửa đổi, bổ sung TULĐTT khi cần thiết.

1.2. Có quy chế phối hợp công tác giữa BCH Công đoàn và Thủ trưởng đơn vị; Cử đại diện tham gia vào các hội đồng được thành lập theo quy định của pháp luật.

1.3. Cùng với thủ trưởng đơn vị có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và chăm lo cải thiện điều kiện làm việc của CNVCLĐ.

1.4. Phát động, phối hợp tổ chức các phong trào thi đua yêu nước.

1.5. Vận động CNVCLĐ tham gia các hoạt động xã hội hỗ trợ nhau trong công việc, giúp đỡ nhau khi khó khăn, hoạn nạn. Đấu tranh chống tham nhũng và ngăn chặn các tệ nạn xã hội.

1.6. Phối hợp tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với đoàn viên, CNVCLĐ.

**2.** Tiêu chuẩn 2: Tổ chức, vận động đoàn viên, CNVCLĐ tham gia các hoạt động công đoàn:

2.1. Tuyên truyền, phổ biến, vận động đoàn viên, CNVCLĐ thực hiện và giám sát thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của CNVCLĐ.

2.2. Triển khai đầy đủ các nội dung công tác Công đoàn, có quy chế hoạt động, chương trình công tác hàng năm và tổ chức sinh hoạt theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

2.3.a. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập: Phát triển đoàn viên đạt 95% trở lên trong CNVCLĐ có đủ điều kiện gia nhập Công đoàn; xây dựng được 70% trở lên số tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận vững mạnh.

2.3.b. Đối với đơn vị sự nghiệp ngoài công lập: Phát triển đoàn viên đạt 70% trở lên trong CNVCLĐ có đủ điều kiện gia nhập Công đoàn; xây dựng được 60% trở lên số tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận vững mạnh.

2.4. Tổ chức tập huấn hoặc cử cán bộ tham gia tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Công đoàn.

2.5. Bồi dưỡng, giúp đỡ, giới thiệu đoàn viên Công đoàn ưu tú để Đảng xem xét kết nạp.

2.6. Thu, chi, trích nộp kinh phí, đoàn phí và quản lý tài chính, tài sản công đoàn theo đúng quy định của Nhà nước, Tổng Liên đoàn.

2.7. Thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ thông tin, báo cáo với Công đoàn cấp trên.

## V. TIÊU CHUẨN CĐCS VỮNG MẠNH TRONG CÁC HỢP TÁC XÃ CÔNG NGHIỆP, TIỂU THỦ CÔNG NGHIỆP, DỊCH VỤ, GIAO THÔNG VẬN TẢI...

**1.** Tiêu chuẩn 1: Công đoàn cơ sở đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của đoàn viên, xã viên và người lao động:

1.1. Giám sát Ban quản trị thực hiện chế độ chính sách, phân phối thu nhập, lợi nhuận đối với xã viên và CNLĐ.

1.2. Đại diện CNLĐ xây dựng nội dung, thương lượng và ký kết TƯLĐTT. Vận động người lao động thực hiện và giám sát thực hiện nội dung thoả ước lao động tập thể.

1.3. Hướng dẫn người lao động không phải là xã viên giao kết HĐLĐ cá nhân.

1.4. Tham gia với Ban quản trị có biện pháp cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, phòng ngừa và hạn chế bệnh nghề nghiệp.

1.5. Phối hợp tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần đối với đoàn viên, công nhân lao động.

1.6. Vận động đoàn viên, CNLĐ tham gia các hoạt động xã hội, hỗ trợ nhau trong công việc, giúp đỡ nhau khi khó khăn, hoạn nạn.

**2.** Tiêu chuẩn 2: Tổ chức, vận động đoàn viên tham gia hoạt động và xây dựng tổ chức Công đoàn:

2.1. Tuyên truyền, phổ biến chế độ chính sách pháp luật của Nhà nước; Vận động đoàn viên, CNLĐ thực hiện nghị quyết Đại hội xã viên và Điều lệ hợp tác xã.

2.2. Triển khai đầy đủ các nội dung công tác Công đoàn, có quy chế hoạt động, chương trình công tác hàng năm và tổ chức sinh hoạt theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

2.3. Cử cán bộ công đoàn tham gia đầy đủ các khoá tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ công tác công đoàn do Công đoàn cấp trên tổ chức.

2.4. Phát triển đoàn viên đạt từ 60% trở lên trong CNLĐ có đủ điều kiện gia nhập Công đoàn; xây dựng được 60% trở lên số tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận vững mạnh.

2.5. Thu, chi ngân sách Công đoàn, quản lý tài chính, tài sản Công đoàn theo đúng quy định của Tổng Liên đoàn.

2.6. Thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ thông tin, báo cáo với Công đoàn cấp trên.

## VI. TIÊU CHUẨN NGHIỆP ĐOÀN VỮNG MẠNH

**1.** Tiêu chuẩn 1: Đảm bảo việc làm, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với đoàn viên:

1.1. Đảm bảo việc làm và thực hiện phân phối kết quả lao động dân chủ, công bằng.

1.2. Phối hợp với công đoàn cấp trên và cơ quan chức năng giải quyết kịp thời các kiến nghị về quyền lợi của đoàn viên.

1.3. Tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật của Nhà nước có liên quan đến nghĩa vụ và quyền lợi khi hành nghề. Động viên đoàn viên thực hiện tốt pháp luật của Nhà nước, không có người vi phạm pháp luật, tham gia giữ gìn trật tự an ninh trên địa bàn.

**2.** Tiêu chuẩn 2: Tổ chức, vận động đoàn viên tham gia hoạt động của Nghiệp đoàn:

2.1. Ban chấp hành nghiệp đoàn có quy chế hoạt động, có chương trình công tác hàng năm và triển khai tổ chức thực hiện, vận động đoàn viên tham gia các hoạt động Công đoàn.

2.2. Cử cán bộ nghiệp đoàn tham gia đầy đủ các khoá tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ công tác công đoàn do Công đoàn cấp trên tổ chức.

2.3. Xây dựng được 60% trở lên số tổ Nghiệp đoàn, Nghiệp đoàn bộ phận vững mạnh.

2.4. Xây dựng quỹ đoàn kết tương trợ, hỗ trợ nghề nghiệp, thăm hỏi, giúp đỡ lẫn nhau khi khó khăn, hoạn nạn.

2.5. Thu, chi, quản lý tài chính và tài sản của Nghiệp đoàn theo đúng quy định của Tổng Liên đoàn.

b/ Đánh giá, xếp loại công đoàn cơ sở vững mạnh:

**1.** Thang điểm:

Thang điểm làm căn cứ để xây dựng bảng chấm điểm: 100 điểm.

+ Tiêu chuẩn 1 xây dựng 60 điểm.

+ Tiêu chuẩn 2 xây dựng 40 điểm.

**2.** Căn cứ xếp loại và điều kiện xét công nhận CĐCS vững mạnh:

2.1. Công đoàn cơ sở vững mạnh:

Là những CĐCS có số điểm đạt từ 90 điểm trở lên

2.2. Công đoàn cơ sở đạt vững mạnh xuất sắc:

Là những CĐCS vững mạnh đạt từ 96 điểm trở lên, đồng thời kèm theo các điều kiện sau đây:

- Không có tai nạn lao động và sự cố cháy nổ nghiêm trọng gây chết người.

- Không có đoàn viên, CBCCVC, LĐ vi phạm pháp luật bị xử lý kỷ luật từ cảnh cáo trở lên (đối với CĐCS cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp)

- Không có chỉ tiêu nào của tiêu chuẩn 1 đạt điểm 0.

2.3. Công đoàn cơ sở khá:

Là những CĐCS có số điểm đạt từ 70 điểm đến 89 điểm.

2.4. Công đoàn cơ sở trung bình:

Là những CĐCS có số điểm đạt từ 50 điểm đến 69 điểm.

2.5. Công đoàn cơ sở yếu kém:

Là những CĐCS có số điểm đạt dưới 50 điểm.

## C. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### I. ĐỐI VỚI CĐCS, NGHIỆP ĐOÀN

- Hàng năm xây dựng kế hoạch, nội dung hoạt động công đoàn, định ra mục tiêu và biện pháp cụ thể xây dựng CĐCS, NĐ vững mạnh đồng thời đăng ký với Công đoàn cấp trên trực tiếp quản lý.

- Phân công uỷ viên BCH theo dõi, hướng dẫn nội dung hoạt động công đoàn bộ phận, tổ công đoàn.

- Cuối năm tự đánh giá, chấm điểm (CĐCS trường học theo năm học) và công khai kết quả tự đánh giá của CĐCS cho đoàn viên biết.

- Báo cáo kết quả đánh giá xếp loại lên Công đoàn cấp trên trực tiếp.

## II. ĐỐI VỚI CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN TRỰC TIẾP CƠ SỞ

- Lập kế hoạch về phát triển đoàn viên, xây dựng CĐCS vững mạnh hàng năm.

- Chỉ đạo công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn đăng ký xây dựng CĐCS vững mạnh từ đầu năm; Hướng dẫn các CĐCS, NĐ tự đánh giá, xếp loại, tổ chức kiểm tra, thẩm định, đánh giá, xếp loại và ra quyết định công nhận CĐCS vững mạnh; Xét khen thưởng và đề nghị khen thưởng đối với những CĐCS vững mạnh xuất sắc.

- Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Công đoàn cho cán bộ CĐCS, chú trọng đối tượng cán bộ CĐCS doanh nghiệp ngoài quốc doanh, HTX, nghiệp đoàn.

## III. ĐỐI VỚI LĐLĐ TỈNH, THÀNH PHỐ, CÔNG ĐOÀN NGÀNH TW, CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY TRỰC THUỘC TỔNG LIÊN ĐOÀN

- Căn cứ vào các tiêu chuẩn và thang điểm xây dựng CĐCS, NĐ vững mạnh tại Thông tri này xây dựng các bảng chấm điểm chi tiết cho từng loại hình công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn.

- Chỉ đạo và hướng dẫn các cấp công đoàn triển khai thực hiện nội dung xây dựng CĐCS vững mạnh, tổ chức kiểm tra, thẩm định, đánh giá, xếp loại, ra quyết định công nhận CĐCS vững mạnh đối với những CĐCS trực thuộc; Xét khen thưởng và đề nghị khen thưởng đối với những CĐCS vững mạnh xuất sắc.

- Báo cáo định kỳ về công tác phát triển đoàn viên, xây dựng CĐCS vững mạnh về Tổng Liên đoàn đầy đủ, kịp thời theo quy định.

## IV. ĐỐI VỚI TỔNG LIÊN ĐOÀN

- Nghiên cứu, hướng dẫn, chỉ đạo công tác xây dựng CĐCS, nghiệp đoàn; hoàn thiện mô hình, nội dung, phương pháp hoạt động CĐCS; nâng cao chất lượng công tác chỉ đạo, tổng kết xây dựng CĐCS vững mạnh.

- Hàng năm kiểm tra các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn trong việc chỉ đạo xây dựng CĐCS, nghiệp đoàn vững mạnh; động viên khen thưởng kịp thời những cơ sở, địa phương, ngành có thành tích xuất sắc trong việc xây dựng CĐCS vững mạnh.

- Theo dõi, tập hợp, đánh giá kết quả xây dựng CĐCS vững mạnh hàng năm.

Các Ban Tổng Liên đoàn có trách nhiệm nghiên cứu tổng kết, phát hiện, đề xuất những vấn đề có liên quan đến việc xây dựng CĐCS, NĐ vững mạnh để Đoàn Chủ tịch xem xét và có hướng chỉ đạo kịp thời.

Thông tri này thay thế Thông tri số 02/TT-TLĐ ngày 27/01/2000, có hiệu lực từ ngày 01/01/2007 và được phổ biến đến công đoàn cơ sở.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Đặng Ngọc Tùng**

# THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 01/2007/TTLT-TLĐLĐVN-BLĐTBXH NGÀY 20 THÁNG 4 NĂM 2007 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM - BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

## Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 96/2006/NĐ-CP về Ban Chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp

Căn cứ Nghị định số 96/2006/NĐ-CP ngày 14/9/2006 của Chính phủ hướng dẫn thi hành Điều 153 Bộ luật Lao động về Ban Chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp; Sau khi tham khảo các cơ quan có liên quan, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điểm cụ thể như sau:

### I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Đối tượng áp dụng là tổ chức kinh tế (thuộc các thành phần kinh tế), được đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích thực hiện các hoạt động kinh doanh, có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động nhưng chưa thành lập được tổ chức công đoàn theo quy định tại Điều 2 của Nghị định số 96/2006/NĐ-CP nêu trên.

### II. ĐIỀU KIỆN, TRÌNH TỰ CÁC BƯỚC CHỈ ĐỊNH BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN LÂM THỜI TẠI DOANH NGHIỆP THỰC HIỆN THEO QUY ĐỊNH TẠI ĐIỀU 3, ĐIỀU 4 NGHỊ ĐỊNH

**1.** Điều kiện chỉ định Ban Chấp hành công đoàn lâm thời.

Việc chỉ định Ban Chấp hành công đoàn lâm thời thực hiện khi:

a. Doanh nghiệp đã đi vào hoạt động 6 tháng nhưng chưa thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở và có đủ 5 đoàn viên trở lên.

b. Trước khi chỉ định Ban Chấp hành công đoàn lâm thời, công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành theo quy định tại Khoản 1, Điều 3 của Nghị định 96/2006/NĐ-CP (sau đây gọi chung là Công đoàn cấp trên) trao đổi, tham khảo ý kiến người sử dụng lao động.

**2.** Trình tự chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời theo quy định tại Khoản 3, Điều 4 Nghị định 96/2006/NĐ-CP thực hiện như sau:

a. Công đoàn cấp trên thông báo cho người sử dụng lao động về kế hoạch tuyên truyền, vận động người lao động gia nhập công đoàn; ra quyết định kết nạp đoàn viên theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam; tập hợp danh sách Công nhân lao động là đoàn viên công đoàn (kể cả người có thẻ đoàn viên công đoàn) đang làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ 6 tháng trở lên tại doann nghiệp; ra quyết định chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời và Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp.

Số lượng Phó Chủ tịch và ủy viên Ban chấp hành lâm thời do công đoàn cấp chỉ định quyết định.

b. Trường hợp thoả thuận được với người sử dụng lao động thì công đoàn cấp trên ra quyết định thành lập công đoàn cơ sở và chỉ định Ban Chấp hành lâm thời theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

**3.** Việc khắc dấu của Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời.

Nguyên tắc, thủ tục khắc dấu, quản lý và sử dụng con dấu của Ban Chấp hành công đoàn lâm thời thực hiện như đối với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật.

**4.** Thời gian hoạt động và việc kéo dài thời gian hoạt động của Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời quy định tại Khoản 4, Điều 3 Nghị định thực hiện như sau:

Trong thời hạn 12 tháng, kể từ khi có quyết định chỉ định, Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời phải thực hiện tuyên truyền phát triển đoàn viên và đề nghị công đoàn cấp trên ra quyết định thành lập công đoàn cơ sở khi đủ điều kiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Trường hợp đặc biệt, nếu được công đoàn cấp trên đồng ý, việc thành lập công đoàn cơ sở có thể chậm hơn, nhưng cũng không được quá 6 tháng kể từ ngày có văn bản đồng ý của công đoàn cấp trên.

## III. VIỆC CỬ VÀ CHỈ ĐỊNH CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CHUYÊN TRÁCH LÀ CHỦ TỊCH HOẶC PHÓ CHỦ TỊCH BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN LÂM THỜI TẠI DOANH NGHIỆP QUY ĐỊNH TẠI KHOẢN 1, ĐIỀU 6 NGHỊ ĐỊNH

Việc cử và chỉ định cán bộ công đoàn chuyên trách là Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp chỉ thực hiện khi không lựa chọn được trong số đoàn viên là người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp cho chức danh này. Trước khi cử và chỉ định, công đoàn cấp trên trao đổi và giới thiệu nhân sự cụ thể với người sử dụng lao động để phối hợp thực hiện. Tổ chức công đoàn có thẩm quyền quyết định việc chỉ định cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp.

## IV. TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

**1.** Phối hợp với công đoàn cùng cấp kiểm tra, giám sát việc thi hành pháp luật lao động và việc thi hành Nghị định 96/2006/NĐ-CP ngày 14/9/2006 của Chính phủ và Thông tư này.

**2.** Chỉ đạo Thanh tra lao động các cấp tăng cường thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động, kịp thời phát hiện và xử lý các hành vi cản trở hoạt động công đoàn trong doanh nghiệp theo đúng quy định của pháp luật.

## V. TRÁCH NHIỆM CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

Công đoàn cấp trên cơ sở có trách nhiệm:

**1.** Kiểm tra, khảo sát, lập kế hoạch tuyên truyền, vận động người lao động gia nhập Công đoàn và tổ chức chỉ định Ban Chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp.

**2.** Hướng dẫn, chỉ đạo Ban Chấp hành công đoàn lâm thời hoạt động theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

## VI. TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

**1.** Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện theo quy định tại Điều 9 Nghị định này.

**2.** Việc bảo đảm các điều kiện để Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời hoạt động theo quy định tại Khoản 2, Điều 9, bao gồm các điều kiện về: thời gian, địa điểm, phương tiện, tài chính theo quy định của pháp luật.

## VII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để có hướng dẫn bổ sung kịp thời.

| | |
|---|---|
| **KT. BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**<br>**THỨ TRƯỞNG** | **TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**<br>**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC** |
| **Lê Bạch Hồng** | **Nguyễn Hòa Bình** |

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1693/QĐ-TLĐ NGÀY 31 THÁNG 12 NĂM 2007 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Ban hành Quy định về việc thực hiện quyền kiểm tra, giám sát của Công đoàn

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Luật Công đoàn năm 1990;
- Căn cứ Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002, năm 2006;
- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
- Căn cứ Nghị quyết số 5a/NQ-BCH ngày 7/7/2005 của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam khoá IX;
- Theo đề nghị của Ban Pháp luật Tổng Liên đoàn,

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định về việc thực hiện quyền kiểm tra, giám sát của Công đoàn.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Các cấp công đoàn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC

**Nguyễn Hoà Bình**

## QUY ĐỊNH
## VỀ VIỆC THỰC HIỆN QUYỀN KIỂM TRA, GIÁM SÁT CỦA CÔNG ĐOÀN

(Ban hành kèm theo Quyết định số 1693/QĐ-TLĐ ngày 31 tháng 12 năm 2007 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)

### Chương I
### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Mục đích kiểm tra, giám sát của Công đoàn

Kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật của Công đoàn là nhằm phòng ngừa, phát hiện và kiến nghị xử lý đối với những hành vi vi phạm pháp luật, xâm hại quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn và công nhân lao động; góp phần thực hiện chức năng tham gia quản lý nhà nước, bảo vệ đoàn viên công đoàn và công nhân lao động.

**Điều 2.** Quyền kiểm tra, giám sát của Công đoàn

1. Quyền kiểm tra, giám sát của Công đoàn do pháp luật quy định, các cấp Công đoàn được quyền chủ động, độc lập thực hiện hoặc phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan thực hiện.

2. Kiểm tra, giám sát của Công đoàn phải tuân theo quy định của pháp luật, quy định của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, bảo đảm công khai, kịp thời, khách quan, trung thực, chính xác.

**Điều 3.** Đối tượng kiểm tra, giám sát của Công đoàn

Đối tượng kiểm tra, giám sát của Công đoàn theo Quy định này bao gồm các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp thực hiện chính sách, pháp luật có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn và công nhân lao động.

### Chương II
### NỘI DUNG VÀ HÌNH THỨC KIỂM TRA, GIÁM SÁT

**Điều 4.** Nội dung kiểm tra, giám sát của Công đoàn

Nội dung kiểm tra, giám sát của Công đoàn tập trung chủ yếu vào việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, tuyển dụng, cho thôi việc, tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; pháp luật về cán bộ, công chức; pháp luật công đoàn và các lĩnh vực chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, lợi ích của đoàn viên Công đoàn và công nhân lao động.

**Điều 5.** Hình thức kiểm tra của Công đoàn

Kiểm tra của Công đoàn các cấp được thực hiện bằng những hình thức sau đây:

1. Công đoàn chủ động, độc lập thực hiện quyền kiểm tra.

2. Công đoàn phối hợp với các cơ quan nhà nước, tổ chức hữu quan thực hiện quyền kiểm tra.

**Điều 6.** Công đoàn chủ động, độc lập thực hiện quyền kiểm tra

Công đoàn chủ động, độc lập thực hiện quyền kiểm tra là việc các cấp Công đoàn căn cứ vào quy định của pháp luật, quy định của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam xây dựng kế hoạch kiểm tra, quyết định kiểm tra, tổ chức kiểm tra, kết luận kiểm tra; theo dõi, giám sát việc thực hiện kết luận, kiến nghị kiểm tra đối với các đối tượng kiểm tra và các cơ quan, tổ chức có liên quan.

**Điều 7.** Công đoàn phối hợp với các cơ quan nhà nước, tổ chức hữu quan thực hiện quyền kiểm tra

Công đoàn phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan thực hiện quyền kiểm tra là việc các cấp Công đoàn tham gia với các cơ quan, tổ chức hữu quan hoặc Công đoàn chủ động tổ chức kiểm tra và mời các cơ quan, tổ chức hữu quan tham gia kiểm tra.

**Điều 8.** Hoạt động giám sát của Công đoàn

1. Hoạt động giám sát của Công đoàn là sự quan sát, theo dõi mang tính chủ động, thường xuyên, liên tục của các cấp công đoàn đối với đối tượng giám sát; kịp thời phát hiện, kiến nghị với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền xem xét, xử lý những hành vi xâm hại quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và công nhân lao động.

2. Hoạt động giám sát của công đoàn được thực hiện thông qua những hình thức chủ yếu sau đây:

a) Tổ chức phân công đoàn viên và cán bộ công đoàn thực hiện việc giám sát;

b) Tham gia ý kiến trong quá trình quyết định những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của đoàn viên công đoàn và công nhân lao động;

c) Kiến nghị với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền xem xét giải quyết các vụ việc cụ thể khi có dấu hiệu vi phạm pháp luật, xâm hại quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn và công nhân lao động.

## Chương III
## QUY TRÌNH THỰC HIỆN KIỂM TRA, GIÁM SÁT

**Điều 9.** Kế hoạch kiểm tra, giám sát

Căn cứ vào quy định của pháp luật, quy định của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và chương trình công tác đã được Ban chấp hành thông qua, hàng năm, Công đoàn các cấp phải xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát của cấp mình. Kế hoạch kiểm tra cần xác định rõ mục đích, yêu cầu, nội dung, đối tượng và thời gian thực hiện; bao gồm:

1. Kế hoạch chủ động, độc lập thực hiện quyền kiểm tra;

2. Kế hoạch phối hợp hoặc chủ động phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan thực hiện quyền kiểm tra;

3. Định hướng giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật có liên quan đến quyền, lợi ích của đoàn viên công đoàn và công nhân lao động;

4. Kiểm tra đột xuất khị phát hiện cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp thuộc đối tượng kiểm tra của Công đoàn có dấu hiệu vi phạm chính sách, pháp luật, xâm hại quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn và công nhân lao động.

**Điều 10.** Quyết định kiểm tra

1. Quyết định kiểm tra do cơ quan thường trực của Ban chấp hành ban hành, nơi không có Ban thường vụ, Chủ tịch công đoàn thay mặt Ban chấp hành ban hành quyết định kiểm tra, trên cơ sở kế hoạch kiểm tra đã được thông qua hoặc khi phát hiện có dấu hiệu vi phạm pháp luật, xâm hại quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn và công nhân lao động.

2. Kiểm tra của Công đoàn cấp trên cơ sở nhất thiết phải có quyết định kiểm tra bằng văn bản. Kiểm tra của Công đoàn cơ sở được thực hiện bằng quyết định hoặc yêu cầu bằng văn bản cho đối tượng kiểm tra.

**Điều 11.** Nội dung của quyết định kiểm tra

Quyết định kiểm tra hoặc yêu cầu kiểm tra phải bảo đảm phù hợp với quy định của pháp luật về thanh tra, kiểm tra, bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Căn cứ pháp lý để kiểm tra;

2. Đối tượng kiểm tra;

3. Nội dung, phạm vi kiểm tra;

4. Thời gian kiểm tra;

5. Thành viên đoàn kiểm tra; quyền và trách nhiệm của người kiểm tra;

6. Quyền và nghĩa vụ của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp được kiểm tra.

**Điều 12.** Thông báo kiểm tra

Kiểm tra phải được thông báo trước cho đối tượng kiểm tra ít nhất 3 ngày trước khi tiến hành kiểm tra, trừ trường hợp kiểm tra đột xuất khi phát hiện có dấu hiệu vi phạm pháp luật của đối tượng kiểm tra. Thông báo kiểm tra phải bao gồm các nội dung chủ yếu về nội dung, phạm vi kiểm tra; thời gian kiểm tra; thành viên đoàn kiểm tra; quyền và nghĩa vụ của đối tượng kiểm tra.

**Điều 13.** Tiến hành kiểm tra

1. Kiểm tra được tiến hành thông qua việc xem xét báo cáo, ý kiến của đối tượng kiểm tra và những cá nhân, tổ chức có liên quan; xem xét các hồ sơ, tài liệu có liên quan đến nội dung kiểm tra.

2. Nội dung kiểm tra phải được ghi thành biên bản, có chữ ký của người chịu trách nhiệm kiểm tra, đối tượng kiểm tra và của người ghi biên bản kiểm tra. Trường hợp đối tượng kiểm tra không ký biên bản kiểm tra phải ghi rõ ý kiến vào biên bản kiểm tra.

**Điều 14.** Kết luận kiểm tra

1. Kết thúc kiểm tra phải có kết luận kiểm tra bằng văn bản.

2. Nội dung kết luận kiểm tra phải bảo đảm khách quan, trung thực, đúng pháp luật về những nội dung kiểm tra; phải có kiến nghị của đoàn kiểm tra với đối tượng kiểm tra và các cơ quan, tổ chức có liên quan.

3. Kết luận kiểm tra được gửi cho đối tượng kiểm tra, cấp ra quyết định kiểm tra và gửi cho các cơ quan, tổ chức có liên quan khi có yêu cầu.

**Điều 15.** Theo dõi, giám sát việc thực hiện kết luận và kiến nghị kiểm tra

Tổ chức Công đoàn đã tiến hành kiểm tra có trách nhiệm theo dõi, đôn đốc việc thực hiện kết luận và kiến nghị kiểm tra. Trường hợp kết luận và kiến nghị kiểm tra không được thực hiện, tổ chức công đoàn đã tiến hành kiểm tra có trách nhiệm đề xuất hoặc chủ động thực hiện các giải pháp theo quy định của pháp luật nhằm bảo đảm việc thực hiện kết luận và kiến nghị kiểm tra.

**Điều 16.** Quy trình Công đoàn phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan thực hiện quyền kiểm tra

1. Việc Công đoàn phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan thực hiện quyền kiểm tra được thực hiện theo kế hoạch, chương trình phối hợp công tác giữa Công đoàn với các cơ quan, tổ chức đó, bao gồm hoạt động kiểm tra định kỳ, thường xuyên và kiểm tra đột xuất khi có dấu hiệu vi phạm chính sách, pháp luật của đối tượng kiểm tra.

2. Quy trình thực hiện hoạt động phối hợp kiểm tra được thực hiện theo quy định của pháp luật về thanh tra, kiểm tra; pháp luật về Công đoàn và Quy định này.

## Chương IV
## TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**Điều 17.** Những bảo đảm cho công tác kiểm tra, giám sát của Công đoàn

1. Các cấp công đoàn từ cấp trên cơ sở trở lên có trách nhiệm phân công tổ chức, bố trí cán bộ chuyên trách theo dõi và thực hiện công tác kiểm tra, giám sát tại cấp mình.

2. Hàng năm, các cấp Công đoàn phải xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện việc bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát của công đoàn cấp mình và công đoàn cấp dưới.

3. Các cấp công đoàn có trách nhiệm tạo điều kiện về tài chính, phương tiện, thời gian và các điều kiện khác cho tổ chức, cá nhân làm công tác kiểm tra, giám sát của công đoàn hoạt động.

**Điều 18.** Khen thưởng, xử lý vi phạm

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện tốt quy định này được khen thưởng theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

2. Người có hành vi vi phạm quy định này, tuỳ mức độ và tính chất của hành vi vi phạm, bị xử lý kỷ luật, xử lý hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

**Điều 19.** Chế độ thống kê, báo cáo

Toàn bộ hoạt động kiểm tra, giám sát của Công đoàn phải được theo dõi, thống kê đầy đủ. Định kỳ hàng năm, công đoàn các cấp có trách nhiệm báo cáo công đoàn cấp trên trực tiếp về hoạt động kiểm tra, giám sát của cấp mình.

**Điều 20.** Điều khoản thi hành

1. Quy định này được triển khai thực hiện trong các cấp công đoàn;

2. Ban pháp luật Tổng Liên đoàn giúp Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn nghiên cứu, chỉ đạo việc tổ chức triển khai thực hiện Quy định này;

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc các cấp công đoàn báo cáo, đề xuất Tổng Liên đoàn xem xét, giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn Hoà Bình**

# HƯỚNG DẪN SỐ 170/TLĐ NGÀY 25 THÁNG 01 NĂM 2008 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Nhiệm vụ công đoàn trong và sau khi chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần theo Nghị định số 109/2007/NĐ-CP ngày 26/06/2007

Thực hiện Nghị định số 109/2007/NĐ-CP ngày 26 tháng 6 năm 2007 của Chính phủ "Về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần" (sau đây gọi là Nghị định số 109/2007/NĐ-CP). Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn quy định tại Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn một số nhiệm vụ trọng tâm của Công đoàn trong tổ chức thực hiện Nghị định số 109/2007/NĐ-CP như sau:

### A. NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

### I. NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRƯỚC VÀ TRONG QUÁ TRÌNH CỔ PHẦN HOÁ

**1. Tuyên truyền, phổ biến chính sách cổ phần hoá đến người lao động**

1.1. Sau khi có thông báo hoặc quyết định của cơ quan có thẩm quyền về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần theo phương án được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, công đoàn cơ sở chủ động phối hợp với Ban chỉ đạo cổ phần hoá doanh nghiệp và Giám đốc công ty tổ chức tuyên truyền, phổ biến cho toàn thể cán bộ, công nhân viên chức và lao động tại doanh nghiệp về chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về chuyển doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thành công ty cổ phần, về nội dung Nghị định số 109/2007/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn liên quan của các Bộ, Ngành chức năng.

1.2. Lựa chọn hình thức tổ chức tuyên truyền phù hợp với đặc thù của từng doanh nghiệp, đảm bảo thiết thực hiệu quả, để toàn thể người lao động nắm và hiểu được chính sách của Đảng, Nhà nước về chuyển doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thành công ty cổ phần.

**2. Tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện phương án cổ phần hoá**

2.1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở lựa chọn và giới thiệu cán bộ hoặc đoàn viên có năng lực, trình độ chuyên môn tham gia Tổ giúp việc Ban chỉ đạo cổ phần hoá tại doanh nghiệp;

2.2. Tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện phương án cổ phần hoá, trọng tâm hướng vào các nội dung sau:

a. Kiểm kê và đánh giá chất lượng tài sản, xác định nguồn gốc tài sản, phân loại tài sản, xác định giá trị các tài sản có nguồn gốc từ quỹ phúc lợi, khen thưởng, xác định số dư quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng bằng tiền, số dư quỹ dự phòng trợ cấp mất

việc làm, chống thất thoát tài sản của Nhà nước, của doanh nghiệp và của công nhân lao động.

b. Xây dựng phương án sản xuất kinh doanh cho doanh nghiệp 100% vốn nhà nước sau khi chuyển thành công ty cổ phần.

c. Xây dựng phương án sắp xếp và sử dụng tối đa lao động hiện có theo quy định tại khoản 1 Điều 10 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP.

d. Xây dựng dự thảo Điều lệ công ty cổ phần. Chú ý, đến quy định về quyền, lợi ích của các cổ đông nhỏ (sở hữu ít cổ phần), cổ đông là công đoàn cơ sở và quyền công đoàn và của người lao động.

đ. Xây dựng phương án phân chia và cùng tổ chức việc phân chia số dư quỹ phúc lợi, khen thưởng bằng tiền và giá trị tài sản còn lại đang dùng trong sản xuất kinh doanh đầu tư bằng nguồn quỹ phúc lợi, khen thưởng cho người lao động tại doanh nghiệp theo hướng dẫn của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

2.3. Công đoàn vận động người lao động dành tiền mua cổ phần. Nơi có điều kiện, công đoàn phối hợp với Giám đốc tín chấp giúp người lao động vay vốn mua cổ phần.

2.4. Phối hợp với chuyên môn và cơ quan chức năng tổ chức bàn giao nhà ở đầu tư bằng nguồn quỹ phúc lợi, kể cả nhà ở được đầu tư bằng vốn ngân sách nhà nước cho cơ quan nhà đất địa phương quản lý hoặc bán cho người lao động đang ở theo quy định pháp luật hiện hành.

2.5. Cùng với chuyên môn chuẩn bị phương án quản lý, sử dụng có hiệu quả những tài sản thuộc các công trình phúc lợi theo quy định tại khoản 3 Điều 14 và khoản 5 Điều 50 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP, theo các nội dung dưới đây:

a. Kiểm kê, xác định giá trị tài sản còn lại thuộc các công trình phúc lợi.

b. Xây dựng quy chế về tổ chức, quản lý và sử dụng có hiệu quả nhằm duy trì và phát triển các công trình phúc lợi phục vụ cho người lao động; làm rõ quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của công ty, công đoàn, người lao động, cổ đông trong việc duy trì phát triển các công trình phúc lợi.

2.6. Kiểm kê các Quỹ của công đoàn cơ sở (quỹ hình thành theo pháp luật và theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam), căn cứ số tiền kết dư Ban chấp hành công đoàn xây dựng phương án đăng ký mua cổ phần theo quy định tại tiết c, khoản 4, Điều 35 và khoản 4, Điều 37 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP trình Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố hoặc Công đoàn ngành Trung ương, hoặc Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn phê duyệt. Nội dung phương án gồm:

- Số tổng kết dư các quỹ của công đoàn cơ sở trừ (-) số tiền cần cho hoạt động thường xuyên theo kế hoạch;

- Số tiền dự kiến đầu tư mua cổ phần ưu đãi giảm giá;

- Dự kiến người đại diện phần vốn của công đoàn cơ sở tham gia quản lý công ty cổ phần.

2.7. Phối hợp với Giám đốc tổ chức Đại hội công nhân viên chức bất thường theo Thông tư Liên tịch số 01/2005/TTLT-TLĐLĐVN-BLĐTBXH ngày 16/05/2005 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về tổ chức

và hoạt động Đại hội công nhân viên chức, để người lao động thảo luận, góp ý kiến hoàn thiện phương án chuyển công ty nhà nước thành công ty cổ phần. Tập trung vào những nội dung trực tiếp liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động như:

a. Phương án sắp xếp lao động, giải quyết chính sách đối với lao động dôi dư.

b. Phương án chia số dư quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi bằng tiền, giá trị tài sản còn lại được đầu tư bằng nguồn quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi đang dùng trong sản xuất kinh doanh để mua cổ phần; số cổ phần ưu đãi bán cho người lao động, cho công đoàn cơ sở và cho các đối tượng khác.

c. Quy chế tổ chức, quản lý, sử dụng công trình phúc lợi tập thể chuyển sang công ty cổ phần.

d. Dự thảo Điều lệ công ty cổ phần.

đ. Danh sách giới thiệu nhân sự bầu vào bộ máy quản lý công ty cổ phần.

2.8. Niêm yết công khai những nội dung đã được thông qua tại Đại hội công nhân viên chức.

**3. Giám sát quá trình xây dựng và thực hiện phương án cổ phần hoá**

3.1. Giám sát việc kiểm kê và đánh giá chất lượng tài sản, giá trị các tài sản có nguồn gốc từ quỹ phúc lợi, khen thưởng; số dư quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng bằng tiền, số dư quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm nhằm chống thất thoát tài sản của Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động.

3.2. Giám sát việc xây dựng phương án sắp xếp lao động và giải quyết chính sách đối với lao động dôi dư theo quy định của Nghị định số 110/2007/NĐ-CP ngày 26/06/2007 của Chính phủ "Về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại công ty nhà nước".

3.3. Giám sát việc bàn giao doanh nghiệp giữa Giám đốc doanh nghiệp nhà nước với người đại diện theo pháp luật công ty cổ phần. Chú ý các nội dung bàn giao liên quan đến công đoàn và người lao động như; Thoả ước lao động, Hợp đồng lao động, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, các công trình phúc lợi.

3.4. Giám sát quá trình giải quyết các vụ việc khiếu nại, tố cáo trong quá trình cổ phần hoá công ty nhà nước.

## II. NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ NGAY SAU KHI CỔ PHẦN HOÁ

**1. Công tác tuyên tuyền**

1.1. Phối hợp với Giám đốc công ty cổ phần tuyên truyền, phổ biến Luật Doanh nghiệp về công ty cổ phần, nội dung Điều lệ công ty cổ phần cho người lao động hiểu rõ quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ tại công ty cổ phần.

1.2. Tuyên truyền cho người lao động là cổ đông tại công ty biết chăm lo lợi ích dài lâu của bản thân, nên cân nhắc thận trọng trước khi quyết định bán cổ phần cho người khác.

**2. Tham gia quản lý, kiện toàn tổ chức bộ máy**

2.1. Cùng Giám đốc công ty cổ phần rà soát toàn bộ quy định nội bộ của doanh

nghiệp nhà nước để sửa đổi hoàn chỉnh ban hành mới cho phù hợp với hoạt động của công ty cổ phần. Ưu tiên hoàn thiện sớm các quy định về tiền lương, khen thưởng, phúc lợi tập thể; thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động; quy chế phối hợp công tác giữa Công đoàn và Giám đốc công ty.

2.2. Tham gia các Hội đồng tại công ty theo quy định pháp luật; tham gia giải quyết tranh chấp lao động;

2.3. Phối hợp với Giám đốc công ty tổ chức các phong trào thi đua đảm bảo nội dung và hình thức phải phù hợp với tình hình mới của công ty cổ phần, hài hòa lợi ích của người lao động và doanh nghiệp.

2.4. Cùng Giám đốc công ty chăm lo bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, tay nghề cho người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển công ty;

2.5. Tổ chức triển khai quản lý, sử dụng có hiệu quả các tài sản thuộc công trình phúc lợi để phục vụ lâu dài cho người lao động.

2.6. Cùng với Giám đốc công ty triển khai thực hiện Quy chế dân chủ và tổ chức Hội nghị người lao động hằng năm theo quy định tại Nghị định số 87/2007/NĐ-CP ngày 28/05/2007 của Chính phủ.

2.7. Thực hiện thu, chi Quỹ Công đoàn đúng quy định hiện hành của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2.8. Kiện toàn tổ chức, bộ máy hoạt động công đoàn cơ sở.

a. Sau khi có quyết định chuyển doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần, Ban chấp hành công đoàn cơ sở tiếp tục hoạt động đến hết nhiệm kỳ, và tổ chức Đại hội, bầu ban chấp hành mới theo chỉ đạo của công đoàn cấp trên trực tiếp.

b. Làm thủ tục đề nghị thay đổi tên, thay đổi con dấu cho phù hợp với tên của công ty cổ phần đăng ký mới.

c. Trường hợp cổ phần hoá đơn vị hạch toán phụ thuộc của công ty nhà nước độc lập, tổng công ty nhà nước, Công ty mẹ tập đoàn, công ty mẹ, công ty thành viên hạch toán độc lập của Tổng công ty thì công đoàn cấp trên ra quyết định chỉ định Ban chấp hành công đoàn lâm thời. Trong thời gian không quá 12 tháng kể từ khi có quyết định chuyển doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần, Ban chấp hành công đoàn lâm thời phải tổ chức Đại hội công đoàn để bầu ra Ban chấp hành công đoàn cơ sở tại công ty.

**3. Giám sát**

3.1. Giám sát việc tổ chức lại sản xuất, sắp xếp sử dụng lao động theo đúng phương án được cấp thẩm quyền phê duyệt;

3.2. Giám sát việc thực hiện, chế độ chính sách liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động sau khi chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần;

3.3. Giám sát triển khai quy chế thực hiện dân chủ trong công ty cổ phần.

**4.** Quản lý và sử dụng cổ phần của công đoàn cơ sở tại công ty cổ phần hoá. Thực hiện theo hướng dẫn tại thông tư liên tịch giữa Bộ Tài chính và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

## B. NHIỆM VỤ CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH, THÀNH PHỐ, CÔNG ĐOÀN NGÀNH TW, CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY TRỰC THUỘC TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

**1.** Chủ động phối hợp với cơ quan chuyên môn đồng cấp tổ chức tập huấn, quán triệt cho công đoàn cấp dưới thuộc phạm vi quản lý chính sách hiện hành của Đảng, Nhà nước liên quan đến việc chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần;

**2.** Đồng chí chủ tịch, hoặc phó chủ tịch tham gia thành viên Ban chỉ đạo cổ phần hoá khi Thủ trưởng cơ quan chuyên môn đồng cấp mời tham gia.

**3.** Giám sát việc thực hiện các chính sách, chế độ liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động trong các phương án cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt; cấp kinh phí bổ sung (nếu có) cho doanh nghiệp nhà nước cổ phần hoá giải quyết chính sách đối với lao động dôi dư từ "Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp" tại cấp mình; việc giải quyết khiếu nại, tố cáo phát sinh trong quá trình cổ phần hoá.

**4.** Hướng dẫn, chỉ đạo và giúp cho công đoàn cơ sở thực hiện tốt nhiệm vụ quy định tại Mục A Hướng dẫn này; ra quyết định phê duyệt phương án mua cổ phần cho công đoàn cơ sở công ty cổ phần khi có ý kiến đồng ý của Tổng Liên đoàn. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định tại Thông tư liên tịch giữa Bộ Tài chính và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về quản lý và sử dụng cổ phần của công đoàn cơ sở.

**5.** Theo dõi, nắm chắc tình hình cổ phần hoá doanh nghiệp 100% vốn nhà nước trong phạm vi quản lý để phản ánh kịp thời về Tổng Liên đoàn kết quả thực hiện, bài học kinh nghiệm; những vướng mắc về chính sách, trong tổ chức thực hiện, đề xuất giải pháp khắc phục nhằm đẩy nhanh tiến độ cổ phần hoá doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, giải quyết kịp thời chính sách đối với lao động dôi dư.

Hướng dẫn này thay thế Hướng dẫn 2035/TLĐ ngày 09/12/2002 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn, hướng dẫn nhiệm vụ của công đoàn trong và sau khi chuyển doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam yêu cầu các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, Công đoàn ngành trung ương; Công đoàn Tổng công ty nhà nước trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; các công đoàn cấp trên cơ sở; công đoàn cơ sở doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thực hiện cổ phần hoá có trách nhiệm tổ chức thực hiện tốt các nhiệm vụ quy định tại Hướng dẫn này nhằm góp phần thực hiện thắng lợi chính sách của Đảng, Nhà nước, đồng thời đảm bảo quyền, lợi ích của người lao động trong quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp 100% vốn nhà nước.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH**

**Mai Đức Chính**

# Mục III. Quy định về tham gia với cơ quan nhà nước, giải quyết khiếu nại, tố cáo, tranh chấp lao động; đình công; khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ tai nạn lao động

## THÔNG TƯ SỐ 1314/TLĐ NGÀY 23 THÁNG 8 NĂM 2002 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

### Về việc hướng dẫn công đoàn tham gia thực hiện Nghị định 41/2002/NĐ-CP ngày 11/4/2002 của Chính phủ về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam; căn cứ Điều 11 Nghị định 41/2002/NĐ-CP ngày 11/4/2002 của Chính phủ về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hướng dẫn nội dung hoạt động của công đoàn thực hiện Nghị định 41/2002/NĐ-CP.

#### I. NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN CƠ SỞ

**1.** Tổ chức tuyên truyền phổ biến trong công nhân viên chức lao động về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước; về chính sách đối với lao động dôi dư quy định tại Nghị định 41/2002/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn của các Bộ, ngành để công nhân viên chức, lao động hiểu rõ quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ của mình trong quá trình sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước.

**2.** Tổ chức tập huấn cho công đoàn cấp dưới và công đoàn cơ sở về nhiệm vụ của mình trong quá trình tham gia lập phương án sắp xếp lao động, trình tự các bước tiến hành phân loại lao động, đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai, tạo điều kiện cho doanh nghiệp Nhà nước hoạt động có hiệu quả sau khi sắp xếp lại.

**3.** Tham gia kiểm tra, thẩm định phương án sắp xếp lao động, danh sách lao động dôi dư, dự toán kinh phí chi trả trợ cấp cho lao động dôi dư trước khi cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

**4.** Kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, chế độ đối với lao động dôi dư; nắm bắt, tập hợp những vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện, đề xuất giải pháp xử lý và phản ánh kịp thời với công đoàn cấp trên và cơ quan có thẩm quyền nghiên cứu giải quyết.

**5.** Tham gia với chính quyền đồng cấp kịp thời giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo của công nhân viên chức, lao động thuộc phạm vi thẩm quyền của mình.

**6.** Rà soát lại năng lực đào tạo của cơ sở dạy nghề trực thuộc, đề nghị với các cơ quan chức năng xem xét đưa cơ sở dạy nghề của công đoàn đủ điều kiện dạy nghề cho lao động dôi dư.

**7.** Định kỳ 6 tháng, một năm gửi báo cáo lên công đoàn cấp trên về kết quả sắp xếp doanh nghiệp Nhà nước thuộc Tổng Công ty, ngành, địa phương; tình hình lao động dôi dư và kết quả thực hiện chính sách, chế độ đối với lao động dôi dư theo Nghị định 41/2002/NĐ-CP.

## II. NHIỆM VỤ CỦA BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ (DOANH NGHIỆP)

**1.** Phối hợp với chuyên môn tổ chức tuyên truyền, phổ biến chính sách đối với lao động dôi dư quy định tại Nghị định 41/2002/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn thực hiện của các Bộ, ngành tới toàn thể công nhân lao động.

**2.** Tham gia xây dựng phương án sắp xếp lao động và giải quyết chế độ đối với lao động dôi dư theo quy định của các văn bản hiện hành, đảm bảo các bước sau:

a) Tham gia cùng với Giám đốc xây dựng các tiêu thức làm căn cứ để phân loại lao động của doanh nghiệp; tổ chức lấy ý kiến tham gia của công nhân viên chức, lao động trước khi ký ban hành; niêm yết công khai trong doanh nghiệp.

b) Cùng với Giám đốc tổ chức phân loại lao động theo các tiêu thức đã ban hành. Việc phân loại lao động phải tiến hành từ tổ sản xuất, phòng, ban, phân xưởng hoặc đội sản xuất. Kết quả phân loại lao động phải được lập thành biên bản có chữ ký của đại diện chuyên môn và công đoàn đồng cấp. Tổng hợp kết quả phân loại lao động, lập danh sách phân loại lao động theo mẫu quy định tại Thông tư 11/2002/TT-BLĐTBXH; niêm yết công khai tại trụ sở doanh nghiệp và các phân xưởng hoặc đội sản xuất của doanh nghiệp.

c) Mở Đại hội công nhân viên chức (hoặc Đại hội công nhân viên chức bất thường) để lấy ý kiến công nhân viên chức - lao động về phương án sắp xếp lao động; trên cơ sở đó hoàn chỉnh phương án trình cơ quan thẩm quyền phê duyệt.

Một số điểm chú ý khi xây dựng phương án:

- Doanh nghiệp Nhà nước thực hiện giao, bán, khoán kinh doanh, cho thuê khi xây dựng tiêu thức phân loại lao động phải phối hợp cùng Giám đốc trao đổi với bên nhận doanh nghiệp để thoả thuận thống nhất.

- Doanh nghiệp Nhà nước giải thể, phá sản: Đại diện ban chấp hành công đoàn tham gia trong Hội đồng giải thể (đối với doanh nghiệp giải thể), tổ quản lý tài sản và tổ thanh toán tài sản (đối với doanh nghiệp phá sản) cần kiểm tra chặt chẽ quá trình lập danh sách toàn bộ công nhân lao động đến thời điểm có quyết định giải thể (hoặc phá sản). Chú ý tới số lao động đang chờ việc không hưởng lương, chưa giải quyết chế độ.

- Trường hợp cả 2 vợ chồng, hoặc người lao động chính của gia đình xếp vào loại lao động dôi dư thì công đoàn đề nghị với Giám đốc xem xét để lại người có đủ sức khoẻ để sắp xếp vào công việc thích hợp hoặc cho đi đào tạo nghề để bố trí vào công việc mới (trừ khi doanh nghiệp bị giải thể, phá sản).

**3.** Tham gia cùng với Giám đốc rà soát lại hồ sơ của lao động dôi dư. Trường hợp hồ sơ còn thiếu điều kiện làm căn cứ giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội, chế độ trợ cấp đối với người lao động thì đề nghị cơ quan lao động, bảo hiểm xã hội địa phương hướng dẫn và có biện pháp giúp người lao động hoàn chỉnh hồ sơ.

**4.** Phân công cán bộ công đoàn có nghiệp vụ chuyên môn tham gia kiểm tra kết quả dự toán kinh phí trợ cấp cho từng nhóm đối tượng trong danh sách lao động dôi dư; xác định rõ kinh phí doanh nghiệp tự lo và phần kinh phí đề nghị Quỹ hỗ trợ lao động dôi dư cấp.

**5.** Thông báo cho công nhân viên, lao động biết quy trình thanh toán, lịch thanh toán; tổ chức việc thanh toán bảo đảm chính xác đúng đối tượng, đầy đủ các khoản trợ cấp cho từng người, nhanh, gọn, dứt điểm, tránh để công nhân viên chức, lao động phải đi lại nhiều lần. Trường hợp vì lý do nào đó mà không trực tiếp nhận tiền trợ cấp được thì công đoàn đề nghị với Giám đốc và cơ quan có thẩm quyền để thân nhân nhận thay theo uỷ quyền của người đó. Sau khi người lao động đã nhận đủ các khoản trợ cấp theo quy định thì mới xoá tên khỏi danh sách lao động của doanh nghiệp.

**6.** Tư vấn, giới thiệu lao động dôi dư có nguyện vọng học nghề đến học nghề tại các cơ sở dạy nghề đã được cơ quan chức năng chỉ định dạy nghề cho lao động dôi dư.

**7.** Những vướng mắc trong quá trình thực hiện chính sách đối với lao động dôi dư tại cơ sở cần kịp thời phản ánh lên công đoàn cấp trên và cơ quan thẩm quyền xem xét giải quyết.

Chính sách hỗ trợ lao động dôi dư quy định tại Nghị định 41/2002/NĐ-CP có hiệu lực thực hiện từ ngày 26/4/2002 đến 31/12/2005 là chính sách liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của công nhân viên chức, lao động trong quá trình sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước. Việc giải quyết chính sách cho người lao động phải qua nhiều bước, liên quan đến nhiều Bộ, ngành khác nhau. Để bảo đảm thực hiện đầy đủ quyền lợi cho lao động dôi dư, tránh sai sót hoặc lợi dụng làm sai chính sách của Nhà nước, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam yêu cầu các cấp công đoàn quán triệt và triển khai tốt các nhiệm vụ nêu trên.

Trong quá trình tổ chức thực hiện nếu có vướng mắc cần phản ánh kịp thời về Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn An Lương**

# NGHỊ ĐỊNH SỐ 145/2004/NĐ-CP
# NGÀY 14 THÁNG 7 NĂM 2004 CỦA CHÍNH PHỦ
## Quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động về việc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động

## CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật ngày 02 tháng 4 năm 2002;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

## NGHỊ ĐỊNH:

### Chương I
### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Nghị định này quy định về nội dung, hình thức và trách nhiệm của cơ quan Nhà nước lấy ý kiến Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động về những vấn đề về quyền, nghĩa vụ liên quan đến lợi ích trực tiếp của người lao động và người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động; về việc tham gia, báo cáo thực hiện các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO).

2. Đại diện của người sử dụng lao động nêu tại Nghị định này là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.

3. Việc tham gia ý kiến của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động với cơ quan Nhà nước tại các địa phương thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (sau đây gọi tắt là "các bên").

**Điều 2.** Nguyên tắc tham gia ý kiến của các bên

Tham gia ý kiến của các bên dựa trên nguyên tắc: hợp tác, dân chủ, bình đẳng, khách quan và tôn trọng ý kiến, quyền lợi của các bên nhằm bảo đảm hài hoà lợi ích của các bên và phát triển quan hệ lao động lành mạnh, góp phần vào sự phát triển bền vững nền kinh tế đất nước.

**Điều 3.** Nội dung tham gia ý kiến

Nội dung tham gia ý kiến gồm:

1. Chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về lao động;

2. Sửa đổi, bổ sung các chế độ, chính sách về lĩnh vực lao động theo quy định của Bộ luật Lao động;

3. Cải cách thủ tục hành chính trong quản lý lao động;

4. Đề xuất các biện pháp giải quyết các cuộc đình công liên quan đến nhiều người lao động;

5. Tham gia, báo cáo thực hiện các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế;

6. Những vấn đề khác theo yêu cầu của Chính phủ và các bên theo quy định của pháp luật.

## Chương II
## HÌNH THỨC THAM GIA Ý KIẾN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BÊN

**Điều 4.** Hình thức tham gia ý kiến

Các hình thức tham gia ý kiến gồm:

1. Tham gia ý kiến bằng văn bản;

2. Tổ chức hội nghị các bên.

**Điều 5.** Tham gia ý kiến bằng văn bản

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật về lao động (gọi tắt là cơ quan soạn thảo) phải lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam theo quy định của Luật Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật.

2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam có trách nhiệm tự quyết định hình thức tổ chức lấy ý kiến, thu thập ý kiến các tổ chức thành viên của mình để phản ánh với cơ quan soạn thảo.

3. Cơ quan soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật về lao động có trách nhiệm tiếp thu ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, hoàn chỉnh dự thảo và trình cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

Trường hợp có ý kiến khác nhau giữa các bên về dự thảo văn bản, cơ quan soạn thảo phải giải trình rõ; bên có ý kiến khác được quyền bảo lưu và báo cáo với cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản để có quyết định cuối cùng.

**Điều 6.** Hội nghị các bên

1. Hội nghị tổ chức theo hai hình thức:

- Hội nghị định kỳ;

- Hội nghị đột xuất.

Thành phần hội nghị gồm đại diện các bên; khi cần thiết có thể mời đại diện của các cơ quan, tổ chức có liên quan khác.

2. Hội nghị định kỳ được tổ chức 6 tháng một lần, nhằm:

a) Xây dựng chương trình kế hoạch phối hợp hằng năm giữa các bên;

b) Kiểm điểm việc thực hiện chương trình, kế hoạch đã đề ra;

c) Đề xuất với các cơ quan nhà nước những vấn đề thuộc các nội dung quy định tại Điều 3 Nghị định này.

3. Hội nghị đột xuất được tổ chức theo đề nghị của ít nhất một bên hoặc theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền hoặc theo vụ việc có tính cấp bách liên quan đến chính sách, pháp luật lao động hoặc giải quyết các quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

4. Kết quả hội nghị phải được báo cáo Thủ tướng Chính phủ và gửi cho các bên để thực hiện.

**Điều 7.** Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:

1. Chủ trì xây dựng chính sách, pháp luật lao động và lấy ý kiến các bên liên quan trước khi trình ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền;

2. Dự kiến chương trình phối hợp hành động, kiến nghị và biện pháp giải quyết;

3. Tổ chức và chủ trì hội nghị định kỳ, đột xuất; tổng hợp báo cáo kết quả của Hội nghị gửi các bên liên quan;

4. Tổ chức triển khai thực hiện chương trình hành động;

5. Chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp, hợp tác với Liên đoàn lao động cấp tỉnh và Hiệp hội các doanh nghiệp tại địa phương tổ chức thực hiện pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp;

6. Tổng hợp, báo cáo kết quả hội nghị, kết quả thực hiện chương trình, đề xuất các giải pháp duy trì và phát triển quan hệ lao động lành mạnh gửi các bên liên quan và báo cáo Thủ tướng Chính phủ;

7. Bảo đảm kinh phí tổ chức hội nghị từ nguồn ngân sách nhà nước.

**Điều 8.** Trách nhiệm phối hợp của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

1. Phối hợp, tổ chức tổng hợp ý kiến về chính sách pháp luật và các vấn đề liên quan tới quan hệ lao động, quy định tại Điều 3 Nghị định này;

2. Phối hợp, hợp tác với các bên liên quan trong quá trình thực hiện chính sách, pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề liên quan tới quan hệ lao động;

3. Chỉ đạo công đoàn các cấp giám sát việc tổ chức thực hiện pháp luật lao động và phối hợp với các bên liên quan giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động ở các doanh nghiệp tại địa phương và tổng hợp báo cáo tình hình về quan hệ lao động lên cấp trên;

4. Chuẩn bị chương trình, kế hoạch hành động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong việc phối hợp với các bên liên quan để thảo luận tại hội nghị các bên và tham gia hội nghị các bên theo quy định của Nghị định này;

5. Có quyền bảo lưu ý kiến và báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

**Điều 9.** Trách nhiệm phối hợp của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam

1. Phối hợp, hợp tác với các bên liên quan trong quá trình thực hiện chính sách, pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề liên quan tới quan hệ lao động;

2. Phối hợp và tổ chức lấy ý kiến về chính sách, pháp luật lao động, các vấn đề liên quan tới quan hệ lao động quy định tại Điều 3 Nghị định này;

3. Chỉ đạo các Hiệp hội doanh nghiệp, các tổ chức thành viên của mình tại địa phương phối hợp với các bên liên quan tổ chức thực hiện pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp; tổng hợp và tổng hợp báo cáo tình hình quan hệ lao động theo hệ thống tổ chức của mình (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam hoặc Liên minh Hợp tác xã Việt Nam);

4. Chuẩn bị chương trình, kế hoạch hành động của tổ chức mình trong việc phối hợp với các bên liên quan để thảo luận tại hội nghị các bên và tham gia hội nghị các bên theo quy định của Nghị định này;

5. Có quyền bảo lưu ý kiến và báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét.

## Chương III
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 10.** Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

**Điều 11.** Tổ chức thực hiện

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam thực hiện Nghị định này.

2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**
**THỦ TƯỚNG**

**Phan Văn Khải**

# THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 14/2005/TTLT-BLĐTBXH-BYT-TLĐLĐVN NGÀY 08 THÁNG 3 NĂM 2005 CỦA LIÊN BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI - BỘ Y TẾ - TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn việc khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ tai nạn lao động

*Thi hành Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động và Nghị định số 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ, Liên tịch Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn việc khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ tai nạn lao động như sau:*

### I. QUY ĐỊNH CHUNG

**1. Đối tượng áp dụng**

Thông tư này áp dụng đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có sử dụng lao động bao gồm:

1.1. Công ty thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước;

1.2. Công ty thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;

1.3. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;

1.4. Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

1.5. Hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác;

1.6. Hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã;

1.7. Các cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác; kể cả các tổ chức, đơn vị được phép hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thuộc cơ quan hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, các hội quần chúng tự trang trải về tài chính;

1.8. Cơ sở bán công, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành sự nghiệp khác;

1.9. Trạm y tế xã, phường, thị trấn;

1.10. Cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

Các đối tượng nêu trên sau đây gọi tắt là cơ sở.

**2. Tai nạn lao động và phân loại tai nạn lao động**

2.1. Tai nạn lao động

a) Tai nạn lao động là tai nạn xảy ra do tác động bởi các yếu tố nguy hiểm, độc hại trong lao động gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể người lao động hoặc gây tử vong trong quá trình lao động gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động kể cả trong thời gian khác theo quy định của Bộ luật Lao động

như: nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh, thời gian chuẩn bị, kết thúc công việc tại nơi làm việc.

b) Những trường hợp sau được coi là tai nạn lao động: Tai nạn xảy ra đối với người lao động khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc, từ nơi làm việc về nơi ở vào thời gian và tại địa điểm hợp lý (trên tuyến đường đi và về thường xuyên hàng ngày) hoặc tai nạn do những nguyên nhân khách quan như thiên tai, hoả hoạn và các trường hợp rủi ro khác gắn liền với việc thực hiện các công việc, nhiệm vụ lao động.

Phân loại tai nạn lao động

a) Tai nạn lao động chết người: Người bị tai nạn chết ngay tại nơi xảy ra tai nạn; chết trên đường đi cấp cứu; chết trong thời gian cấp cứu; chết trong thời gian đang điều trị; chết do tái phát của chính vết thương do tai nạn lao động gây ra trong thời gian được quy định tại tiết i, điểm 3.1 mục II của Thông tư này.

b) Tai nạn lao động nặng: Người bị tai nạn bị ít nhất một trong những chấn thương được quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.

c) Tai nạn lao động nhẹ: Người bị tai nạn không thuộc 2 loại tai nạn lao động nói trên.

## II. NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ

### 1. Khai báo tai nạn lao động

1.1. Tất cả các vụ tai nạn lao động xảy ra, người bị tai nạn lao động hoặc người cùng làm việc (người lao động, người quản lý), người biết sự việc phải báo ngay cho người sử dụng lao động của cơ sở biết để kịp thời khai báo theo quy định của Thông tư này.

1.2. Khi xảy ra tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng thì cơ sở để xảy ra tai nạn lao động (trừ các cơ sở có các lĩnh vực nêu ở điểm 1.3 dưới đây) phải khai báo bằng cách nhanh nhất (điện thoại, fax, công điện...) với Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan Công an cấp huyện nơi xảy ra tai nạn lao động và cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp (nếu có). Tai nạn lao động xảy ra ở địa phương nào thì khai báo tại địa phương đó.

Trường hợp người bị tai nạn lao động chết trong thời gian điều trị hoặc chết do tái phát của chính vết thương do tai nạn lao động (theo kết luận của biên bản khám nghiệm tử thi) thì cơ sở phải khai báo với Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ngay sau khi người bị tai nạn lao động chết để giải quyết chế độ theo quy định của pháp luật.

1.3. Tai nạn lao động xảy ra trong các lĩnh vực: Phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí; trên các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không; các doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang thì cơ sở phải khai báo với cơ quan quản lý lĩnh vực đó.

1.4. Nội dung khai báo theo Mẫu số 01 ban hành kèm theo Thông tư này.

### 2. Điều tra và lập biên bản điều tra tai nạn lao động

2.1. Thành phần đoàn điều tra

a) Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở, bao gồm:

- Người sử dụng lao động (chủ cơ sở) hoặc người được uỷ quyền làm trưởng đoàn;
- Đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm

thời hoặc là người được tập thể người lao động chọn cử làm thành viên khi cơ sở chưa có đủ điều kiện thành lập công đoàn;

- Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động của cơ sở làm thành viên.

b) Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh do Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định thành lập theo đề nghị của Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương (theo Mẫu số 02 ban hành kèm theo Thông tư này), bao gồm:

- Đại diện Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương làm trưởng đoàn;

- Đại diện Liên đoàn Lao động tỉnh làm thành viên; trường hợp người bị tai nạn lao động làm thuê trong nông nghiệp thì mời thêm đại diện Hội Nông dân tỉnh làm thành viên;

- Đại diện Sở Y tế làm thành viên.

c) Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp trung ương do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định thành lập theo đề nghị của Chánh Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (theo Mẫu số 03 ban hành kèm theo Thông tư này), bao gồm:

- Đại diện Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội làm trưởng đoàn;

- Đại diện Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam làm thành viên; trường hợp người bị tai nạn lao động làm thuê trong nông nghiệp thì mời thêm đại diện Hội Nông dân Việt Nam làm thành viên;

- Đại diện Bộ Y tế làm thành viên.

2.2. Thẩm quyền điều tra

a) Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở có trách nhiệm điều tra, lập biên bản đối với các vụ tai nạn lao động nhẹ, tai nạn lao động nặng xảy ra tại nơi làm việc thuộc quyền quản lý của cơ sở (trừ các trường hợp quy định ở tiết b, c dưới đây).

b) Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh có trách nhiệm điều tra, lập biên bản đối với các vụ tai nạn lao động chết người xảy ra trên địa bàn địa phương (trừ các trường hợp quy định ở tiết c, e và g dưới đây); riêng tai nạn lao động nặng chỉ điều tra khi người ra quyết định thành lập đoàn điều tra xét thấy cần thiết; điều tra lại theo quy định tại điểm 2.7 khoản 2 mục II của Thông tư này các vụ tai nạn lao động đã được đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở điều tra.

c) Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp trung ương có trách nhiệm điều tra, lập biên bản đối với các vụ tai nạn lao động chết người khi người ra quyết định thành lập đoàn điều tra xét thấy cần thiết; trong quá trình điều tra cần phối hợp với các cơ quan thuộc thành phần đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh; điều tra lại theo quy định tại điểm 2.7 khoản 2 mục II của Thông tư này các vụ tai nạn lao động đã được đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh điều tra.

d) Trường hợp cơ quan Y tế, tổ chức Công đoàn, Hội nông dân không cử được người tham gia đoàn điều tra thì đoàn điều tra vẫn tiến hành điều tra để đảm bảo việc điều tra được kịp thời.

e) Các vụ tai nạn giao thông được coi là tai nạn lao động do cơ quan Công an nơi xảy ra tai nạn điều tra, lập biên bản, trừ các trường hợp xảy ra trên các tuyến đường thuộc nội bộ cơ sở.

g) Tai nạn lao động xảy ra trong các lĩnh vực nêu tại điểm 1.3 khoản 1 mục II của Thông tư này do các cơ quan quản lý lĩnh vực đó ra quyết định thành lập đoàn điều tra và thực hiện việc điều tra, lập biên bản theo quy định tại Thông tư này.

h) Người lao động bị tai nạn lao động do cơ sở khác gây ra thì cơ sở để xảy ra tai nạn lao động phải thực hiện việc điều tra, lập biên bản theo quy định của Thông tư này và trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày điều tra, lập biên bản xong, phải sao gửi hồ sơ vụ tai nạn lao động cho cơ sở quản lý người bị tai nạn lao động để phối hợp giải quyết hậu quả của vụ tai nạn lao động và thực hiện thống kê, lưu giữ, báo cáo định kỳ theo quy định tại khoản 4 mục II của Thông tư này.

2.3. Trách nhiệm của các thành viên đoàn điều tra

a) Trưởng đoàn điều tra tai nạn lao động chịu trách nhiệm:

- Các hoạt động của đoàn điều tra, phân công nhiệm vụ cho các thành viên trong đoàn điều tra;

- Tổ chức thảo luận trong đoàn để đi đến thống nhất khi các thành viên trong đoàn điều tra còn có những vấn đề chưa thống nhất. Nếu không đạt được sự thống nhất thì Trưởng đoàn quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định của mình;

- Công bố biên bản điều tra tai nạn lao động.

b) Các thành viên có trách nhiệm:

- Thực hiện các nhiệm vụ do Trưởng đoàn phân công;

- Đóng góp vào hoạt động chung của đoàn điều tra, có quyền bảo lưu ý kiến và báo cáo lãnh đạo cơ quan trực tiếp quản lý mình.

c) Không được tiết lộ các thông tin, tài liệu trong quá trình điều tra khi chưa công bố biên bản điều tra.

2.4. Thời hạn điều tra và lập biên bản

a) Tất cả các vụ tai nạn lao động đều phải được điều tra và lập biên bản kể từ khi xảy ra theo thời hạn sau:

- Không quá 24 giờ đối với vụ tai nạn lao động nhẹ;

- Không quá 48 giờ đối với vụ tai nạn lao động nặng;

- Không quá 10 ngày làm việc đối với vụ tai nạn lao động nặng làm bị thương từ 02 người trở lên;

- Không quá 20 ngày làm việc đối với vụ tai nạn lao động chết người;

- Không quá 40 ngày làm việc đối với vụ tai nạn lao động cần phải giám định kỹ thuật.

b) Đối với vụ tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng cần gia hạn điều tra, thì trước khi hết hạn điều tra 05 ngày làm việc, Trưởng đoàn điều tra tai nạn lao động phải báo cáo và xin phép người ra quyết định thành lập đoàn điều tra. Thời hạn gia hạn điều tra không vượt quá thời hạn quy định tại tiết a điểm 2.4 này.

2.5. Trình tự điều tra và lập biên bản

a) Khi nhận được tin báo có tai nạn lao động thì Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương thông báo ngay cho các cơ quan thuộc thành phần đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh để cử người tham gia đoàn điều tra tai nạn lao động.

b) Đoàn điều tra khẩn trương đến nơi xảy ra tai nạn lao động, tiến hành điều tra, lập biên bản theo trình tự sau:

- Xem xét hiện trường;

- Thu thập vật chứng, tài liệu có liên quan đến vụ tai nạn lao động;

- Lấy lời khai của nạn nhân, nhân chứng và những người có liên quan theo Mẫu số 04 ban hành kèm theo Thông tư này;

- Trưng cầu giám định kỹ thuật (khi cần thiết);

- Trên cơ sở các lời khai, chứng cứ đã thu thập được, tiến hành xử lý, phân tích để xác định các vấn đề cơ bản sau:

+ Diễn biến của vụ tai nạn lao động;

+ Nguyên nhân gây ra tai nạn lao động;

+ Mức độ vi phạm, lỗi, trách nhiệm của người có lỗi và đề nghị hình thức xử lý;

+ Các biện pháp khắc phục và phòng ngừa tai nạn lao động tái diễn.

- Lập biên bản điều tra theo Mẫu số 05 (đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở) và Mẫu số 06 (đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh hoặc cấp trung ương) kèm theo Thông tư này.

c) Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh chủ trì và phối hợp với cơ quan Công an cấp huyện tiến hành điều tra tại chỗ để lập biên bản khám nghiệm hiện trường, khám nghiệm tử thi, khám nghiệm thương tích, thu thập vật chứng đối với các vụ tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng.

d) Trong quá trình điều tra nếu xét thấy vụ tai nạn lao động có dấu hiệu tội phạm thì đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh hoặc cấp trung ương kiến nghị cơ quan Công an cấp huyện hoặc cấp tỉnh xem xét, khởi tố vụ án hình sự về gây tai nạn lao động nghiêm trọng. Đoàn điều tra tai nạn lao động có trách nhiệm cung cấp theo yêu cầu của cơ quan công an những tài liệu có liên quan đến vụ tai nạn lao động để điều tra và xử lý.

e) Công bố biên bản điều tra tai nạn lao động

- Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở tổ chức công bố biên bản điều tra ngay sau khi hoàn thành điều tra đối với các vụ tai nạn lao động thuộc thẩm quyền điều tra cho người bị nạn và những người liên quan đến vụ tai nạn lao động.

- Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh, cấp trung ương tổ chức cuộc họp ngay sau khi hoàn thành điều tra để công bố biên bản điều tra tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng tại cơ sở để xảy ra tai nạn lao động, thành phần cuộc họp bao gồm:

+ Trưởng đoàn điều tra, chủ trì cuộc họp;

+ Các thành viên đoàn điều tra;

+ Người sử dụng lao động hoặc người được ủy quyền bằng văn bản;

+ Đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời hoặc là người được tập thể người lao động chọn cử khi cơ sở chưa có đủ điều kiện thành lập công đoàn;

+ Người bị nạn, đại diện thân nhân người chết, người làm chứng và người có trách nhiệm, quyền lợi liên quan đến vụ tai nạn lao động;

+ Đại diện cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của cơ sở (nếu có).

- Nếu người sử dụng lao động có ý kiến chưa nhất trí với nội dung biên bản điều tra tai nạn lao động thì người sử dụng lao động được ghi ý kiến của mình vào biên bản điều tra, nhưng vẫn phải ký tên và đóng dấu (nếu có) vào biên bản điều tra và thực hiện các kiến nghị của đoàn điều tra tai nạn lao động.

- Lập biên bản cuộc họp theo Mẫu số 07 ban hành kèm theo Thông tư này. Biên bản cuộc họp phải có chữ ký của những người đã tham dự.

- Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh phải gửi biên bản điều tra tai nạn lao động và biên bản cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động tới các cơ quan thuộc thành phần đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, cơ quan Bảo hiểm xã hội địa phương, cơ sở có tai nạn lao động và các nạn nhân hoặc thân nhân người chết, trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày công bố biên bản điều tra.

2.6. Hồ sơ vụ tai nạn lao động

a) Hồ sơ vụ tai nạn lao động bao gồm:

- Biên bản khám nghiệm hiện trường;

- Sơ đồ hiện trường;

- ảnh hiện trường, ảnh nạn nhân (nếu có);

- Biên bản khám nghiệm tử thi hoặc khám nghiệm thương tích;

- Biên bản giám định kỹ thuật (nếu có);

- Biên bản lấy lời khai của nạn nhân, người làm chứng và những người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đến vụ tai nạn lao động;

- Biên bản điều tra tai nạn lao động;

- Biên bản cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động;

- Những tài liệu khác có liên quan đến vụ tai nạn lao động.

b) Trong một vụ tai nạn lao động, mỗi người bị tai nạn lao động có một hồ sơ riêng.

c) Thời gian lưu giữ hồ sơ tai nạn lao động tại cơ sở xảy ra tai nạn lao động và các cơ quan thành viên đoàn điều tra được quy định tại tiết i điểm 3.1 khoản 3 mục II của Thông tư này.

2.7. Điều tra lại tai nạn lao động

a) Trong thời gian quy định tại tiết i điểm 3.1 khoản 3 mục II của Thông tư này nếu có khiếu nại hoặc tố cáo, thì sau 10 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại, tố cáo, cơ quan có thẩm quyền phải tiến hành xem xét, điều tra lại và thông báo bằng văn bản kết quả điều tra lại cho người khiếu nại hoặc tố cáo biết; trường hợp không tiến hành điều tra lại thì phải nêu rõ lý do.

b) Cơ sở để xảy ra tai nạn lao động, đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh có trách nhiệm cung cấp đầy đủ hồ sơ vụ tai nạn lao động và vật chứng cho đoàn điều tra lại.

c) Biên bản điều tra tai nạn lao động trước sẽ hết hiệu lực pháp lý khi biên bản điều tra lại được công bố.

d) Thời hạn điều tra lại không quá 20 ngày làm việc, kể từ ngày công bố quyết định điều tra lại.

**3. Trách nhiệm của cơ sở xảy ra tai nạn lao động**

3.1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động

a) Kịp thời sơ cứu, cấp cứu người bị nạn;

b) Khai báo tai nạn lao động theo quy định tại khoản 1 mục II của Thông tư này;

c) Giữ nguyên hiện trường những vụ tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng;

Trường hợp phải cấp cứu người bị nạn, ngăn chặn những rủi ro, thiệt hại có thể xảy ra cho người lao động mà làm xáo trộn hiện trường thì cơ sở phải vẽ sơ đồ hiện trường, lập biên bản khám nghiệm hiện trường theo quy định hiện hành, chụp ảnh, quay phim hiện trường (nếu có thể);

Chỉ được xoá bỏ hiện trường và mai táng tử thi (nếu có) sau khi đã hoàn thành bước điều tra tại chỗ và được sự nhất trí bằng văn bản của đoàn điều tra tai nạn lao động;

d) Cung cấp ngay vật chứng, tài liệu có liên quan đến vụ tai nạn lao động theo yêu cầu của đoàn điều tra tai nạn lao động và chịu trách nhiệm trước pháp luật về những vật chứng, tài liệu đó;

e) Tạo điều kiện cho người làm chứng và những người có liên quan đến vụ tai nạn lao động cung cấp tình hình cho đoàn điều tra tai nạn lao động khi được yêu cầu;

f) Tổ chức điều tra, lập biên bản các vụ tai nạn lao động theo quy định tại khoản 2 mục II của Thông tư này;

g) Gửi biên bản điều tra tai nạn lao động do cơ sở lập cho những người bị tai nạn lao động, cơ quan Bảo hiểm xã hội và các cơ quan thuộc thành phần đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày công bố biên bản điều tra tai nạn lao động;

h) Thông báo đầy đủ về vụ tai nạn lao động tới người lao động thuộc cơ sở của mình nhằm ngăn chặn những tai nạn lao động tương tự hoặc tái diễn xảy ra;

i) Lưu giữ hồ sơ các vụ tai nạn lao động chết người trong thời gian 15 năm và lưu giữ hồ sơ các vụ tai nạn lao động khác cho đến khi người bị tai nạn lao động nghỉ hưu;

k) Trả các khoản chi phí cho việc điều tra tai nạn lao động kể cả việc điều tra lại tai nạn lao động, bao gồm:

- Dựng lại hiện trường;
- Chụp, in, phóng ảnh hiện trường và nạn nhân;
- In ấn các tài liệu liên quan đến vụ tai nạn lao động;
- Giám định kỹ thuật (nếu có);
- Khám nghiệm tử thi;
- Tổ chức cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động.

Các khoản chi phí này được hạch toán vào giá thành sản phẩm hoặc phí lưu thông của cơ sở. Đối với các cơ quan hành chính, sự nghiệp được tính vào kinh phí thường xuyên của cơ quan. Đối với hộ gia đình và cá nhân thì có trách nhiệm trả các khoản chi phí nêu trên;

l) Thực hiện các biện pháp khắc phục và giải quyết hậu quả do tai nạn lao động gây ra; tổ chức rút kinh nghiệm; thực hiện và báo cáo việc thực hiện các kiến nghị ghi trong biên bản điều tra tai nạn lao động; xử lý theo thẩm quyền những người có lỗi để xảy ra tai nạn lao động.

3.2. Trách nhiệm của người bị nạn, người làm chứng và những người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đến vụ tai nạn lao động

Người bị nạn, người làm chứng và những người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đến vụ tai nạn lao động có trách nhiệm khai trung thực, đầy đủ tất cả những tình tiết mà mình biết về những vấn đề liên quan đến vụ tai nạn lao động theo yêu cầu của đoàn điều tra tai nạn lao động và phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về những điều đã khai báo hoặc che dấu.

**4. Thống kê và báo cáo định kỳ tai nạn lao động**

Trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ ngày công bố biên bản điều tra tai nạn lao động, cơ sở phải thống kê tất cả những vụ tai nạn lao động làm người lao động thuộc quyền quản lý phải nghỉ việc từ một ngày trở lên vào Sổ thống kê tai nạn lao động theo Mẫu số 08 ban hành kèm theo Thông tư này;

Người lao động bị tai nạn lao động nhiều lần trong thời điểm thống kê, thì phải được thống kê riêng từng trường hợp.

4.2. Cơ sở có trụ sở chính đóng trên địa bàn của địa phương nào thì người sử dụng lao động phải báo cáo định kỳ tai nạn lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ở địa phương đó và các cơ quan khác thuộc thành phần đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh.

4.3. Cơ quan Công an sao gửi hồ sơ vụ tai nạn giao thông được coi là tai nạn lao động cho cơ sở có người bị tai nạn để thực hiện việc thống kê, báo cáo định kỳ tai nạn lao động. Khi có đề nghị của cơ sở hoặc của người bị tai nạn, thân nhân người bị tai nạn thì việc sao gửi hồ sơ được thực hiện trong thời hạn 20 ngày làm việc.

4.4. Đối với tai nạn lao động xảy ra trong các lĩnh vực nêu tại điểm 1.3 khoản 1 mục II của Thông tư này, cơ sở phải thống kê, báo cáo định kỳ tai nạn lao động theo quy định tại khoản 4 mục II của Thông tư này.

4.5. Cơ sở phải tổng hợp và báo cáo định kỳ 6 tháng và một năm tình hình tai nạn lao động theo Mẫu số 09 ban hành kèm theo Thông tư này, gửi về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan khác thuộc thành phần đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh trước ngày 05 tháng 7 đối với báo cáo 6 tháng đầu năm và trước ngày 10 tháng 01 năm sau đối với báo cáo cả năm. Nếu không có tai nạn lao động thì cơ sở ghi rõ là "không có tai nạn lao động".

4.6. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp và báo cáo tình hình tai nạn lao động của 6 tháng và cả năm theo Mẫu số 10 ban hành kèm theo Thông tư này, gửi về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục An toàn lao động và Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) và Cục Thống kê các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trước ngày 15 tháng 7 đối với báo cáo 6 tháng đầu năm và trước ngày 20 tháng 01 năm sau đối với báo cáo cả năm.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Các cơ sở phải thực hiện nghiêm túc những quy định tại Thông tư này, đồng thời tăng cường các biện pháp cải thiện điều kiện lao động, biện pháp phòng ngừa tai nạn lao động; rà soát lại các nội quy, quy trình an toàn vệ sinh lao động của cơ sở; tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động để hạn chế tối đa tai nạn lao động.

**2.** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Y tế, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm phổ biến, hướng dẫn, thực hiện Thông tư này đến tất cả các cơ sở đóng ở địa phương.

**3.** Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc các cơ sở thuộc quyền quản lý thực hiện các quy định tại Thông tư này.

**4.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội định kỳ 6 tháng, một năm thông báo tình hình tai nạn lao động trong phạm vi cả nước.

## IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**1.** Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

**2.** Bãi bỏ các Thông tư số 23/LĐTBXH-TT ngày 18 tháng 11 năm 1996 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ thống kê, báo cáo định kỳ về tai nạn lao động và Thông tư liên tịch số 03/1998/TTLT-BLĐTBXH-BYT-TLĐLĐVN ngày 26 tháng 03 năm 1998 của liên tịch Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn về khai báo và điều tra tai nạn lao động.

**3.** Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xem xét, giải quyết.[2]

| TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM<br>CHỦ TỊCH | BỘ TRƯỞNG<br>BỘ Y TẾ | BỘ TRƯỞNG<br>BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI |
|---|---|---|
| **Cù Thị Hậu** | **Trần Thị Trung Chiến** | **Nguyễn Thị Hằng** |

[2] Không in mẫu biểu

# CHỈ THỊ SỐ 03/CT-TLĐ NGÀY 14 THÁNG 6 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về tiếp tục thực hiện chính sách dân số và kế hoạch hoá gia đình trong CNVC, LĐ

Thực hiện Nghị quyết số 47-NQ/TW ngày 22 tháng 3 năm 2005 của Bộ chính trị về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chính sách DS-KHHGĐ; để triển khai hướng dẫn số 13 HDLT/BKG-BCSĐ DSGDTE ngày 04 tháng 4 năm 2005 của Ban khoa giáo Trung ương và Ban cán sự Đảng Uỷ ban DSGDTE về thực hiện Nghị quyết 47-NQ/TW trong hệ thống công đoàn các cấp và CNVC, LĐ. Đoàn chủ tịch TLĐLĐ VN chỉ thị:

**1.** Tổ chức phổ biến và quán triệt Nghị quyết 47 của Bộ Chính trị tới cán bộ chủ chốt công đoàn các cấp trong CNVC, LĐ nhằm làm chuyển biến sâu sắc về nhận thức, tâm lý, trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của CNVC, LĐ đối với công tác DS-KHHGĐ. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác thông tin giáo dục, truyền thông, chất lượng công tác giáo dục vận động để thực hiện các biện pháp KHHGĐ, thực hiện mỗi gia đình chỉ có 1 hoặc 2 con, không sinh con thứ 3.

**2.** Kiểm điểm đánh giá thực hiện chính sách DS-KHHGĐ theo tinh thần Nghị quyết 4-NQ/TW (khoá VII) về chính sách DS-KHHGĐ; việc thực hiện Pháp lệnh Dân số, Nghị định 104/CP trong các cấp công đoàn; có kế hoạch và biện pháp khắc phục những yếu kém, tồn tại trong công tác chỉ đạo thực hiện. Việc thực hiện chính sách DS-KHHGĐ là một tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ, xem xét đề bạt, quy hoạch cán bộ công đoàn và đề cử vào các chức vụ lãnh đạo của cơ quan Đảng, cơ quan Nhà nước.

**3.** Củng cố, kiện toàn và tăng cường hoạt động của Ban chỉ đạo DS-SKSS-KHHGĐ của các cấp công đoàn; tăng cường mạng lưới tuyên truyền viên về DS-KHHGĐ ở các cấp công đoàn.

**4.** Xây dựng kế hoạch hoặc chương trình hành động của mỗi cấp công đoàn theo nội dung của Nghị quyết 47-NQ/TW phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cấp mình, nhằm thực hiện hiệu quả chính sách DS-KHHGĐ. Đưa nội dung về công tác DS-KHHGĐ vào Nghị quyết chương trình công tác hàng năm, nhiệm kỳ của mỗi cấp công đoàn coi đó là nội dung công tác thường xuyên quan trọng của công đoàn.

**5.** Tổ chức xét khen thưởng cho những cá nhân, tập thể có thành tích trong việc thực hiện chính sách DS-KHHGĐ. Đưa kết quả thực hiện chương trình DS-KHHGĐ là một chỉ tiêu xét thi đua, khen thưởng chung, đồng thời là chỉ tiêu xét công nhận công đoàn cơ sở vững mạnh của mỗi cấp công đoàn phối hợp với chính quyền các cấp đưa các chỉ tiêu về DS-KHHGĐ vào nội quy, quy chế, thoả ước lao động tập thể, ở các đơn vị sản xuất kinh doanh, hành chính sự nghiệp.

Căn cứ vào chỉ thị này, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn yêu cầu các LĐLĐ tỉnh, thành phố, các công đoàn ngành Trung ương, các công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐ triển khai kịp thời trong CVC, LĐ nhằm đưa Nghị quyết 47 của Bộ Chính trị vào cuộc sống; tiến hành sơ, tổng kết hàng năm gửi báo cáo về TLĐ.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TLĐ LĐVN**
**CHỦ TỊCH**
**Cù Thị Hậu**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 530/QĐ-TLĐ NGÀY 20 THÁNG 3 NĂM 2006 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Ban hành quy định về Công đoàn giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ vào Hiến pháp và các văn bản pháp luật hiện hành có liên quan;
- Căn cứ Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
- Xét đề nghị của Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.**

Ban hành kèm theo quyết định này Quy định "về việc Công đoàn giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo".

**Điều 2.**

Quyết định này thay thế Quyết định số 736/QĐ-TLĐ, ngày 5 tháng 6 năm 2000 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn và có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày ký.

**Điều 3.**

Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Công đoàn các cấp có trách nhiệm tổ chức thực hiện Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH

Cù Thị Hậu

# QUY ĐỊNH
# VỀ VIỆC CÔNG ĐOÀN GIẢI QUYẾT VÀ THAM GIA GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO

(Ban hành kèm theo Quyết định số 530/QĐ-TLĐ ngày 20 tháng 3 năm 2006 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn)

## Chương I
## NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Mục đích giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

1. Góp phần thực hiện Điều lệ Công đoàn VN, các chức năng của Công đoàn và xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh.

2. Thực hiện quyền kiểm tra, giám sát của Công đoàn theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn VN; bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên, công nhân viên chức lao động.

3. Góp phần xây dựng Đảng, chính quyền trong sạch, vững mạnh.

**Điều 2.** Quyền hạn và trách nhiệm của Công đoàn trong việc giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

1. Công đoàn có trách nhiệm giải quyết khiếu nại của cán bộ, đoàn viên và người lao động về quyết định quản lý hành chính, hành vi hành chính, quyết định kỷ luật của tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong hệ thống Công đoàn.

2. Trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình, Công đoàn tham gia giải quyết khiếu nại của đoàn viên và người lao động về quyết định hành chính, hành vi hành chính, các hành vi khác có liên quan đến quyền và lợi ích người lao động, quyết định kỷ luật của cơ quan, đơn vị, tổ chức và cá nhân có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

3. Công đoàn giải quyết những tố cáo có nội dung thuộc thẩm quyền Công đoàn và tham gia giải quyết tố cáo với các cơ quan chức năng của Nhà nước theo quy định của pháp luật.

4. Công đoàn thực hiện quyền giám sát việc giải quyết khiếu nại, tố cáo theo quy định Hiến pháp, Luật khiếu nại, tố cáo và các văn bản pháp luật khác có liên quan.

**Điều 3.** Cơ quan có thẩm quyền giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo của Công đoàn các cấp.

1. Ban Chấp hành Công đoàn;

2. Đoàn Chủ tịch TLĐ, Ban Thường vụ Công đoàn các cấp;

3. Chủ tịch Công đoàn cơ sở (nơi không có Ban Thường vụ);

4. Uỷ ban Kiểm tra, hoặc người phụ trách công tác kiểm tra (nơi không có Uỷ ban Kiểm tra), theo sự uỷ quyền của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ;

5. Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp, SXKD trong hệ thống Công đoàn.

**Điều 4.** Nguyên tắc và phương pháp giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

1. Công tác giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo phải tuân thủ nguyên tắc đúng pháp luật, đúng Điều lệ Công đoàn Việt Nam và đảm bảo kịp thời, khách quan.

2. Phương pháp giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo của Công đoàn là tuyên truyền, vận động, thuyết phục, tổ chức đối thoại, hoà giải và phối hợp.

## Chương II
## NỘI DUNG, TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO THUỘC THẨM QUYỀN CÔNG ĐOÀN

**Điều 5.** Nội dung khiếu nại thuộc thẩm quyền giải quyết của Công đoàn.

1. Khiếu nại có liên quan đến việc chấp hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các văn bản hướng dẫn thi hành Điều lệ;

2. Khiếu nại liên quan đến việc ban hành, tổ chức thực hiện các Nghị quyết, Chỉ thị và các quy định khác thuộc phạm vi chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn;

3. Khiếu nại quyết định quản lý hành chính, hành vi hành chính, quyết định kỷ luật cán bộ, đoàn viên Công đoàn của tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong hệ thống Công đoàn.

4. Khiếu nại có nội dung liên quan đến các quy định liên tịch, liên ngành, liên doanh, liên kết, trong đó Công đoàn là một trong những chủ thể tham gia thì Công đoàn phối hợp với các chủ thể có liên quan giải quyết.

**Điều 6.** Nội dung tố cáo thuộc thẩm quyền giải quyết của Công đoàn.

1. Tố cáo đối với cán bộ, đoàn viên Công đoàn hoặc tổ chức Công đoàn có hành vi vi phạm Điều lệ Công đoàn, Nghị quyết, Chỉ thị và các quy định khác của Công đoàn gây thiệt hại đến quyền, lợi ích của tổ chức Công đoàn, của cán bộ, đoàn viên Công đoàn.

2. Tố cáo đối với cán bộ, đoàn viên hoặc tổ chức Công đoàn có hành vi vi phạm pháp luật, gây thiệt hại hoặc đe doạ gây thiệt hại đến lợi ích Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của công dân, cơ quan, tổ chức.

**Điều 7.** Trình tự giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo thuộc thẩm quyền Công đoàn.

1. Tiếp nhận đơn thư khiếu nại, tố cáo.

2. Nghiên cứu nội dung đơn thư khiếu nại, tố cáo, lập thành hồ sơ giải quyết khiếu nại, tố cáo.

3. Tìm hiểu, xác minh, thu thập thông tin chứng cứ, gặp gỡ, đối thoại trực tiếp với người khiếu nại, tố cáo; người bị khiếu nại, tố cáo.

4. Ra quyết định giải quyết khiếu nại; kết luận về việc xác minh tố cáo, quyết định xử lý tố cáo

5. Kiểm tra việc thực hiện quyết định giải quyết khiếu nại hoặc quyết định xử lý tố cáo.

**Điều 8.** Thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo.

1. Đối với khiếu nại:

1.1. Khiếu nại đối với quyết định hành chính, hành vi hành chính, quyết định kỷ luật cán bộ, đoàn viên Công đoàn thuộc quyền quản lý của Công đoàn cấp nào thì Công đoàn cấp đó giải quyết.

1.2. Người đứng đầu các đơn vị sản xuất, kinh doanh, đơn vị sự nghiệp của Công đoàn có trách nhiệm giải quyết những khiếu nại về những quyết định quản lý hành chính, hành vi quản lý hành chính của mình theo những quy định của Luật khiếu nại, tố cáo, pháp lệnh cán bộ công chức và Bộ luật lao động.

1.3. Khiếu nại đã được giải quyết lần đầu nhưng còn khiếu nại thì Công đoàn cấp trên trực tiếp hoặc cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp có trách nhiệm giải quyết khiếu nại lần hai.

2. Đối với tố cáo:

2.1. Tố cáo đối với hành vi vi phạm pháp luật, Điều lệ Công đoàn, Nghị quyết, Chỉ thị, các quy định của Công đoàn hoặc các vi phạm khác có nội dung thuộc quyền quản lý của Công đoàn cấp nào thì Công đoàn cấp đó giải quyết.

2.2. Tố cáo đối với cán bộ, đoàn viên Công đoàn thuộc quyền quản lý của Công đoàn cấp nào thì Công đoàn cấp đó có trách nhiệm giải quyết.

2.3. Tố cáo người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan nào thì cơ quan cấp trên trực tiếp của cơ quan đó có trách nhiệm giải quyết.

3. Những trường hợp không thụ lý để giải quyết:

- Quyết định hành chính, hành vi hành chính bị khiếu nại không liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của người khiếu nại;

- Người khiếu nại không có năng lực hành vi dân sự đầy đủ mà không có người đại diện hợp pháp;

- Người đại diện không hợp pháp;

- Thời hiệu khiếu nại, thời hạn khiếu nại tiếp đã hết;

- Việc khiếu nại đã có quyết định giải quyết khiếu nại lần hai;

- Việc khiếu nại đã được Toà án thụ lý để giải quyết hoặc đã có bản án, quyết định của toà án.

**Điều 9.** Thời hạn, thời hiệu:

Thời hạn, thời hiệu khiếu nại và giải quyết khiếu nại được áp dụng theo các quy định của Luật khiếu nại, tố cáo, Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

## Chương III
## NỘI DUNG, THẨM QUYỀN, TRÌNH TỰ THAM GIA GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO

**Điều 10.** Nội dung khiếu nại Công đoàn tham gia giải quyết.

1. Khiếu nại có nội dung liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên và người lao động.

2. Khiếu nại quyết định kỷ luật cán bộ, công chức.

3. Khiếu nại, tố cáo về lao động và tranh chấp lao động thực hiện theo Nghị định Số: 04/2005/NĐ-CP ngày 11/01/2005 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về khiếu nại, tố cáo về lao động và quy định của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động.

4. Khiếu nại liên quan đến việc thực hiện Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn.

**Điều 11.** Nội dung tố cáo Công đoàn tham gia giải quyết.

1. Tố cáo đối với hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm quy định về nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức và các đơn vị, tổ chức khác có xâm hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên và người lao động.

2. Tố cáo đối với hành vi vi phạm Luật Công đoàn, Luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

**Điều 12.** Trình tự tham gia giải quyết một vụ việc khiếu nại, tố cáo:

1. Tiếp nhận, xem xét, phân loại đơn thư.

2. Nghiên cứu, tìm hiểu vụ việc, tìm các căn cứ pháp lý để tham gia với cơ quan có thẩm quyền để giải quyết vụ việc khiếu nại, tố cáo.

3. Có ý kiến tham gia với các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền bằng nội dung và hình thức phù hợp.

4. Theo dõi, giám sát quá trình giải quyết, nếu không đồng ý với kết quả giải quyết thì kiến nghị tiếp với cơ quan, tổ chức cấp trên trực tiếp xem xét, giải quyết.

**Điều 13.** Thẩm quyền tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

1. Khiếu nại, tố cáo có nội dung thuộc thẩm quyền giải quyết của cơ quan, tổ chức cùng cấp với Công đoàn cấp nào thì Công đoàn cấp đó tham gia giải quyết.

2. Khiếu nại, tố cáo đã được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết mà Công đoàn cùng cấp không đồng ý thì kiến nghị với cơ quan, tổ chức cấp trên trực tiếp để xem xét, giải quyết theo quy định của pháp luật và báo cáo với Công đoàn cấp trên trực tiếp.

3. Khiếu nại, tố cáo không thuộc quyền tham gia giải quyết của Công đoàn thì Công đoàn hướng dẫn cho người khiếu nại, tố cáo đến cơ quan có thẩm quyền giải quyết hoặc chuyển đơn đến người có thẩm quyền giải quyết.

## Chương IV
## QUY ĐỊNH VỀ VIỆC TIẾP ĐOÀN VIÊN VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG

**Điều 14.** Trách nhiệm của Công đoàn các cấp.

1. Tổ chức việc tiếp đoàn viên và người lao động đến kiến nghị, phản ánh khiếu nại, tố cáo.

2. Cử cán bộ có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực và ý thức trách nhiệm thực hiện công tác tiếp đoàn viên và người lao động.

3. Nơi tiếp đoàn viên và người lao động phải có nội quy và lịch tiếp công khai.

**Điều 15.** Trách nhiệm của Chủ tịch Công đoàn các cấp:

1. Chủ tịch Công đoàn mỗi cấp ngoài việc tiếp đoàn viên và người lao động khi có yêu cầu, cần bố trí thời gian tiếp định kỳ theo lịch công khai theo quy định sau:

1.1. Chủ tịch Công đoàn từ cấp cơ sở đến cấp tỉnh, Thành phố, Công đoàn ngành TW mỗi tháng tiếp hai ngày.

1.2. Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động VN tiếp mỗi tháng một ngày.

2. Nếu do điều kiện công tác không trực tiếp thực hiện được quy định trên thì cử cấp phó của mình tiếp đoàn viên và người lao động.

## Chương V
## NHIỆM VỤ CỦA UỶ BAN KIỂM TRA VÀ CƠ QUAN CÓ THẨM QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN ĐỐI VỚI VIỆC GIẢI QUYẾT VÀ THAM GIA GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO

**Điều 16.** Nhiệm vụ của Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn các cấp.

1. Tổ chức việc tiếp đoàn viên và người lao động đến khiếu nại, tố cáo và quản lý đơn thư khiếu nại, tố cáo.

2. Giúp Ban Chấp hành, Ban Thường vụ giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo theo quy định của Điều lệ Công đoàn VN và tại các điều 7, 12 của Quy định này.

**Điều 17.** Trách nhiệm của cơ quan có thẩm quyền của Công đoàn (theo quy định tại khoản 1, khoản 2, điều 3 Quy định này).

1. Tổ chức chỉ đạo thực hiện việc giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

2. Chỉ đạo các ban, đơn vị, hoặc Công đoàn cấp có liên quan đến nội dung khiếu nại, tố cáo phối hợp với Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn cùng cấp giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

3. Ban hành quyết định giải quyết khiếu nại hoặc quyết định xử lý tố cáo trên cơ sở đề xuất của các đoàn kiểm tra cùng cấp, Uỷ ban Kiểm tra đồng cấp.

4. Đối với những vụ việc khiếu nại, tố cáo Công đoàn tham gia giải quyết thì tổ chức các hình thức tham gia, ký các văn bản tham gia với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

## Chương VI
## QUẢN LÝ CÔNG TÁC GIẢI QUYẾT VÀ THAM GIA GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO

**Điều 18.** Quản lý công tác giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo của các cấp Công đoàn.

1. Tổ chức bồi dưỡng cán bộ Công đoàn làm công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo.

2. Tuyên truyền, hướng dẫn và tổ chức thực hiện các quy định của Đảng, Nhà nước và của Công đoàn về khiếu nại, tố cáo.

3. Ban hành các văn bản theo thẩm quyền của Công đoàn về giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

4. Kiểm tra việc thực hiện các quy định về giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

5. Tổng hợp tình hình khiếu nại, tố cáo và việc giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

6. Sơ kết, tổng kết công tác giải quyết, tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

**Điều 19.** Trách nhiệm của các cấp Công đoàn trong việc giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo:

1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thống nhất quản lý công tác giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo trong hệ thống tổ chức Công đoàn.

Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn giúp Tổng Liên đoàn thực hiện việc quản lý công tác giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo trong hệ thống tổ chức Công đoàn.

2. Công đoàn các cấp thực hiện việc quản lý công tác giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo theo phân cấp quản lý của tổ chức Công đoàn; hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra Công đoàn cấp dưới thực hiện việc giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo; chấp hành chế độ báo cáo theo quy định của Công đoàn và Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn cấp trên.

Uỷ ban Kiểm tra giúp BCH, Ban Thường vụ Công đoàn mỗi cấp thực hiện việc quản lý công tác giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo theo phân cấp quản lý tổ chức của Công đoàn.

3. Công đoàn cấp trên trực tiếp có trách nhiệm theo dõi, kiểm tra việc giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo của Công đoàn cấp dưới; xử lý đối với những cá nhân, tổ chức vi phạm các quy định về giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo của Công đoàn và các quy định của pháp luật.

## Chương VII
## TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**Điều 20.** Công đoàn các cấp có trách nhiệm tổ chức thực hiện quy định này.

**Điều 21.** Khen thưởng và xử phạt.

1. Cá nhân, tổ chức có thành tích trong việc giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo được Công đoàn cấp có thẩm quyền khen thưởng theo chế độ khen thưởng của tổ chức Công đoàn hoặc được đề nghị Nhà nước khen thưởng theo quy định hiện hành.

2. Cán bộ, đoàn viên Công đoàn vi phạm quyền khiếu nại, tố cáo hoặc vi phạm trách nhiệm giải quyết khiếu nại, tố cáo tuỳ mức độ vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật theo quy định về kỷ luật của Điều lệ Công đoàn Việt Nam hoặc bị xử lý theo quy định của pháp luật.

**TM. ĐOÀN CHỦ T|CH**
**CHỦ T|CH**

**Cù Thị Hậu**

# THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 04/2006/TTLT-BLĐTBXH-TLĐLĐVN NGÀY 21 THÁNG 6 NĂM 2006 CỦA LIÊN BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI - TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn thi hành Khoản 3, Điều 1 Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 7 năm 2004 của Chính phủ quy định việc tham gia ý kiến của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động với cơ quan nhà nước ở cấp tỉnh trong quan hệ lao động

Căn cứ Khoản 3, Điều 1 của Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 của Chính phủ, sau khi có sự nhất trí của Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổng liên đoàn lao động Việt Nam hướng dẫn về việc tham gia ý kiến của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động với cơ quan Nhà nước về chính sách pháp luật lao động ở Tỉnh, Thành phố trực thuộc Trung ương.

### I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**1. Phạm vi và đối tượng áp dụng**

a. Thông tư này quy định nội dung, hình thức và trách nhiệm của Liên đoàn lao động Tỉnh, Thành phố trực thuộc Trung ương, đại diện người sử dụng lao động trong việc tham gia ý kiến với cơ quan Nhà nước (sau đây gọi tắt là các bên) về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động ở Tỉnh, Thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi tắt là cấp tỉnh).

b. Đại diện các bên ở cấp Tỉnh bao gồm:

- Cơ quan Nhà nước là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Đại diện người lao động là Liên đoàn lao động tỉnh;

- Đại diện người sử dụng lao động là Chi nhánh hoặc Văn phòng đại diện của Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã cấp Tỉnh.

**2. Nguyên tắc tham gia ý kiến**

Tham gia ý kiến của các bên dựa trên nguyên tắc: hợp tác, dân chủ, bình đẳng khách quan và tôn trọng ý kiến, quyền lợi của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, bảo đảm hài hòa lợi ích của các bên, góp phần phát triển kinh tế, ổn định xã hội.

**3. Nội dung tham gia ý kiến**

a. Chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về lao động;

b. Xây dựng chính sách về lao động và quan hệ lao động;

c. Tổ chức thực hiện chính sách về lao động;

d. Các biện pháp giải quyết tranh chấp lao động, đình công và giải quyết phát sinh trong tranh chấp lao động;

e. Những vấn đề khác theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền và các bên theo quy định của pháp luật.

## II. HÌNH THỨC THAM GIA Ý KIẾN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BÊN

**1. Tham gia ý kiến bằng văn bản**

a. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì xây dựng trình ban hành văn bản quy phạm pháp luật về lao động và lấy ý kiến các bên liên quan theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân và Uỷ ban nhân dân trước khi trình cơ quan có thẩm quyền ban hành.

b. Liên đoàn lao động, Chi nhánh hoặc Văn phòng đại diện hoặc đại diện của Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam, Liên minh hợp tác xã Tỉnh, tổ chức lấy ý kiến các thành viên, tổ chức của mình về các vấn đề liên quan đến chính sách lao động ở địa phương theo điểm 3, phần I Thông tư này để tham gia ý kiến với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và báo cáo với tổ chức của mình ở cấp Trung ương.

c. Trường hợp có ý kiến khác nhau, bên có ý kiến khác có quyền bảo lưu ý kiến và cơ quan chủ trì có trách nhiệm báo cáo với cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản để có quyết định cuối cùng.

**2. Hội nghị các bên**

Hội nghị tổ chức theo hai hình thức

- Hội nghị định kỳ.

- Hội nghị đột xuất.

a. Hội nghị định kỳ

- Thành phần Hội nghị gồm đại diện các bên; Khi cần thiết có thể mời đại diện của các cơ quan, tổ chức có liên quan.

- Được tổ chức 6 tháng một lần, sau khi hội nghị các bên ở cấp trung ương tổ chức.

- Nội dung hội nghị gồm các vấn đề:

+ Xây dựng kế hoạch phối hợp hàng năm giữa các bên về vấn đề lao động;

+ Đánh giá kết quả việc thực hiện chương trình, kế hoạch đã đề ra;

+ Đề xuất với cơ quan Nhà nước những vấn đề thuộc nội dung quy định tại điểm 3 phần I Thông tư này.

b. Hội nghị đột xuất:

- Được tổ chức theo đề nghị của một trong các bên hoặc theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền để giải quyết hoặc bàn biện pháp giải quyết kịp thời vụ việc liên quan đến chính sách, pháp luật lao động hoặc giải quyết quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động tại địa phương.

- Hội nghị đột xuất được tổ chức chậm nhất sau 3 ngày kể từ ngày cơ quan được giao chủ trì hội nghị nhận được yêu cầu của một trong các bên đề nghị tổ chức hội nghị.

c. Kết quả hội nghị định kỳ và đột xuất được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo UBND Tỉnh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và gửi cho các bên để thực hiện.

**3. Trách nhiệm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội**

a. Chủ trì, phối hợp tổ chức lấy ý kiến các bên về những vấn đề liên quan đến chính sách lao động ở địa phương theo điểm 3 phần I của Thông tư này hoặc do các cơ quan có thẩm quyền của Trung ương yêu cầu;

b. Dự kiến chương trình phối hợp hành động và tổ chức triển khai thực hiện chương trình hành động;

c. Tổ chức và chủ trì hội nghị định kỳ, đột xuất;

d. Tổ chức và phối hợp với các bên thực hiện pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động tại địa phương;

đ. Chủ trì, phối hợp với các bên tổng hợp, đánh giá tình hình, đề xuất các giải pháp phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, đình công trong địa bàn;

e. Tham gia vào các hoạt động các bên khác về lao động.

**4. Trách nhiệm của Liên đoàn lao động cấp tỉnh**

a. Tổ chức lấy ý kiến các thành viên, tổ chức của mình về các vấn đề liên quan đến chính sách lao động ở địa phương theo điểm 3, phần I Thông tư này hoặc do cơ quan có thẩm quyền ở Trung ương yêu cầu;

b. Dự kiến chương trình phối hợp hành động và triển khai thực hiện chương trình hành động;

c. Tham gia hội nghị định kỳ, đột xuất; báo cáo kết quả hội nghị gửi Tổng liên đoàn lao động Việt Nam;

d. Phối hợp với các bên thực hiện pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động tại địa phương;

đ. Đánh giá tình hình, đề xuất các giải pháp phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, đình công tại địa phương;

e. Tham gia vào các hoạt động các bên khác về lao động.

**5.** Trách nhiệm của chi nhánh hoặc Văn phòng đại diện hoặc đại diện của Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã cấp tỉnh.

a. Tổ chức lấy ý kiến các thành viên, tổ chức của mình về các vấn đề liên quan đến chính sách lao động ở địa phương theo điểm 3, phần I thông tư này hoặc do cơ quan có thẩm quyền ở Trung ương yêu cầu.

b. Dự kiến chương trình phối hợp hành động và triển khai thực hiện chương trình hành động;

c. Tham gia hội nghị định kỳ, đột xuất; báo cáo kết quả hội nghị gửi Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam;

d. Phối hợp với các bên thực hiện pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động tại địa phương;

đ. Tổng hợp, đánh giá tình hình, đề xuất các giải pháp phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, đình công tại địa phương;

g. Tham gia vào các hoạt động các bên khác về lao động.

## III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**1.** Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

**2.** Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm tạo điều kiện để các bên làm tốt chức năng đại diện theo quy định của pháp luật.

**3.** Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam để có hướng dẫn, bổ sung kịp thời.

| CHỦ TỊCH<br>TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM | BỘ TRƯỞNG<br>BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI |
|---|---|
| **Cù Thị Hậu** | **Nguyễn Thị Hằng** |

# NGHỊ ĐỊNH SỐ 122/2007/NĐ-CP
# NGÀY 27 THÁNG 7 NĂM 2007 CỦA CHÍNH PHỦ
## Quy định Danh mục doanh nghiệp không được đình công và việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công

## CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

## NGHỊ ĐỊNH:

**Điều 1.** Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định Danh mục doanh nghiệp không được đình công và việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công.

**Điều 2.** Đối tượng áp dụng

Nghị định này áp dụng đối với doanh nghiệp, người sử dụng lao động, người lao động, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời (sau đây gọi tắt là Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở) ở doanh nghiệp thuộc danh mục doanh nghiệp không được đình công.

**Điều 3.** Danh mục doanh nghiệp không được đình công

1. Các doanh nghiệp không được đình công gồm doanh nghiệp sản xuất, cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp có vai trò thiết yếu trong nền kinh tế quốc dân (Danh mục được ban hành kèm theo Nghị định này).

2. Danh mục doanh nghiệp an ninh, quốc phòng không được đình công do Thủ tướng Chính phủ quyết định theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng và Bộ trưởng Bộ Công an.

3. Căn cứ vào tình hình kinh tế - xã hội, Thủ tướng Chính phủ sửa đổi, bổ sung danh mục doanh nghiệp không được đình công theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ trưởng Bộ Quốc phòng và Bộ trưởng Bộ Công an.

**Điều 4.** Việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động

1. Người sử dụng lao động phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở tổ chức thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế do doanh nghiệp xây dựng theo quy định của pháp luật về lao động; chủ động giải quyết các vướng mắc trong quá trình thực hiện.

2. Định kỳ 6 tháng một lần, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với tổ chức công đoàn và đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghe ý kiến của người sử dụng lao động và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp không được đình công để kịp thời giải quyết yêu cầu chính đáng của tập thể lao động.

3. Khi có yêu cầu của tập thể lao động, người sử dụng lao động chủ trì, phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở để giải quyết. Trong thời hạn 3 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu mà các bên không giải quyết được thì người sử dụng lao động phải báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở phải báo cáo với tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp để phối hợp giải quyết.

4. Trong thời hạn 3 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với tổ chức công đoàn và cơ quan có liên quan để giải quyết.

Trường hợp không giải quyết được hoặc vượt quá thẩm quyền thì Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải báo cáo ngay với Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh để phối hợp với Bộ, ngành có liên quan giải quyết.

**Điều 5.** Việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể

1. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp không được đình công thì mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

2. Trong thời hạn tối đa 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu, Hội đồng trọng tài lao động phải tiến hành hòa giải và giải quyết.

Trường hợp một bên hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật.

**Điều 6.** Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Bãi bỏ Nghị định số 51/CP ngày 29 tháng 8 năm 1996 của Chính phủ về việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công; Nghị định số 67/2002/NĐ-CP ngày 09 tháng 7 năm 2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung danh mục doanh nghiệp không được đình công ban hành kèm theo Nghị định số 51/CP ngày 29 tháng 8 năm 1996 của Chính phủ.

**Điều 7.** Trách nhiệm thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các doanh nghiệp thuộc danh mục doanh nghiệp không được đình công chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**TM. CHÍNH PHỦ**
**THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Tấn Dũng**

## DANH MỤC
## DOANH NGHIỆP KHÔNG ĐƯỢC ĐÌNH CÔNG

(Ban hành kèm theo Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2007 của Chính phủ)

| | |
|---|---|
| I. | **CÁC DOANH NGHIỆP THUỘC NGÀNH CÔNG NGHIỆP** |
| 1. | - Các công ty thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi, Hòa Bình, Ialy, Trị An |
| | - Các công ty Nhiệt điện Uông Bí, Bà Rịa |
| | - Công ty TNHH một thành viên Nhiệt điện Thủ Đức, Phú Mỹ |
| | - Công ty Cơ điện Thủ Đức |
| | - Công ty cổ phần Nhiệt điện Phả Lại |
| 2. | - Các Công ty Điện lực 1, 2 và 3 |
| | - Các Công ty Điện lực thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đà Nẵng; các tỉnh Đồng Nai, Ninh Bình, Hải Dương |
| 3. | Các Công ty Truyền tải điện 1, 2, 3 và 4 |
| 4. | Trung tâm điều độ hệ thống điện quốc gia |
| 5. | Công ty Chế biến và Kinh doanh các sản phẩm khí |
| 6. | Xí nghiệp liên doanh VIETSOPETRO |
| II. | **CÁC DOANH NGHIỆP THUỘC NGÀNH GIAO THÔNG VẬN TẢI** |
| 1. | Các nhà ga thuộc Công ty Vận tải hành khách đường sắt Hà Nội, Công ty vận tải hành khách đường sắt Sài Gòn, Công ty Vận tải hàng hóa đường sắt |
| 2. | - Công ty Quản lý đường sắt |
| | - Công ty Thông tin tín hiệu đường sắt |
| 3. | Trung tâm Quản lý bay dân dụng Việt Nam |
| 4. | Các Cụm cảng Hàng không miền Bắc, miền Trung và miền Nam |
| 5. | Công ty Cung ứng xăng dầu hàng không |
| 6. | - Các Công ty Hoa tiêu I, II, III, IV và V |
| | - Công ty cổ phần Hoa tiêu hàng hải - TKV |
| | - Xí nghiệp Hoa tiêu Vũng Tàu |
| 7. | Công ty Bảo đảm an toàn hàng hải I và II |
| 8. | Công ty Thông tin điện tử hàng hải Việt Nam |
| 9. | Xí nghiệp liên hợp trục vớt cứu hộ |
| III. | **CÁC DOANH NGHIỆP THUỘC NGÀNH DỊCH VỤ BƯU CHÍNH, VIỄN THÔNG** |
| 1. | Công ty Viễn thông liên tỉnh |
| 2. | Công ty Viễn thông quốc tế |
| 3. | Công ty Phát hành báo chí Trung ương |
| 4. | Công ty Bưu chính liên tỉnh và quốc tế |
| 5. | Cục Bưu điện Trung ương |
| 6. | Các Công ty Cung cấp hạ tầng mạng thuộc Công ty Thông tin viễn thông điện lực, Tổng công ty Viễn thông quân đội, Tập đoàn Viễn thông Việt Nam |
| IV. | **CÁC DOANH NGHIỆP THUỘC NGÀNH NÔNG, LÂM, NGƯ NGHIỆP** |
| 1. | Công ty TNHH nhà nước một thành viên khai thác công trình thủy lợi hồ Dầu Tiếng - Tây Ninh |
| 2. | Công ty TNHH nhà nước một thành viên khai thác công trình thủy lợi Bắc Hưng Hải |
| 3. | Công ty TNHH nhà nước một thành viên khai thác công trình thủy lợi Bắc Nam Hà |

| | |
|---|---|
| V. | **CÁC DOANH NGHIỆP DỊCH VỤ ĐÔ THỊ HOẠT ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN CÁC THÀNH PHỐ LOẠI ĐẶC BIỆT, LOẠI I VÀ LOẠI II** |
| 1. | Thành phố Hà Nội<br>- Công ty TNHH nhà nước một thành viên môi trường đô thị Hà Nội<br>- Công ty TNHH nhà nước một thành viên thoát nước Hà Nội<br>- Công ty Kinh doanh nước sạch Hà Nội<br>- Công ty Kinh doanh nước sạch số 2 Hà Nội |
| 2. | Thành phố Hồ Chí Minh<br>- Công ty Môi trường đô thị<br>- Công ty Thoát nước đô thị<br>- Các Công ty cổ phần Cấp nước Bến Thành, Gia Định, Chợ Lớn, Thủ Đức, Nhà Bè, Phú Hoà Tân; các Nhà máy nước Thủ Đức, Tân Hiệp; Xí nghiệp Cấp nước Trung An; Xí nghiệp Truyền dẫn nước sạch; Chi nhánh cấp nước Tân Hoà.<br>- Các Công ty Dịch vụ công ích các quận 3, 4, 6, 7, 8, 11, Gò Vấp, Bình Thạnh, Bình Chánh, các huyện Nhà Bè, Hóc Môn;<br>- Công ty Công trình công cộng quận 1; Công ty Quản lý và Phát triển nhà quận 2; Công ty Giao thông Công chánh quận 5; Công ty Quản lý và Phát triển đô thị quận 9; Công ty Dịch vụ - đầu tư và quản lý nhà quận 10; Xí nghiệp công trình giao thông đô thị và Quản lý nhà quận 12; Công ty Công trình giao thông đô thị và quản lý nhà Thủ Đức; Công ty Dịch vụ giao thông đô thị Tân Bình; Công ty Công trình Đô thị quận Phú Nhuận; Xí nghiệp Công trình công cộng Củ Chi; Công ty Công ích huyện Cần Giờ. |
| 3 | Thành phố Hải Phòng<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Cấp nước Hải Phòng<br>- Công ty Công trình công cộng và Xây dựng Hải Phòng<br>- Công ty Môi trường đô thị Hải Phòng<br>- Công ty Thoát nước Hải Phòng<br>- Công ty Công trình công cộng và Dịch vụ du lịch |
| 4 | Thành phố Đà Nẵng<br>- Công ty Cấp nước Đà Nẵng<br>- Công ty Môi trường đô thị thành phố Đà Nẵng |
| 5 | Thành phố Cần Thơ<br>- Công ty Công trình đô thị thành phố Cần Thơ<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn Cấp thoát nước Cần Thơ<br>- Công ty cổ phần Cấp thoát nước Thốt Nốt<br>- Công ty cổ phần Cấp thoát nước Ô Môn<br>- Công ty cổ phần Cấp thoát nước Trà Nóc<br>- Công ty cổ phần Xây dựng cấp thoát nước<br>- Xí nghiệp Thoát nước |
| 6 | Thành phố Việt Trì, tỉnh Phú Thọ<br>- Công ty cổ phần Môi trường - Dịch vụ đô thị Việt Trì<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên Cấp nước Phú Thọ |
| 7 | Thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên Môi trường và công trình đô thị Thái Nguyên<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Kinh doanh nước sạch Thái Nguyên<br>- Nhà máy nước Thịnh Đức Nam<br>- Nhà máy nước Thịnh Đức Bắc |

| | |
|---|---|
| 8 | Thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh<br>- Công ty Thi công cấp nước Quảng Ninh<br>- Công ty Môi trường đô thị Hạ Long<br>- Công ty Cổ phần phát triển Công nghiệp |
| 9 | Thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định<br>- Công ty Môi trường Nam Định<br>- Công ty Cấp nước Nam Định |
| 10 | Thành phố Thanh Hoá, tỉnh Thanh Hoá<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Cấp nước Thanh Hoá<br>- Công ty Môi trường và Công trình đô thị |
| 11 | Thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An<br>- Công ty Cổ phần cấp nước Nghệ An<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Môi trường đô thị Vinh |
| 12 | Thành phố Huế, tỉnh Thừa Thiên Huế<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên Xây dựng và cấp nước Thừa Thiên Huế<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên Môi trường và Công trình đô thị Huế |
| 13 | Thành phố Quy Nhơn, tỉnh Bình Định<br>- Công ty Cấp thoát nước Bình Định<br>- Công ty Môi trường Quy Nhơn |
| 14 | Thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hoà<br>- Công ty Cấp thoát nước Khánh Hoà<br>- Công ty Môi trường đô thị Nha Trang |
| 15 | Thành phố Buôn Ma Thuật, tỉnh Đắk Lắk<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Cấp nước và Đầu tư xây dựng Đắk Lắk<br>- Công ty Quản lý đô thị và vệ sinh môi trường<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn Môi trường Đông Phương |
| 16 | Thành phố Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng<br>- Công ty Quản lý công trình đô thị Đà Lạt<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên Cấp thoát nước Lâm Đồng |
| 17 | Thành phố Biên Hoà, tỉnh Đồng Nai<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên Xây dựng cấp nước Đồng Nai<br>- Công ty Dịch vụ môi trường đô thị Biên Hoà |
| 18 | Thành phố Bà Rịa, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu<br>- Công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên Cấp nước Bà Rịa - Vũng Tàu<br>- Công ty Công trình đô thị Vũng Tàu<br>- Công ty Thoát nước đô thị |
| 19 | Thành phố Mỹ Tho, tỉnh Tiền Giang<br>- Công ty Cấp thoát nước Tiền Giang<br>- Công ty Công trình đô thị thành phố Mỹ Tho |

# NGHỊ ĐỊNH SỐ 133/2007/NĐ-CP
# NGÀY 08 THÁNG 8 NĂM 2007 CỦA CHÍNH PHỦ
## Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động

## CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

## NGHỊ ĐỊNH:

### Chương I
### QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 159; Điều 162; Điều 163; Điều 164; Điều 165a; Điều 170; Điều 170a; Điều 171; Điều 171a và Điều 174d của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006 (sau đây gọi tắt là Bộ luật Lao động) về giải quyết tranh chấp lao động;

**Điều 2.** Phạm vi áp dụng

1. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

2. Hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

3. Công ty nhà nước đang trong thời kỳ chuyển đổi theo khoản 2 Điều 166 của Luật Doanh nghiệp.

4. Tổ chức, đơn vị, cá nhân Việt Nam hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam có sử dụng người lao động Việt Nam theo chế độ hợp đồng lao động.

Doanh nghiệp, Hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã, tổ chức, đơn vị, cá nhân quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều này sau đây gọi tắt là doanh nghiệp.

**Điều 3.** Đối tượng áp dụng

1. Người lao động; Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời (sau đây gọi chung là Ban Chấp hành công đoàn cơ sở); đại diện của tập thể lao động, người sử dụng lao động tại các doanh nghiệp.

2. Người lao động Việt Nam làm việc trong các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài; văn phòng đại diện, chi nhánh của các tổ chức kinh tế nước ngoài tại Việt Nam; người nước ngoài làm việc tại Việt Nam cũng được áp dụng quy định tại Nghị định này, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

3. Nghị định này cũng được áp dụng đối với các cơ quan, tổ chức liên quan đến việc giải quyết tranh chấp lao động, giải quyết các cuộc đình công của tập thể lao động.

## Chương II
## GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

### Mục 1
### HỘI ĐỒNG HÒA GIẢI LAO ĐỘNG CƠ SỞ VÀ HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

**Điều 4.** Thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở theo khoản 1, khoản 2 Điều 162 của Bộ luật Lao động.

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở (sau đây gọi tắt là Hội đồng hòa giải). Mỗi bên dự kiến người đại diện của mình có đủ điều kiện để cùng thảo luận, thống nhất lựa chọn các thành viên tham gia Hội đồng.

2. Người sử dụng lao động ra quyết định thành lập Hội đồng hòa giải, trong quyết định ghi rõ họ, tên của từng thành viên, Chủ tịch và Thư ký của Hội đồng hòa giải, nhiệm kỳ của Chủ tịch và Thư ký của Hội đồng hòa giải.

Quyết định thành lập Hội đồng hòa giải phải được thông báo công khai tại doanh nghiệp, gửi cho Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, các thành viên của Hội đồng và cơ quan lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cơ quan lao động cấp huyện) để theo dõi.

3. Người được dự kiến tham gia Hội đồng hòa giải của bên người sử dụng lao động và bên người lao động được quy định như sau:

a. Bên người sử dụng lao động là người đại diện theo pháp luật hoặc người đại diện theo ủy quyền bằng văn bản của doanh nghiệp.

b. Bên người lao động do Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở cử trong số ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn hoặc đoàn viên công đoàn tại doanh nghiệp.

Hai bên có thể thỏa thuận để lựa chọn một hoặc một số chuyên gia ngoài doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định này tham gia vào Hội đồng hòa giải.

4. Thành viên của Hội đồng hòa giải phải có ít nhất bốn (04) người trong đó có Chủ tịch và Thư ký Hội đồng. Kể từ ngày thành lập, mỗi năm một lần đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch và Thư ký Hội đồng, nếu bên này làm Chủ tịch thì bên kia làm Thư ký Hội đồng.

5. Thành viên của Hội đồng hòa giải được tham gia dự các khóa đào tạo về nghiệp vụ hòa giải, các lớp bồi dưỡng về pháp luật lao động.

**Điều 5.** Hoạt động giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng hòa giải theo khoản 3, khoản 4 Điều 162 và Điều 165a của Bộ luật Lao động.

1. Hội đồng hòa giải có nhiệm vụ hòa giải các vụ tranh chấp lao động cá nhân xảy ra tại doanh nghiệp và các vụ tranh chấp lao động tập thể khi có đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải, Hội đồng hòa giải phải họp với các bên tranh chấp lao động để hòa giải.

3. Phiên họp hòa giải vụ tranh chấp lao động được tiến hành khi có mặt ít nhất hai phần ba số thành viên của Hội đồng. Trình tự, thủ tục tiến hành phiên họp hòa giải thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 165a của Bộ luật Lao động.

4. Việc hòa giải để giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng hòa giải phải tuân theo các quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định này.

5. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hòa giải trong thời gian tham gia hòa giải như: phòng họp hòa giải khi có vụ việc, cung cấp các phương tiện làm việc cho thành viên Hội đồng hòa giải; cung cấp các tài liệu, giấy tờ liên quan đến tranh chấp lao động; trả lương, trả công cho thành viên Hội đồng hòa giải trong những ngày thực hiện công tác hòa giải tranh chấp lao động và những ngày tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ do cơ quan lao động các cấp tổ chức.

**Điều 6.** Hòa giải viên lao động theo Điều 163 của Bộ luật Lao động.

1. Những người có đủ các điều kiện sau đây được Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện công nhận là hòa giải viên lao động:

a. Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có phẩm chất đạo đức tốt.

b. Có hiểu biết về pháp luật lao động.

c. Có kỹ năng hòa giải hoặc kinh nghiệm trong việc tổ chức hòa giải để đảm nhiệm công việc của hòa giải viên lao động.

d. Tự nguyện tham gia tổ chức hòa giải.

2. Liên đoàn lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi tắt là Liên đoàn lao động cấp huyện) hoặc tương đương (công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất) lập danh sách các thành viên đối với những người có đủ điều kiện theo quy định tại khoản 1 Điều này nộp hồ sơ gửi cơ quan lao động cấp huyện đăng ký tham gia hòa giải viên lao động.

Đối với những người có đủ điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này nộp hồ sơ gửi cơ quan lao động cấp huyện để đăng ký tham gia hòa giải viên lao động.

3. Hòa giải viên lao động bị miễn nhiệm trong những trường hợp sau:

a. Có hành vi vi phạm pháp luật.

b. Có hành vi trái đạo đức xã hội.

c. Đã nhiều lần từ chối nhiệm vụ hòa giải.

4. Cơ quan lao động cấp huyện có trách nhiệm:

a. Trình Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện ra quyết định công nhận hòa giải viên lao động.

b. Giúp Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện quản lý đội ngũ hòa giải viên lao động.

c. Cử cán bộ làm công tác hòa giải viên lao động và phân công hòa giải viên lao động tham gia giải quyết các vụ tranh chấp lao động cụ thể tại địa bàn.

5. Hòa giải viên lao động được tham dự các khóa đào tạo về nghiệp vụ hòa giải, các lớp bồi dưỡng về pháp luật lao động.

6. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định cụ thể, hồ sơ, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động và việc quản lý đội ngũ hòa giải viên lao động.

**Điều 7.** Hoạt động của hòa giải viên lao động theo Điều 163 và Điều 165a của Bộ luật Lao động.

1. Hòa giải viên lao động có nhiệm vụ hòa giải các vụ tranh chấp lao động cá nhân tại các doanh nghiệp chưa có Hội đồng hòa giải, tranh chấp việc thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề, các tranh chấp quy định tại khoản 2 Điều 166 của Bộ luật Lao động khi các đương sự có yêu cầu và các vụ tranh chấp lao động tập thể khi có yêu cầu.

2. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải, hòa giải viên lao động phải họp với các bên tranh chấp lao động để hòa giải.

Trường hợp vụ tranh chấp lao động xảy ra tại doanh nghiệp thì doanh nghiệp phải bố trí địa điểm để hòa giải viên lao động tiến hành phiên họp hòa giải.

Các trường hợp tranh chấp lao động không xảy ra tại doanh nghiệp thì cơ quan lao động cấp huyện bố trí địa điểm để hòa giải viên lao động tiến hành phiên họp hòa giải.

3. Hòa giải viên trong những ngày thực hiện công tác hòa giải tranh chấp lao động, kể cả ngày làm việc nghiên cứu hồ sơ được hưởng thù lao tương đương chế độ bồi dưỡng phiên tòa áp dụng đối với Hội thẩm nhân dân.

4. Kinh phí hoạt động của hòa giải viên lao động do ngân sách nhà nước bảo đảm và được bố trí trong dự toán chi thường xuyên của cơ quan lao động cấp huyện. Bộ Tài chính hướng dẫn cụ thể kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động.

**Điều 8.** Lựa chọn Hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên lao động trong trường hợp giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo khoản 1 Điều 170 của Bộ luật Lao động.

Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động bằng văn bản trong việc lựa chọn Hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở.

## Mục 2
## GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ CỦA CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP HUYỆN

**Điều 9.** Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện theo khoản 2 Điều 170 của Bộ luật Lao động.

1. Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện có nhiệm vụ giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền xảy ra trên địa bàn trong các trường hợp sau:

a. Đã được Hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải nhưng không thành.

b. Đã hết thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn mà Hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc không tổ chức được phiên họp hòa giải.

2. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện phải họp với các bên tranh chấp lao động để giải quyết vụ tranh chấp.

**Điều 10.** Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện theo điểm b khoản 1 Điều 170a của Bộ luật Lao động

1. Trong thời gian ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan khác nghiên cứu các nội dung liên quan đến việc giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể và đề xuất biện pháp giải quyết.

Sau khi các cơ quan, tổ chức hữu quan có ý kiến đề xuất biện pháp giải quyết vụ tranh chấp, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện triệu tập phiên họp giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này.

2. Tại phiên họp giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện có thể mời đại diện của Công đoàn cấp trên của Công đoàn cơ sở, các cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

3. Trong quá trình giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền, nếu xét thấy vụ tranh chấp lao động tập thể xuất phát từ hành vi vi phạm pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác tại doanh nghiệp thì Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật về xử phạt hành chính.

4. Cơ quan lao động cấp huyện phối hợp với Liên đoàn Lao động cấp huyện hoặc tương đương giúp Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện giám sát các bên tranh chấp lao động thực hiện các quy định của pháp luật về việc giải quyết tranh chấp lao động của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện.

## Mục 3
## GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ CỦA HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG

**Điều 11.** Thành lập Hội đồng trọng tài lao động theo Điều 164 của Bộ luật Lao động

1. Sau khi thống nhất với các ngành liên quan về dự kiến Chủ tịch và các thành viên của Hội đồng trọng tài lao động, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao

động để hòa giải các vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và các vụ tranh chấp lao động tập thể tại các doanh nghiệp không được đình công xảy ra trên địa bàn quản lý.

2. Hội đồng trọng tài lao động đặt trụ sở tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, có con dấu riêng.

3. Kinh phí hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động do ngân sách nhà nước bảo đảm và được bố trí trong dự toán chi thường xuyên của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội bố trí địa điểm, phương tiện làm việc và bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

4. Thành phần của Hội đồng trọng tài lao động được hình thành theo số lẻ, gồm năm hoặc bảy thành viên, trong đó:

a. Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

b. Thư ký Hội đồng là công chức của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cử.

c. Một thành viên là đại diện Liên đoàn Lao động cấp tỉnh.

d. Một thành viên là đại diện của người sử dụng lao động địa phương.

đ. Một hoặc một số thành viên là luật gia hoặc là người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm.

5. Thư ký Hội đồng trọng tài lao động làm việc chuyên trách làm nhiệm vụ thường trực của Hội đồng, được hưởng phụ cấp trách nhiệm tương đương phụ cấp chức vụ của Trưởng phòng thuộc Sở. Các thành viên khác làm việc theo chế độ kiêm nhiệm được hưởng chế độ bồi dưỡng trong quá trình thực hiện công tác giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật tương đương với chế độ bồi dưỡng phiên tòa áp dụng đối với Hội thẩm nhân dân.

6. Các thành viên của Hội đồng trọng tài lao động được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cung cấp thông tin về các quy định của pháp luật lao động, được tham dự các lớp bồi dưỡng về pháp luật lao động.

**Điều 12.** Hoạt động giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động theo Điều 164 và Điều 171 của Bộ luật Lao động

1. Hội đồng trọng tài lao động họp để hòa giải vụ tranh chấp lao động tập thể khi có ít nhất hai phần ba số thành viên của Hội đồng có mặt (trong đó phải có các thành viên của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, đại diện của người sử dụng lao động địa phương).

2. Trong thời hạn bảy ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải, Hội đồng trọng tài lao động họp với các bên tranh chấp lao động để giải quyết vụ tranh chấp lao động.

3. Khi tiến hành giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể tại các doanh nghiệp thuộc danh mục doanh nghiệp không được đình công xảy ra trên địa bàn, Hội đồng trọng tài lao động phải ra quyết định giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Nếu một trong hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết.

## Chương III
## CỬ ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG, XÁC ĐỊNH NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG THAM GIA ĐÌNH CÔNG, GIẢI QUYẾT CÁC VỤ NGỪNG VIỆC CỦA TẬP THỂ LAO ĐỘNG KHI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN

**Điều 13.** Cử đại diện tập thể lao động để tổ chức và lãnh đạo đình công theo Điều 172a của Bộ luật Lao động

Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể tại các doanh nghiệp chưa có Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, tập thể lao động được cử đại diện để tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định như sau:

1. Căn cứ vào quy mô và số lượng người lao động trong doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp, tập thể lao động quyết định số lượng đại diện tập thể lao động theo nguyên tắc số lẻ, tối đa không quá chín (09) người, tối thiểu không dưới ba (03) người làm đại diện cho tập thể lao động để tổ chức và lãnh đạo đình công tại doanh nghiệp. Việc cử đại diện của tập thể lao động tại doanh nghiệp phải được thông báo bằng văn bản với Liên đoàn Lao động cấp huyện hoặc tương đương trong thời gian tối đa năm (05) ngày làm việc, kể từ khi được tập thể lao động cử.

2. Liên đoàn Lao động cấp huyện hoặc tương đương phối hợp với cơ quan lao động cấp huyện hướng dẫn tập thể lao động cử đại diện tập thể lao động tại doanh nghiệp.

3. Những người được cử làm đại diện tập thể lao động để tổ chức, lãnh đạo đình công có nhiệm vụ, quyền hạn như sau:

a. Thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động về tổ chức, lãnh đạo đình công.

b. Có các quyền hạn và nghĩa vụ như đối với thành viên Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trong quá trình tổ chức, lãnh đạo đình công.

c. Được hưởng quyền lợi như cán bộ công đoàn cơ sở khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động trong quá trình làm đại diện tập thể lao động.

d. Thời gian làm đại diện tập thể lao động được tính từ thời điểm tập thể lao động cử đến khi kết thúc việc giải quyết tranh chấp lao động.

**Điều 14.** Xác định người lao động không tham gia đình công theo khoản 1 Điều 174d của Bộ luật Lao động

Người lao động được xác định là người không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công là những người không tham gia đình công, những người thuộc bộ phận của doanh nghiệp không đình công nhưng do ảnh hưởng của đình công phải ngừng việc.

**Điều 15.** Giải quyết cuộc ngừng việc tạm thời của tập thể lao động khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền theo khoản 3 Điều 159 của Bộ luật Lao động

1. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền dẫn đến ngừng việc tạm thời của tập thể lao động thì Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện phải kịp thời giải quyết.

2. Trong trường hợp các bên tranh chấp không chấp nhận phương án giải quyết thì Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện báo cáo bằng văn bản với Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh, đồng thời gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, đại diện của người sử dụng lao động cấp tỉnh biết để phối hợp xử lý.

3. Căn cứ vào nội dung yêu cầu của tập thể lao động, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện họp với đại diện Ban Chấp hành Công đoàn hoặc đại diện do tập thể lao động cử (đối với nơi chưa có tổ chức công đoàn), người sử dụng lao động; yêu cầu các bên chấp hành pháp luật lao động và tập thể lao động trở lại làm việc, ổn định sản xuất.

4. Xem xét và xử phạt vi phạm hành chính (nếu có) hành vi vi phạm pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác tại doanh nghiệp.

5. Tiến hành hòa giải đối với nội dung tranh chấp lao động tập thể không xuất phát từ hành vi vi phạm pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác tại doanh nghiệp. Trường hợp hòa giải không thành thì hướng dẫn các bên thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động về việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

## Chương IV
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 16.** Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Bãi bỏ Nghị định số 58/CP ngày 31 tháng 5 năm 1997 của Chính phủ về việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công; bãi bỏ Quyết định số 744/TTg ngày 08 tháng 10 năm 1996 của Thủ tướng Chính phủ về thành lập Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh.

**Điều 17.** Trách nhiệm hướng dẫn và thi hành

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn thực hiện Nghị định này.

2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**TM. CHÍNH PHỦ**
**THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Tấn Dũng**

# NGHỊ ĐỊNH SỐ 11/2008/NĐ-CP
# NGÀY 30 THÁNG 01 NĂM 2008 CỦA CHÍNH PHỦ
## Quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động

## CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

## NGHỊ ĐỊNH:

### Chương I
### QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định trách nhiệm bồi thường thiệt hại, mức bồi thường thiệt hại và hình thức bồi thường thiệt hại của tổ chức, cá nhân tham gia đình công gây thiệt hại cho người sử dụng lao động trong trường hợp cuộc đình công bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp theo quy định tại khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động được sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006 (sau đây viết tắt là Bộ luật Lao động).

Việc bồi thường thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 179 của Bộ luật Lao động được áp dụng theo quy định của Bộ luật Dân sự về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng.

**Điều 2.** Đối tượng áp dụng

1. Tổ chức công đoàn, đại diện tập thể lao động, người lao động tham gia đình công gây thiệt hại cho người sử dụng lao động trong cuộc đình công bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp.

2. Người sử dụng lao động.

**Điều 3.** Nguyên tắc bồi thường thiệt hại

1. Thiệt hại phải được bồi thường đầy đủ, kịp thời theo yêu cầu.

2. Mức bồi thường thiệt hại được xác định trên cơ sở thiệt hại vật chất thực tế.

3. Tôn trọng, khuyến khích quyền tự định đoạt của các bên.

4. Bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, người lao động để duy trì và phát triển quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

5. Việc bồi thường được thực hiện bằng tiền, hiện vật hoặc bằng việc thực hiện một công việc.

## Chương II
## NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI

**Điều 4.** Trách nhiệm bồi thường thiệt hại

1. Tổ chức công đoàn cơ sở đã lãnh đạo cuộc đình công bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

2. Trong trường hợp cuộc đình công do đại diện tập thể lao động lãnh đạo bị Toà án tuyên bố là bất hợp pháp, gây thiệt hại thì những người được cử làm đại diện cho tập thể lao động và những người lao động tham gia đình công phải chịu trách nhiệm cá nhân theo phần trong việc thực hiện nghĩa vụ bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động.

**Điều 5.** Yêu cầu bồi thường thiệt hại

1. Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu tổ chức công đoàn quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định này hoặc đại diện tập thể lao động và những người lao động tham gia đình công quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định này phải bồi thường thiệt hại do đình công bất hợp pháp gây ra. Thời hạn yêu cầu là một năm, kể từ ngày quyết định của Toà án về tính bất hợp pháp của cuộc đình công có hiệu lực.

2. Yêu cầu bồi thường thiệt hại được thể hiện bằng văn bản, bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Giá trị thiệt hại và các bằng chứng chứng minh giá trị thiệt hại;

b) Mức yêu cầu bồi thường;

c) Phương thức bồi thường;

d) Thời hạn thực hiện việc bồi thường.

3. Văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại và các tài liệu liên quan được gửi đến tổ chức công đoàn hoặc đại diện tập thể lao động đã lãnh đạo cuộc đình công, đồng thời gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi xảy ra cuộc đình công.

**Điều 6.** Xác định thiệt hại để bồi thường

Thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra bao gồm tài sản của doanh nghiệp bị thiệt hại trực tiếp do việc ngừng sản xuất, kinh doanh vì lý do đình công. Trong trường hợp hai bên không nhất trí về giá trị thiệt hại thì có quyền yêu cầu tổ chức trung gian xác định giá trị thiệt hại. Chi phí xác định giá trị thiệt hại do bên yêu cầu thanh toán.

**Điều 7.** Mức yêu cầu bồi thường thiệt hại

Mức yêu cầu bồi thường thiệt hại được tính trên cơ sở xác định thiệt hại theo quy định tại Điều 6 Nghị định này. Mức bồi thường thiệt hại tối đa không vượt quá ba (03)

tháng tiền lương, tiền công liền kề trước ngày đình công diễn ra theo hợp đồng lao động của những người lao động tham gia đình công.

**Điều 8.** Thương lượng mức bồi thường thiệt hại tại doanh nghiệp

1. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu bồi thường thiệt hại, đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền yêu cầu người sử dụng lao động tiến hành thương lượng về vấn đề bồi thường thiệt hại.

2. Yêu cầu tiến hành thương lượng được lập bằng văn bản nêu rõ thời gian, địa điểm tiến hành thương lượng và được gửi cho người sử dụng lao động, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

3. Trong thời hạn ba (03) ngày, kể từ khi nhận được yêu cầu tiến hành thương lượng, người sử dụng lao động phải tổ chức tiến hành phiên họp để thương lượng với đại diện Ban Chấp hành Công đoàn hoặc đại diện tập thể lao động. Trường hợp chưa thể tổ chức thương lượng được, người sử dụng lao động phải trả lời bằng văn bản, nêu rõ lý do và có trách nhiệm xác định thời gian cho cuộc thương lượng tiếp theo.

4. Hai bên có quyền mời đại diện cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn địa phương, đại diện người sử dụng lao động ở địa phương tham gia phiên họp thương lượng. Toàn bộ nội dung của phiên họp thương lượng phải được lập biên bản.

5. Trong trường hợp, hai bên nhất trí về mức bồi thường, cách thức bồi thường thiệt hại thì có trách nhiệm chấp hành, trừ trường hợp có thoả thuận khác. Biên bản phiên họp thương lượng là cơ sở pháp lý xác định quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan có trách nhiệm thực hiện việc bồi thường thiệt hại.

**Điều 9.** Khởi kiện yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại

Người sử dụng lao động có quyền khởi kiện ra Toà án nhân dân cấp huyện nơi xảy ra cuộc đình công đòi bồi thường thiệt hại trong trường hợp:

1. Phía đại diện người lao động từ chối thương lượng;

2. Việc thương lượng không đạt kết quả;

3. Bên có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại không thực hiện đúng thỏa thuận cam kết về bồi thường thiệt hại.

**Điều 10.** Thực hiện bồi thường thiệt hại

1. Trường hợp tổ chức công đoàn cơ sở đã lãnh đạo cuộc đình công bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động thì nguồn kinh phí bồi thường được lấy từ tài sản của tổ chức công đoàn cơ sở theo hướng dẫn của Bộ Tài chính.

2. Trường hợp đại diện tập thể lao động lãnh đạo đình công bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp thì đại diện tập thể lao động và những người lao động tham gia đình công phải chịu trách nhiệm theo phần đối với thiệt hại đã gây ra cho người sử dụng lao động.

Đối với người lao động tham gia đình công, việc bồi thường thiệt hại được khấu trừ dần vào tiền lương, tiền công hàng tháng của người đó. Mức khấu trừ tối đa của

một lần là không quá 30% tiền lương, tiền công tháng theo hợp đồng lao động của người lao động.

Trường hợp người lao động chấm dứt quan hệ lao động trước khi hoàn thành nghĩa vụ bồi thường, phần bồi thường còn lại được tính là khoản nợ của người lao động đối với người sử dụng lao động.

## Chương III
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 11.** Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

**Điều 12.** Trách nhiệm hướng dẫn và thi hành

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp các cơ quan, tổ chức liên quan hướng, dẫn thi hành Nghị định này.

2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**TM. CHÍNH PHỦ**
**THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Tấn Dũng**

# NGHỊ ĐỊNH SỐ 12/2008/NĐ-CP
# NGÀY 30 THÁNG 01 NĂM 2008 CỦA CHÍNH PHỦ
## Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 176 của Bộ luật Lao động về hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động

## CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

## NGHỊ ĐỊNH:

### Chương I
### QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Phạm vi và đối tượng áp dụng

Nghị định này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 176 của Bộ luật Lao động được sửa đổi, bổ sung năm 2006 về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.

Nghị định này áp dụng đối với mọi người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; đối với các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động trên lãnh thổ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Các doanh nghiệp không được đình công theo quy định của Chính phủ không thuộc phạm vi điều chỉnh của Nghị định này.

**Điều 2.** Giải thích từ ngữ

Trong Nghị định này các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. Hoãn đình công là lùi thời điểm bắt đầu thực hiện cuộc đình công mà Ban Chấp hành Công đoàn hoặc đại diện tập thể lao động đã ấn định trong bản yêu cầu gửi người sử dụng lao động, cơ quan lao động cấp tỉnh và Liên đoàn Lao động cấp tỉnh theo quy định tại Điều 174b của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2006 sang thời điểm khác muộn hơn theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

2. Ngừng đình công là việc tạm thời chấm dứt có thời hạn cuộc đình công đang diễn ra cho đến khi không còn nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế quốc dân và lợi ích công cộng theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

**Điều 3.** Cuộc đình công bị hoãn hoặc bị ngừng khi có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng trong những trường hợp sau đây:

1. Đình công dự kiến tổ chức vào những ngày lễ của quốc gia đã được quy định

trong Bộ luật Lao động hoặc tại huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, nơi đang diễn ra hội nghị quốc tế do Nhà nước Việt Nam đăng cai tổ chức.

2. Đình công tại các doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm dịch vụ công ích từ 03 ngày trở lên có nguy cơ gây mất an toàn tới sức khoẻ, đời sống của nhân dân trong khu vực quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

3. Đình công tại công trình trọng điểm quốc gia đang thi công.

4. Đình công vào thời điểm xuất hiện tình trạng khẩn cấp do thảm hoạ thiên tai, dịch bệnh trên địa bàn xảy ra đình công.

5. Cuộc đình công diễn biến không đúng với mục đích tranh chấp lao động như trong bản yêu cầu của tập thể lao động mà Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động (nơi không có tổ chức công đoàn) đã gửi cho người sử dụng lao động, cơ quan lao động cấp tỉnh và Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

## Chương II
## THỦ TỤC HOÃN, NGỪNG ĐÌNH CÔNG VÀ VIỆC GIẢI QUYẾT QUYỀN LỢI CỦA TẬP THỂ LAO ĐỘNG

### Mục 1
### THỦ TỤC HOÃN, NGỪNG ĐÌNH CÔNG

**Điều 4.** Thủ tục hoãn đình công

1. Khi nhận được thông báo của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động (nơi không có tổ chức công đoàn) về quyết định tổ chức cuộc đình công quy định tại khoản 1 Điều 3 Nghị định này thì trong vòng 24 giờ, kể từ thời điểm nhận được thông báo, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải báo cáo Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh).

2. Trong vòng 24 giờ, kể từ thời điểm nhận được báo cáo của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nếu xét thấy đình công sẽ có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng thì Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh phải báo cáo Thủ tướng Chính phủ, đồng thời gửi báo cáo đến Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Báo cáo của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh gửi Thủ tướng Chính phủ bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Tên doanh nghiệp nơi tập thể lao động dự kiến đình công, địa điểm dự kiến đình công;

b) Thời điểm bắt đầu đình công (ngày .... tháng .... năm ... );

c) Yêu cầu của tập thể lao động;

d) Nguyên nhân đình công;

đ) Tranh chấp lao động về quyền hay về lợi ích;

e) Số lượng người lao động đăng ký tham gia đình công;

SL 2561-39

g) Nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế quốc gia, lợi ích công cộng;

h) Kiến nghị hoãn đình công, thời hạn hoãn đình công và các biện pháp để thực hiện quyết định hoãn đình công của Thủ tướng Chính phủ.

3. Quyết định về việc hoãn đình công hoặc ý kiến về việc không đồng ý hoãn cuộc đình công của Thủ tướng Chính phủ được thông báo đến Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh và gửi Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

4. Thời hạn hoãn đình công trong Quyết định hoãn đình công của Thủ tướng Chính phủ tuỳ thuộc vào nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng nhưng tối đa không quá 50 ngày.

5. Khi nhận được Quyết định hoãn cuộc đình công của Thủ tướng Chính phủ thì trong vòng một (01) giờ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh phải công bố kịp thời cho Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động (nơi không có tổ chức công đoàn), người sử dụng lao động biết và tổ chức thực hiện quyết định hoãn đình công theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

6. Trong thời hạn 48 giờ, kể từ thời điểm nhận được Quyết định hoãn đình công, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh báo cáo Thủ tướng Chính phủ kết quả thực hiện.

Báo cáo của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh gửi Thủ tướng Chính phủ về kết quả thực hiện Quyết định hoãn đình công bao gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Kết quả thực hiện hoãn đình công;

b) Các biện pháp đã và đang thực hiện để giải quyết yêu cầu của tập thể lao động.

7. Trong thời hạn hoãn đình công được ghi trong Quyết định hoãn đình công của Thủ trướng Chính phủ thì kể từ ngày công bố Quyết định đó, tập thể lao động không được đình công.

**Điều 5.** Thủ tục ngừng đình công

1. Khi xét thấy cuộc đình công đang diễn ra có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng thuộc một trong các quy định tại khoản 2, khoản 3, khoản 4 hoặc khoản 5 Điều 3 Nghị định này thì trong thời gian 24 giờ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi là Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện) phải báo cáo Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh về cuộc đình công đó.

2. Chủ tịch ủy bạn nhân dân cấp tỉnh, sau khi nhận được báo cáo về cuộc đình công, nếu xét thấy cuộc đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng thì trong thời hạn 24 giờ, kể từ thời điểm nhận được báo cáo của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện phải báo cáo Thủ tướng Chính phủ đồng thời gửi báo cáo đến Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Báo cáo của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh về việc ngừng đình công bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Tên doanh nghiệp đang diễn ra đình công, địa điểm đình công,

b) Thời điểm bắt đầu đình công (ngày... tháng... năm...);

c) Phạm vi đình công;

d) Nguyên nhân đình công;

đ) Số lượng người lao động đang tham gia đình công;

e) Yêu cầu của tập thể lao động;

g) Tranh chấp lao động về quyền hay về lợi ích;

h) Nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế, lợi ích công cộng;

i) Kiến nghị về việc ngừng đình công, thời hạn ngừng đình công và các biện pháp để thực hiện Quyết định ngừng đình công của Thủ tướng Chính phủ.

3. Quyết định về việc ngừng cuộc đình công hoặc ý kiến không đồng ý ngừng cuộc đình công của Thủ tướng Chính phủ được thông báo ngay đến Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh và gửi Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

4. Thời hạn ngừng đình công trong Quyết định ngừng đình công của Thủ tướng Chính phủ tùy thuộc vào nguy cơ xâm hại nghiêm trọng nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng nhưng tối đa không quá 60 ngày.

5. Khi nhận được Quyết định ngừng cuộc đình công của Thủ tướng Chính phủ trong vòng 01 giờ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh phải công bố quyết định của Thủ tướng Chính phủ về ngừng cuộc đình công với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động (nơi không có tổ chức công đoàn) và người sử dụng lao động.

6. Trong thời hạn 48 giờ, kể từ thời điểm nhận được Quyết định ngừng đình công của Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh phải báo cáo Thủ tướng Chính phủ về thực hiện ngừng cuộc đình công.

Báo cáo của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh gửi Thủ tướng Chính phủ về kết quả thực hiện Quyết định ngừng đình công bao gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Kết quả ngừng đình công;

b) Tình hình an ninh trật tự của doanh nghiệp và khu vực;

c) Các biện pháp đã và đang thực hiện để giải quyết yêu cầu của tập thể lao động theo quy định của pháp luật lao động.

7. Trong thời hạn ngừng đình công được ghi trong Quyết định ngừng đình công của Thủ tướng Chính phủ thì kể từ thời điểm công bố quyết định đó, tập thể lao động không được đình công.

**Điều 6.** Thi hành Quyết định của Thủ tướng Chính phủ

Tổ chức công đoàn, đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm chấp hành nghiêm chỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của Thủ tướng Chính phủ. Người có hành vi kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công, người tham gia đình công trái với Quyết định của Thủ tướng Chính phủ thì tùy theo mức độ vi phạm bị xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

## Mục 2
## GIẢI QUYẾT QUYỀN LỢI CỦA TẬP THỂ LAO ĐỘNG

**Điều 7.** Giải quyết yêu cầu của tập thể lao động

1. Khi Thủ tướng Chính phủ quyết định hoãn hoặc ngừng đình công, nếu nguyên nhân đình công xuất phát từ tranh chấp về quyền thì Thủ tướng Chính phủ giao cho Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh giải quyết theo quy định của pháp luật, nếu nguyên nhân đình công xuất phát từ tranh chấp về lợi ích thì Thủ tướng Chính phủ giao cho Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh yêu cầu các bên thương lượng, hoà giải có sự tham gia của cơ quan lao động cấp tỉnh và Liên đoàn lao động cấp tỉnh để giải quyết thoả đáng các yêu cầu hợp pháp của tập thể lao động.

2. Hết thời hạn hoãn hoặc ngừng đình công theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ mà người sử dụng lao động không giải quyết thoả đáng yêu cầu hợp pháp của tập thể lao động theo sự giải quyết và hướng dẫn của các cơ quan có thẩm quyền thì tập thể lao động có quyền tiếp tục thực hiện cuộc đình công.

**Điều 8.** Giải quyết quyền lợi của tập thể lao động trong thời gian hoãn, ngừng đình công

Quyền lợi của người lao động trong thời gian ngừng đình công được giải quyết theo quy định tại Điều 174d của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2006.

## Chương III
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 9.** Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

**Điều 10.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**TM. CHÍNH PHỦ**
**THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Tấn Dũng**

# THÔNG TƯ SỐ 06/2008/TT-BLĐTBXH NGÀY 07 THÁNG 5 NĂM 2008 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

## Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về khiếu nại, tố cáo về lao động

*Căn cứ Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về khiếu nại, tố cáo về lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:*

### I. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

**1. Phạm vi điều chỉnh:**

Theo quy định tại Điều 1 Nghị định số 04/2005/NĐ-CP quy định về khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động.

Trong trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu không yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động thì có quyền khiếu nại theo quy định tại Thông tư này.

**2. Đối tượng áp dụng theo quy định tại Điều 2 Nghị định số 04/2005/NĐ-CP bao gồm:**

a) Người lao động, tập thể lao động làm việc trong các tổ chức sau đây:

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp ;

- Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; tổ chức kinh tế - xã hội; tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp; tổ chức xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác;

- Hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã;

- Cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp;

- Đơn vị, tổ chức kinh tế thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân;

- Cơ quan, tổ chức có ký kết hợp đồng với người lao động để đưa đi nước ngoài đào tạo, tu nghiệp, nâng cao tay nghề;

- Trang trại, cá nhân, hộ gia đình có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

- Cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành khác;

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

b) Người sử dụng lao động bao gồm:

- Tổng Giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;

- Chủ nhiệm hợp tác xã, cá nhân, chủ hộ gia đình có thuê mướn lao động;

- Thủ trưởng cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

- Thủ trưởng đơn vị, tổ chức kinh tế thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động.

- Tổng Giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động tại Việt Nam, cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng tại Việt Nam có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động.

- Giám đốc các doanh nghiệp, Thủ trưởng cơ quan, tổ chức, cá nhân người Việt Nam đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người nước ngoài.

## II. GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

**1.** Quyền và nghĩa vụ của người khiếu nại quy định tại điểm a, khoản 1, Điều 6 của Nghị định số 04/2005/NĐ - CP:

a) Tự mình thực hiện quyền khiếu nại;

b) Nếu không tự thực hiện quyền khiếu nại thì có thể thông qua người đại diện hợp pháp; người đại diện hợp pháp là đại diện theo pháp luật hoặc đại diện theo ủy quyền:

- Đại diện theo pháp luật là đại diện do pháp luật quy định hoặc cơ quan Nhà nước có thẩm quyền quyết định. Người đại diện theo pháp luật bao gồm:

+ Cha, mẹ đối với người lao động chưa thành niên;

+ Người giám hộ đối với người được giám hộ;

+ Người được tòa án chỉ định đối với người bị hạn chế năng lực hành vi dân sự;

+ Những chủ thể khác theo quy định của pháp luật.

- Đại diện theo ủy quyền là đại diện được xác lập theo sự ủy quyền giữa người đại diện và người được đại diện. Việc ủy quyền phải được lập thành văn bản và thực hiện theo đúng quy định của pháp luật dân sự.

**2.** Thủ tục khiếu nại quy định tại khoản 1 Điều 12 của Nghị định số 04/2005/NĐ-CP:

Người khiếu nại phải có đơn ghi rõ ngày, tháng, năm khiếu nại, họ, tên, địa chỉ, lý do, nội dung khiếu nại; tên, địa chỉ của tổ chức, cá nhân sử dụng lao động bị khiếu nại; yêu cầu của người khiếu nại ( theo mẫu số 01 ban hành kèm theo Thông tư này). Đơn phải do người khiếu nại ký hoặc điểm chỉ. Đơn khiếu nại phải được gửi đến cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết.

**3.** Thụ lý để giải quyết khiếu nại quy định tại khoản 1, khoản 2, Điều 13 của Nghị định số 04/2005/ NĐ-CP:

a) Người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại khi nhận được đơn khiếu nại thuộc thẩm quyền giải quyết phải thụ lý để giải quyết và thông báo cho người khiếu nại bằng văn bản (theo mẫu số 02 ban hành kèm theo Thông tư này). Nếu đơn không thuộc thẩm quyền giải quyết thì thông báo và hướng dẫn người khiếu nại gửi đơn đến người có thẩm quyền giải quyết, đồng thời gửi kèm các giấy tờ, tài liệu liên quan đến nội dung khiếu nại (nếu có) (theo mẫu số 03 ban hành kèm theo Thông tư này). Việc thông báo chỉ thực hiện một lần với một vụ việc khiếu nại.

b) Đối với đơn vừa có nội dung khiếu nại, vừa có nội dung tố cáo thì người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại có trách nhiệm giải quyết nội dung khiếu nại, đồng thời chuyển nội dung tố cáo (theo mẫu số 04 ban hành kèm theo Thông tư này) cho người có thẩm quyền giải quyết tố cáo theo quy định tại Điều 26 Nghị định số 04/ 2005/NĐ-CP của Chính phủ.

**4.** Thời hạn, trình tự giải quyết khiếu nại lần đầu quy định tại điểm c, khoản1, Điều 14 của Nghị định số 04/ 2005/NĐ-CP:

Người giải quyết khiếu nại lần đầu phải gặp gỡ, đối thoại trực tiếp với người khiếu nại; đối với khiếu nại của tập thể lao động thì phải có sự tham gia của đại diện công đoàn cơ sở, đối với những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì phải có đại diện của người lao động (công đoàn cấp trên) có sự tham gia của hoà giải viên lao động hoặc tổ chức đoàn thể quần chúng khác. Việc giải quyết khiếu nại của người giải quyết khiếu nại lần đầu phải bằng quyết định giải quyết khiếu nại (theo mẫu số 05 ban hành kèm theo Thông tư này).

**5.** Quyết định giải quyết khiếu nại lần tiếp theo quy định tại điểm g, khoản 1, Điều 18 của Nghị định số 04/2005/NĐ- CP:

Giữ nguyên, sửa đổi, hủy bỏ hoặc yêu cầu sửa đổi, hủy bỏ một phần hay toàn bộ quyết định giải quyết khiếu nại lần trước đó, chấm dứt hành vi bị khiếu nại, giải quyết các vấn đề cụ thể trong nội dung khiếu nại. Nội dung quyết định giải quyết khiếu nại lần tiếp theo (theo mẫu số 06 hoặc số 07 ban hành kèm theo Thông tư này).

## III. GIẢI QUYẾT TỐ CÁO

**1.** Thủ tục tố cáo quy định tại Điều 27 của Nghị định số 04/ 2005/NĐ-CP:

Người tố cáo phải gửi đơn đến Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Thanh tra viên lao động khi đang tiến hành thanh tra tại doanh nghiệp. Trong đơn tố cáo phải ghi rõ họ, tên, địa chỉ người tố cáo hoặc người đại diện tập thể lao động có đơn tố cáo; nội dung tố cáo (theo mẫu số 08 ban hành kèm theo Thông tư này). Trường hợp người tố cáo đến trình bày trực tiếp thì Thanh tra viên lao động hoặc cán bộ thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm ghi lại nội dung tố cáo, họ, tên, địa chỉ người tố cáo, có chữ ký hoặc điểm chỉ của người tố cáo để báo cáo Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, giải quyết.

**2.** Không xem xét, giải quyết những tố cáo giấu tên, mạo tên, không rõ địa chỉ, không có chữ ký trực tiếp mà sao chụp chữ ký hoặc những tố cáo đã được cấp có thẩm quyền giải quyết nay tố cáo lại nhưng không có bằng chứng mới.

## IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các cơ quan, tổ chức phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết./.

**KT. BỘ TRƯỞNG**
**THỨ TRƯỞNG**

**Bùi Hồng Lĩnh**

*Mẫu số 01*

**ĐƠN KHIẾU NẠI**

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

..., ngày... tháng... năm...

**ĐƠN KHIẾU NẠI**

**Kính gửi :...(Ghi rõ tên, địa chỉ cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết khiếu nại)**

Họ và tên: .....
Địa chỉ: .....
Khiếu nại: ( Ghi rõ tên cơ quan, tổ chức, cá nhân bị khiếu nại).....
Về việc: .....
Yêu cầu của người khiếu nại:.....

**Người khiếu nại**
*(Ký, ghi rõ họ tên)*

---

*Mẫu số 02*

**THÔNG BÁO THỤ LÝ**

**Tên cơ quan, cá nhân có thẩm quyền thông báo**
Số:.../

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

..., ngày... tháng năm...

**THÔNG BÁO**
**Về việc thụ lý giải quyết đơn khiếu nại**

**Kính gửi:... (Ghi rõ tên, địa chỉ người khiếu nại)**

Thực hiện Thông tư số: 06/2008/TT-BLĐTBXH ngày 07 tháng 5 năm 2008 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động,...(Tên cơ quan, cá nhân có thẩm quyền thông báo) xin thông báo như sau:

Ngày... tháng... năm... (tên cơ quan, cá nhân có thẩm quyền thông báo) đã nhận được đơn khiếu nại của...(tên người khiếu nại).

Nội dung khiếu nại trong đơn đang được xem xét giải quyết.

*Nơi nhận:*
- Như trên;
- Lưu

**Cá nhân, cơ quan ra thông báo**
*(Ký tên, đóng dấu)*

*Mẫu số 03*

## HƯỚNG DẪN CHUYỂN ĐƠN

**Tên cơ quan, cá nhân có thẩm quyền hướng dẫn**
Số:.../

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

*..., ngày... tháng... năm...*

## HƯỚNG DẪN CHUYỂN ĐƠN

**Kính gửi:... (Ghi rõ tên, địa chỉ người khiếu nại)**

...(Tên cơ quan, cá nhân có thẩm quyền hướng dẫn chuyển đơn) nhận được đơn khiếu nại của...( tên người khiếu nại). Sau khi xem xét nội dung đơn trình bày, căn cứ Thông tư số: 06/2008/TT-BLĐTBXH ngày 07 tháng 5 năm 2008 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động,... (Tên cơ quan, cá nhân có thẩm quyền hướng dẫn chuyển đơn) trả lại đơn và hướng dẫn... (Tên người khiếu nại) đến... (tên cơ quan có thẩm quyền giải quyết) là cơ quan có thẩm quyền và trách nhiệm xem xét.

*Nơi nhận:*
- Như trên;
- Lưu

**Cá nhân, cơ quan hướng dẫn chuyển đơn**
*(Ký tên, đóng dấu)*

*Mẫu số 04*

**PHIẾU CHUYỂN ĐƠN**

**Tên cơ quan tiếp nhận đơn tố cáo**
Số:..../
V/v: giải quyết tố cáo về lao động

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

*..., ngày... tháng... năm...*

**PHIẾU CHUYỂN ĐƠN**

**Kính gửi:..... (Ghi rõ tên, địa chỉ cơ quan có thẩm quyền giải quyết)**

Ngày....tháng...năm...(tên cơ quan tiếp nhận đơn khiếu nại, tố cáo) đã nhận được đơn tố cáo của....( tên, địa chỉ người khiếu nại).

Đơn có nội dung:.....( ghi rõ nội dung đơn)

Căn cứ vào nội dung đơn và quy định của Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11/01/2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động,..... (tên cơ quan tiếp nhận đơn tố cáo) chuyển đơn của..... (tên người tố cáo) đến cơ quan để được xem xét giải quyết theo thẩm quyền./.

*Nơi nhận:*
- Như trên;
- Lưu

**Thủ trưởng cơ quan**
*(Ký tên, đóng dấu)*

**Mẫu số 05**

**QUYẾT ĐỊNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI**

**Tên cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu**
Số:..../

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

..., ngày...tháng...năm...

**QUYẾT ĐỊNH**
**Về việc giải quyết khiếu nại của..... (tên người khiếu nại)**
**Chức danh của người ban hành quyết định giải quyết khiếu nại**

Căn cứ Bộ luật lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002,

Căn cứ Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về khiếu nại, tố cáo về lao động và Thông tư số /2008/TT-BLĐTBXH ngày tháng năm 2008 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ.

Xét đơn khiếu nại ghi ngày... (ghi ngày tháng năm trong đơn) của... (Ghi tên, địa chỉ người khiếu nại);

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Nội dung khiếu nại của.... (ghi tên người khiếu nại) về... (ghi rõ nội dung khiếu nại) là..... (đúng, đúng một phần hay sai toàn bộ).

Vì:..... (ghi rõ các căn cứ để kết luận)

**Điều 2.** Quyết định ( giữ nguyên hay huỷ bỏ một phần, huỷ bỏ toàn bộ nội dung quyết định, hành vi bị khiếu nại)

**Điều 3.** Ông (bà)..... (tên người khiếu nại) được..... (ghi rõ quyền lợi và mức bồi thường nếu có)

**Điều 4.** Các ông (bà)..... (những người có liên quan và người khiếu nại) có trách nhiệm thi hành quyết định này.

- Nếu không đồng ý với quyết định này, thì trong thời hạn 30 ngày ông (bà)..... (người khiếu nại, người sử dụng lao động (trong trường hợp Thanh tra viên lao động giải quyết lần đầu)) có quyền khiếu nại đến Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố..... (nơi Doanh nghiệp đặt trụ sở chính).

**Điều 5.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký./.

*Nơi nhận:*
- Người khiếu nại;
- Người SDLĐ (nếu TTVLĐ giải quyết)
- Chánh thanh tra Sở LĐTBXH tỉnh, TP;
- Liên đoàn lao động tỉnh, TP;
- Các đơn vị, tổ chức có liên quan;
- Lưu.

**Chức danh người ban hành quyết định**
*(Ký tên, đóng dấu)*

**Mẫu số 06**

**QUYẾT ĐỊNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI CỦA CHÁNH THANH TRA SỞ**

| | |
|---|---|
| **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, TP...** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| **Thanh tra sở**<br>Số:..../QĐ-TTr | ..., ngày...tháng...năm... |

**QUYẾT ĐỊNH**

**Về việc giải quyết khiếu nại về lao động**

**CHÁNH THANH TRA SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Căn cứ Bộ luật lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002,

Căn cứ Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về khiếu nại, tố cáo về lao động và Thông tư số.../2008/TT-BLĐTBXH ngày tháng năm 2008 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ.

Xét đơn khiếu nại ghi ngày...(ghi ngày tháng năm trong đơn) của.... (Ghi tên, địa chỉ người khiếu nại),

Theo kết quả kiểm tra, xác minh ngày....tháng.....năm....

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Nội dung khiếu nại của.....(ghi tên người khiếu nại) về.....(ghi rõ nội dung khiếu nại) là.....(đúng, đúng một phần hay sai toàn bộ).

Vì:..... (ghi rõ các căn cứ để kết luận)

**Điều 2.** Quyết định (giữ nguyên hay huỷ bỏ một phần, huỷ bỏ toàn bộ nội dung quyết định bị khiếu nại)

**Điều 3.** Ông (bà).....(tên người khiếu nại) được.....(ghi rõ các quyền lợi và mức bồi thường nếu có)

**Điều 4.** Các ông (bà).....(những người có liên quan và người khiếu nại) có trách nhiệm thi hành quyết định này.

- Nếu không đồng ý với quyết định này, thì trong thời hạn 30 ngày ông (bà).....(người khiếu nại, người sử dụng lao động) có quyền khiếu nại đến Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**Điều 5.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký./.

| | |
|---|---|
| *Nơi nhận:*<br>- Người khiếu nại;<br>- Người SDLĐ;<br>- Chánh thanh tra Bộ LĐTBXH;<br>- Liên đoàn lao động tỉnh, TP;<br>- Các đơn vị, tổ chức có liên quan;<br>- Lưu. | **Chánh thanh tra**<br>*(Ký tên, đóng dấu)* |

**Mẫu số 07**

**QUYẾT ĐỊNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI CỦA CHÁNH THANH TRA BỘ**

| | |
|---|---|
| **Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, TP...** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| **Thanh tra Bộ**<br>Số:..../QĐ-TTr | Hà Nội, ngày...tháng...năm... |

**QUYẾT ĐỊNH**
**Về việc giải quyết khiếu nại về lao động**

**CHÁNH THANH TRA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Căn cứ Bộ luật lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002, năm 2006;

Căn cứ Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về khiếu nại, tố cáo về lao động và Thông tư số .../2007/TT-BLĐTBXH ngày tháng năm 2008 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 04/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2005 của Chính phủ;

Căn cứ Quyết định số 148/QĐ-BLĐTBXH ngày 22/01/2008 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Thanh tra Bộ;

Xét đơn khiếu nại của .....( Ghi tên, địa chỉ người khiếu nại);

Theo kết quả kiểm tra, xác minh ngày.....tháng....năm....

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Nội dung khiếu nại của....(ghi tên người khiếu nại) về....(ghi rõ nội dung khiếu nại) là...(đúng, đúng một phần hay sai toàn bộ).

Vì:.... ( ghi rõ các căn cứ để kết luận)

**Điều 2.** Quyết định (giữ nguyên hay huỷ bỏ một phần, huỷ bỏ toàn bộ quyết định bị khiếu nại)

**Điều 3.** Ông (bà).....(tên người khiếu nại) được.....(ghi rõ các quyền lợi và mức bồi thường nếu có)

**Điều 4.** Các ông (bà).....(những người có liên quan và người khiếu nại) có trách nhiệm thi hành quyết định này. Quyết định này là quyết định giải quyết khiếu nại cuối cùng.

**Điều 5.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký./.

| | |
|---|---|
| *Nơi nhận:*<br>- Người khiếu nại;<br>- Người SDLĐ;<br>- Chánh thanh tra Sở LĐTBXH;<br>- Các đơn vị, tổ chức có liên quan;<br>- Lưu. | **Chánh thanh tra**<br>*(Ký tên, đóng dấu)* |

**Mẫu số 08**

**ĐƠN TỐ CÁO**

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

..., ngày... tháng... năm...

## ĐƠN TỐ CÁO

**Kính gửi:...(Ghi rõ tên, địa chỉ cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tố cáo)**

Họ và tên: .....
Địa chỉ: .....
.....
Nội dung tố cáo:.....
.....
Cơ quan, tổ chức, cá nhân bị tố cáo:.....
.....
Yêu cầu của người tố cáo:.....
.....

**Người tố cáo**
*Ký tên*

## Mục IV. Quy định về đại hội công nhân viên chức trong công ty nhà nước, đại hội công đoàn cơ sở, hội nghị người lao động trong công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn

# CÔNG VĂN SỐ 553/CV-TLĐ NGÀY 05 THÁNG 4 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

### Về việc tổ chức Đại hội CĐCS

***Kính gửi:*** **Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐ.**

Hiện nay có nhiều ý kiến phản ánh về Tổng Liên đoàn trong việc chỉ đạo của Công đoàn cấp đoàn trên đối với những CĐCS có đủ điều kiện thực hiện nhiệm kỳ Đại hội 5 năm 1 lần theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX. Vấn đề này Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có ý kiến chỉ đạo như sau:

**1.** Tất cả CĐCS nếu đã hết nhiệm kỳ 2 năm rưỡi theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá VIII đều phải tiến hành tổ chức Đại hội.

**2.** Đối với CĐCS có đủ điều kiện thực hiện Đại hội theo nhiệm kỳ 5 năm 1 lần theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX chỉ được thực hiện sau khi kết thúc nhiệm kỳ 2 năm rưỡi. Tuyệt đối không vận dụng cho thực hiện luôn nhiệm kỳ 5 năm (không lấy nghị quyết Đại hội nhiệm kỳ 2 năm rưỡi để kéo dài thực hiện cho nhiệm kỳ 5 năm).

**3.** Không được coi Công đoàn bộ phận là CĐCS thành viên để vận dụng cho phép CĐCS thực hiện nhiệm kỳ Đại hội 5 năm 1 lần.

Đề nghị các LĐLĐ tỉnh, TP, Công đoàn TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐ kiểm tra, hướng dẫn các Công đoàn cấp trên cơ sở chỉ đạo tổ chức Đại hội Công đoàn cơ sở theo đúng điều lệ và Thông tri hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX.

**TL. ĐOÀN CHỦ TỊCH TLĐLĐVN**
**TRƯỞNG BAN TỔ CHỨC**

**Nguyễn Văn Dũng**

# THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 01/2005/TTLT-TLĐLĐVN-BLĐTBXH NGÀY 16 THÁNG 5 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM - BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

## Hướng dẫn về tổ chức và hoạt động Đại hội công nhân viên chức trong công ty nhà nước

Để thực hiện Luật Doanh nghiệp nhà nước năm 2003, Luật Công đoàn và Quy chế dân chủ ở doanh nghiệp nhà nước ban hành kèm theo Nghị định số 07/1999/NĐ-CP ngày 13/02/1999 của Chính phủ;

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn tổ chức và hoạt động Đại hội công nhân viên chức như sau:

**1.** Phạm vi, đối tượng áp dụng:

1.1. Thông tư này áp dụng đối với Tổng công ty nhà nước; các Công ty nhà nước độc lập; các Công ty thành viên hạch toán độc lập của Công ty do Nhà nước quyết định đầu tư được thành lập và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước; các Công ty trách nhiệm hữu một thành viên, hai thành viên trở lên, Công ty cổ phần mà vốn điều lệ là của Nhà nước (sau đây gọi chung là Công ty Nhà nước).

1.2. Khuyến khích các công ty khác mà Nhà nước nắm cổ phần, vốn góp chi phối vận dụng hướng dẫn tại Thông tư này để tổ chức Đại hội công nhân viên chức hoặc Hội nghị công nhân lao động cho phù hợp với đặc thù của công ty.

**2.** Nguyên tắc:

2.1. Đại hội công nhân viên chức hoặc Đại hội đại biểu công nhân viên chức (sau đây gọi chung là Đại hội CNVC) là hình thức thực hiện dân chủ trực tiếp để công nhân viên chức, lao động (CNVCLĐ) tham gia quản lý, sử dụng vốn Nhà nước tại công ty. Đại hội CNVC được tiến hành từ cấp tổ, đội, phòng, ban, phân xưởng, đơn vị trực thuộc đến công ty.

2.2. Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc (Giám đốc) công ty, trưởng các phòng, ban, quản đốc, đội trưởng, tổ trưởng sản xuất và Công đoàn cùng cấp có trách nhiệm chuẩn bị kế hoạch, nội dung, quyết định triệu tập Đại hội CNVC đồng chủ trì Đại hội CNVC của cấp mình và chỉ đạo cấp dưới (nếu có) tổ chức Đại hội CNVC.

2.3. Đại hội CNVC được tổ chức hợp lệ khi có ít nhất 2/3 tổng số CNVCLĐ (đại hội toàn thể) hoặc 2/3 tổng số đại biểu được triệu tập (đại hội đại biểu) tham dự. Nghị quyết của đại hội có giá trị thi hành khi có trên 50% tổng số đại biểu dự đại hội biểu quyết tán thành và không trái với chính sách, pháp luật của Nhà nước.

**3.** Thời gian tổ chức Đại hội CNVC:

3.1. Cấp Tổng công ty nhà nước 5 (năm) năm tổ chức ít nhất hai lần Đại hội CNVC vào Quý II của năm định kỳ lựa chọn.

3.2. Các Công ty nhà nước còn lại, mỗi năm tổ chức Đại hội CNVC một lần vào Quý I năm kế hoạch.

SL 256T 40

**4.** Hình thức Đại hội CNVC:

4.1. Đại hội toàn thể được tổ chức ở công ty có từ 150 CNVCLĐ trở xuống.

4.2. Đại hội đại biểu được tổ chức ở công ty có trên 150 CNVCLĐ.

Trường hợp công ty có dưới 150 CNVCLĐ nhưng do hoạt động phân tán hoặc không thể rời vị trí sản xuất thì Giám đốc thỏa thuận với Ban Chấp hành Công đoàn công ty tổ chức Đại hội đại biểu.

Trường hợp đơn vị hạch toán phụ thuộc, phân xưởng đội sản xuất, có trên 150 CNVCLĐ, thì lãnh đạo chuyên môn và Ban Chấp hành Công đoàn đồng cấp thống nhất chọn hình thức Đại hội toàn thể hoặc đại biểu, trước khi thực hiện phải xin ý kiến của lãnh đạo chuyên môn và Công đoàn cấp trên trực tiếp.

4.3. Đại hội CNVC bất thường: Tổng Giám đốc (Giám đốc) thống nhất với BCH Công đoàn công ty quyết định triệu tập Đại hội CNVC bất thường theo hình thức Đại hội toàn thể hoặc Đại hội đại biểu chậm nhất sau 15 ngày, kể từ ngày nhận được một trong những yêu cầu sau:

- Tổng Giám đốc (Giám đốc) công ty yêu cầu;

- Ban Chấp hành Công đoàn công ty yêu cầu;

- Trên 50% tổng số CNVCLĐ đề nghị (Công đoàn tập hợp bằng văn bản);

- Khi công ty tiến hành cổ phần hóa, giao, bán, khoán kinh doanh, cho thuê, tổ chức lại công ty (sáp nhập, hợp nhất, chia tách), giải thể, hoặc phá sản công ty.

Đại hội CNVC bất thường ở các đơn vị thành viên được tổ chức khi có sự nhất trí của lãnh đạo chuyên môn và Công đoàn cấp trên trực tiếp.

**5.** Thành phần tham dự Đại hội CNVC:

5.1. Đại hội toàn thể: là toàn thể CNVCLĐ.

5.2. Đại hội đại biểu: gồm các đại biểu đương nhiên ở cấp triệu tập và đại biểu được bầu từ cấp dưới lên:

a. Đại biểu đương nhiên gồm: thành viên Hội đồng quản trị (nếu có); Tổng Giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng Giám đốc (Phó Giám đốc), Kế toán trưởng; Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Uỷ viên thường vụ BCH Công đoàn công ty; Bí thư Ban cán sự Đảng, Bí thư Đảng ủy hoặc Bí thư Chi bộ (nơi không có Đảng ủy). Nếu Bí thư Đảng ủy hoặc Bí thư Chi bộ kiêm Tổng Giám đốc (Giám đốc) thì đồng chí phó bí thư là đại biểu đương nhiên; Bí thư Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; Trưởng ban Nữ công; Trưởng ban Thanh tra nhân dân; Trưởng ban Kiểm soát.

Đại biểu đương nhiên nếu đang chịu hình thức kỷ luật từ khiển trách trở lên thì chỉ được mời dự Đại hội để trả lời kiến nghị và chất vấn của Đại hội, không được quyền biểu quyết trong Đại hội.

b. Đại biểu bầu cử:

- Số lượng đại biểu do Tổng Giám đốc (Giám dốc) và Ban Chấp hành Công đoàn công ty thỏa thuận, nhất trí phân bổ cho các đơn vị thành viên, bộ phận của công ty đảm bảo tỷ lệ tương ứng với số lượng công nhân trực tiếp, thanh niên, lao động nữ trong công ty.

- Đại biểu bầu cử phải có tín nhiệm với CNVCLĐ; có khả năng tham gia đóng góp ý kiến cho Đại hội; không là người đang bị xử lý kỷ luật từ khiển trách trở lên; được Đại hội cấp đó bầu cử thông qua bỏ phiếu kín; phải được trên 50% số phiếu bầu.

Trường hợp nếu có nhiều người được trên 50% số phiếu bầu thì lấy theo số thứ tự từ người được số phiếu cao nhất trở xuống cho đến đủ số đại biểu được phân bổ.

Trường hợp bầu lần thứ nhất chưa đủ số đại biểu được phân bổ thì tiếp tục bầu cho đến khi có đủ số đại biểu.

Trường hợp nhiều đại biểu có cùng số phiếu bầu vượt quá số đại biểu được phân bổ thì tổ chức bầu tiếp những người có cùng số phiếu bầu này để lấy người có phiếu bầu cao nhất ứng với số đại biểu được phân bổ. Nếu vẫn không chọn được đủ số đại biểu thì Đoàn chủ tịch Đại hội xin ý kiến Đại hội quyết định.

**6. Nội dung Đại hội CNVC:**

6.1. Thảo luận, góp ý kiến trước khi cấp có thẩm quyền quyết định các vấn đề liên quan thuộc cấp mình và cấp trên trực tiếp sau đây:

a. Phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch, biện pháp phát triển sản xuất, kinh doanh, sắp xếp lại sản xuất công ty; tài chính công khai;

b. Phương án cổ phần hóa, đa dạng hóa sở hữu công ty;

c. Các nội quy, quy chế của công ty liên quan trực tiếp đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động;

d. Các biện pháp bảo hộ lao động, cải thiện điều kiện làm việc, đời sống vật chất và tinh thần, vệ sinh môi trường, đào tạo và đào tạo lại nghề cho người lao động của công ty;

e. Bỏ phiếu thăm dò tín nhiệm đối với các chức danh Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị (nếu có), Tổng Giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng Giám đốc (Phó Giám đốc), Kế toán trưởng khi được cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

6.2. Thảo luận và biểu quyết quyết định các vấn đề sau đây:

a. Nội dung hoặc sửa đổi, bổ sung nội dung thỏa ước lao động tập thể để đại diện tập thể người lao động ký kết với Tổng giám đốc hoặc Giám đốc công ty;

b. Quy chế sử dụng các quỹ phúc lợi, khen thưởng và các chỉ tiêu kế hoạch của công ty có liên quan trực tiếp đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động phù hợp với quy định của Nhà nước;

c. Đánh giá kết quả hoạt động và chương trình hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân;

d. Bầu Ban thanh tra nhân dân (bổ sung hoặc theo nhiệm kỳ).

6.3. Nội dung của Đại hội CNVC bất thường tập trung bàn và quyết nghị các vấn đề là nguyên nhân phải triệu tập Đại hội CNVC.

**7. Kinh phí tổ chức Đại hội CNVC:** được hạch toán vào chi phí của công ty.

**8. Trình tự tổ chức Đại hội CNVC:**

8.1. Hội nghị trù bị.

- Thành phần: Hội đồng quản trị (nếu có), Tổng giám đốc (Giám đốc) Bí thư Ban

cán sự Đảng, Bí thư Đảng ủy hoặc Bí thư Chi bộ (nếu có đại biểu kiêm nhiệm 2 chức danh hoặc đi vắng thì cấp phó thay thế), Chủ tịch Công đoàn công ty.

- Nội dung: Xây dựng kế hoạch Đại hội CNVC của công ty; phân công chuẩn bị nội dung, triển khai kế hoạch Đại hội CNVC xuống cấp dưới.

8.2. Hội nghị cán bộ công ty.

- Thành phần: Bí thư Ban cán sự Đảng, Bí thư, Phó bí thư Đảng ủy (Bí thư Chi bộ); Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc (Giám đốc), các Phó Tổng Giám đốc (Phó Giám đốc), trưởng ban Kiểm soát, Kế toán trưởng, Chủ tịch, phó Chủ tịch và các Uỷ viên Ban thường vụ công đoàn cơ sở, Trưởng Ban Thanh tra nhân dân; Bí thư Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Trưởng ban Nữ công, Trưởng các Phòng, ban, phân xưởng, Đội sản xuất, Chủ tịch Công đoàn bộ phận.

- Nội dung hội nghị: Tổng Giám đốc (Giám đốc), Chủ tịch Công đoàn báo cáo tóm tắt những nội dung phân công tại hội nghị trù bị; Đại biểu thảo luận tham gia ý kiến bổ sung nội dung các báo cáo trên; Tổng Giám đốc (Giám đốc), Chủ tịch Công đoàn tiếp thu, hoàn thiện các báo cáo.

8.3. Đại hội CNVC tổ, đội, phân xưởng, phòng, ban, đơn vị thành viên.

- Thành phần: CNVCLĐ có giao kết hợp đồng lao động với công ty. Trường hợp số lượng CNVCLĐ ở phân xưởng, đơn vị thành viên có trên 150 người thì có thể tiến hành Đại hội theo quy định tại tiết 2 khoản 4.2 Mục 4 Thông tư này.

- Nội dung: Trưởng phòng, ban, phân xưởng, đội sản xuất trình bày dự thảo báo cáo của Giám đốc công ty về thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và thực hiện các chế độ chính sách với CNVCLĐ tại đơn vị; Tổ trưởng Công đoàn (Chủ tịch Công đoàn bộ phận) trình bày dự thảo các báo cáo thuộc trách nhiệm của Công đoàn Công ty chuẩn bị để trình ra Đại hội CNVC công ty; Đại hội thảo luận, tập trung vào những vấn đề: phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch sản xuất kinh doanh của công ty, giải pháp thực hiện nhiệm vụ sản xuất của bộ phận; biện pháp nâng cao đời sống vật chất tinh thần và môi trường làm việc của CNVCLĐ; nội dung sửa đổi, bổ sung hoặc xây đựng mới Thỏa ước lao động tập thể; nội dung sửa đổi, bổ sung nội quy, quy chế của công ty (nếu có); Bầu đại biểu dự Đại hội đại biểu CNVC công ty theo chỉ tiêu phân bổ (nếu có); Thông qua danh sách đề nghị khen thưởng tập thể, cá nhân tại đơn vị; Thông qua ý kiến, kiến nghị lên Đại hội cấp trên.

8.4. Đại hội công nhân viên chức Công ty:

- Tổng Giám đốc (Giám đốc) công ty:

Báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh và phương hướng năm kế hoạch; Báo cáo kết quả thực hiện chế độ, chính sách với CNVCLĐ về sắp xếp lại lao động, tuyển dụng, cải thiện điều kiện làm việc, đào tạo và đào tạo lại tiền lương và thu nhập, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, phân phối lợi nhuận và trích lập các quỹ của công ty, ...; Nội dung dự thảo bổ sung, sửa đổi (nếu có) các nội quy, quy chế nội bộ trong công ty; Báo cáo công khai tài chính theo quy định hiện hành.

Đối với Tổng công ty nhà nước, Công ty mẹ, Tổng Giám đốc báo cáo các nội dung nêu trên, tập trung vào các vấn đề thuộc kế hoạch phát triển dài hạn, ngắn hạn; các chỉ

tiêu sản xuất kinh doanh giao cho các đơn vị thành viên thực hiện; những biện pháp tổ chức nâng cao hiệu quả kinh doanh của Tổng công ty đối với các công ty thành viên;

- Chủ tịch Công đoàn Công ty: Báo cáo đánh giá tình hình thực hiện Thỏa ước lao động tập thể và dự thảo nội dung sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng mới; báo cáo việc tiếp thu và kết quả thương lượng Thỏa ước lao động tập thể; tổng kết phong trào thi đua và kế hoạch tổ chức phong trào thi đua năm tới; về ý kiến của công nhân viên chức về việc kiến nghị với cấp có thẩm quyền cho tổ chức bỏ phiếu thăm dò tín nhiệm đối với Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị (nếu có), Tổng Giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng Giám đốc (Phó Giám đốc), Kế toán trưởng.

- Trưởng ban Thanh tra nhân dân báo cáo kết quả và kế hoạch hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân.

- Đại biểu thảo luận các báo cáo.

- Giới thiệu nhân sự của Công đoàn để tham gia Ban kiểm soát; giới thiệu người đủ điều kiện đại diện CNVC và LĐ để cấp có thẩm quyền xem xét, bổ nhiệm vào Hội đồng quản trị (nếu có).

- Bầu Ban thanh tra nhân dân (nếu có).

- Tổng Giám đốc (Giám đốc), Chủ tịch Công đoàn giải đáp chất vấn về các nội dung thuộc thẩm quyền.

- Biểu quyết thông qua các văn bản: nội dung Thỏa ước lao động tập thể hoặc nội dung sửa đổi, bổ sung để Chủ tịch Công đoàn ký kết với Tổng Giám đốc (Giám đốc) công ty; Quy chế sử dụng các quỹ phúc lợi, khen thưởng và các chỉ tiêu kế hoạch của công ty có liên quan trực tiếp đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động phù hợp với quy định của Nhà nước; đánh giá kết quả hoạt động và chương trình hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân; biểu quyết giới thiệu người đại điện cho tập thể CNVCLĐ tham gia Hội đồng quản trị khi có đủ điều kiện.

- Ký kết Thỏa ước lao động tập thể:

Khi dự thảo Thỏa ước lao động tập thể đã đảm bảo các quy định của pháp luật lao động hiện hành thì Chủ tịch Công đoàn, Tổng Giám đốc (Giám đốc) ký kết ngay tại Đại hội.

Nếu chưa đủ điều kiện theo quy định của pháp luật thì sau Đại hội tiếp tục thương lượng và ký kết.

- Công bố khen thưởng và phát động phong trào thi đua.

- Khi cấp có thẩm quyền cho phép thì Đại hội bỏ phiếu thăm dò tín nhiệm đối với các chức danh Chủ tịch, thành viên Hội đồng quản trị (nếu có), Tổng Giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng Giám đốc (phó Giám đốc), Kế toán trưởng.

- Biểu quyết thông qua Nghị quyết Đại hội CNVC.

8.5. Thông báo kết quả Đại hội.

Sau Đại hội CNVC, Tổng Giám đốc (Giám đốc) và Ban Chấp hành Công đoàn công ty thông báo kết quả Đại hội cho toàn thể CNVCLĐ biết và gửi báo cáo lên cấp trên trực tiếp quản lý.

**9. Tổ chức thực hiện Nghị quyết đại hội CNVC:**

- Trách nhiệm của Tổng Giám đốc (Giám đốc) công ty: chỉ đạo các phòng, ban, đơn vị lập kế hoạch, triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội; phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn giải quyết các kiến nghị của CNVCLĐ đã thông qua tại Đại hội; tạo điều kiện để Ban Thanh tra nhân dân hoạt động theo đúng quy định của pháp luật; định kỳ 6 tháng, cùng với Ban Chấp hành Công đoàn sơ kết đánh giá tình hình thực hiện Nghị quyết Đại hội CNVC, Thỏa ước lao động tập thể và phong trào thi đua, thông báo cho CNVCLĐ trong công ty biết và báo cáo cấp trên.

- Trách nhiệm của Ban Chấp hành Công đoàn công ty: kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch triển khai Nghị quyết Đại hội CNVC, Thỏa ước lao động tập thể; chỉ đạo hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân; phối hợp với các đoàn thể trong công ty động viên CNVCLĐ thực hiện Nghị quyết của Đại hội CNVC, Thỏa ước lao động tập thể.

**10. Điều khoản thi hành:**

- Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo, thay thế Văn bản số 1584/TLĐ ngày 15 tháng 11 năm 1999 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hàng năm kiểm tra, đánh giá việc tổ chức Đại hội CNVC trong các công ty nhà nước; giải quyết kịp thời các vướng mắc của cơ sở.

| | |
|---|---|
| **BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI** | **TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**<br>**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM** |
| **Nguyễn Thị Hằng** | **Cù Thị Hậu** |

# THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 32/2007/TTLT-BLĐTBXH-TLĐLĐVN NGÀY 31 THÁNG 12 NĂM 2007 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI - TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn tổ chức hoạt động của Hội nghị người lao động trong công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn

*Căn cứ Quy chế thực hiện dân chủ ở công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, ban hành kèm theo Nghị định số 87/2007/NĐ-CP ngày 28/5/2007 của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn tổ chức hoạt động của Hội nghị người lao động trong công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, như sau:*

### I. QUY ĐỊNH CHUNG

**1. Phạm vi, đối tượng áp dụng**

a. Phạm vi áp dụng: công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn được thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp năm 2005 (sau đây gọi chung là công ty).

b. Đối tượng áp dụng: Hội đồng quản trị; Hội đồng thành viên; Chủ tịch công ty; Tổng Giám đốc, Giám đốc các Công ty cổ phần, Công ty trách nhiệm hữu hạn (sau đây gọi chung là Giám đốc công ty); Ban chấp hành Công đoàn hoặc Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời (sau đây gọi chung là Ban chấp hành Công đoàn công ty); người lao động trong Công ty cổ phần, Công ty trách nhiệm Hữu hạn.

c. Khuyến khích các doanh nghiệp tư nhân, Công ty hợp danh vận dụng, thực hiện quy định của Thông tư liên tịch này để tổ chức Hội nghị người lao động, góp phần tích cực vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

**2. Mục đích tổ chức Hội nghị người lao động**

a. Tổ chức Hội nghị người lao động trong Công ty cổ phần, Công ty trách nhiệm hữu hạn nhằm phát huy quyền dân chủ trực tiếp của người lao động; tạo điều kiện để người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định và giám sát những vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động.

b. Thông qua thực hiện dân chủ trực tiếp tại Hội nghị người lao động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, góp phần phòng ngừa và hạn chế tranh chấp lao động; thực hiện dân chủ trong khuôn khổ pháp luật, xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững.

**3. Nguyên tắc tổ chức hoạt động của Hội nghị người lao động**

a. Hội nghị người lao động trong công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn phải được tổ chức hằng năm. Trong những trường hợp cần thiết Giám đốc hoặc Ban chấp hành công đoàn có thể đề xuất tổ chức Hội nghị người lao động bất thường.

b. Hội nghị người lao động được thừa nhận là hợp lệ khi có sự tham dự của trên 2/3 tổng số đại biểu được Giám đốc và Ban chấp hành Công đoàn công ty quyết định triệu tập.

c. Nghị quyết của Hội nghị người lao động có giá trị khi có trên 50% tổng số đại biểu chính thức biểu quyết tán thành.

## II. NỘI DUNG HỘI NGHỊ NGƯỜI LAO ĐỘNG

### 1. Nội dung Hội nghị người lao động cấp phòng ban, phân xưởng

Trưởng phòng, ban; Quản đốc phân xưởng; Tổ trưởng, Đội trưởng của tổ, đội sản xuất: báo cáo kết quả thực hiện các chỉ tiêu kế hoạch của năm trước và các chỉ tiêu, nhiệm vụ sản xuất kinh doanh được giao trong năm kế hoạch của đơn vị.

Chủ tịch Công đoàn bộ phận (Tổ trưởng Công đoàn): báo cáo đánh giá việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động trong phạm vi phòng, ban, phân xưởng, tổ, đội sản xuất và các kiến nghị của người lao động; trình bày dự thảo mới hoặc dự thảo sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể, dự thảo mới hoặc dự thảo sửa đổi, bổ sung các nội quy, quy chế công ty.

Người lao động: thảo luận về các giải pháp để hoàn thành và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh; đề xuất những sáng kiến, kiến nghị cải thiện điều kiện làm việc tại phòng, ban, phân xưởng, đội sản xuất; nêu những kiến nghị với Giám đốc công ty và Ban chấp hành Công đoàn công ty; thảo luận nội dung dự thảo mới hoặc dự thảo sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể, dự thảo mới hoặc dự thảo sửa đổi, bổ sung các nội quy, quy chế công ty.

Bầu đại biểu dự Hội nghị người lao động công ty.

### 2. Nội dung Hội nghị người lao động toàn công ty

2.1. Phần nghi thức:

a. Bầu Đoàn chủ tịch và thư ký hội nghị:

- Đoàn chủ tịch hội nghị bao gồm: Giám đốc, Chủ tịch Công đoàn công ty; thành viên khác (do Hội nghị quyết định bằng hình thức biểu quyết) Đoàn chủ tịch có trách nhiệm chủ trì hội nghị.

- Đoàn chủ tịch dự kiến thư ký và lấy biểu quyết hội nghị. Thư ký hội nghị có trách nhiệm ghi biên bản, dự thảo nghị quyết của hội nghị.

b. Báo cáo tình hình Đại biểu dự hội nghị.

2.2. Phần nội dung:

a. Giám đốc công ty báo cáo các nội dung sau:

- Báo cáo kết quả sản xuất, kinh doanh năm qua; tình hình thực hiện các chế độ chính sách liên quan tới quyền, lợi ích của người lao động.

- Trình bày phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch, biện pháp phát triển sản xuất, kinh doanh, phương án sắp xếp tổ chức bộ máy quản lý điều hành, sắp xếp lao động, đổi mới thiết bị, công nghệ trong thời gian tới.

- Báo cáo đánh giá về các biện pháp nhằm đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, phòng, chống cháy, nổ, bảo vệ môi trường, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, đào tạo và đào tạo lại nghề cho người lao động.

- Báo cáo tình hình xây dựng và thực hiện các nội quy, quy chế của công ty, những nội dung sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh và mô hình quản lý của công ty.

- Báo cáo công khai mức trích lập quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi theo quyết định của Đại hội đồng cổ đông, Hội đồng thành viên, trích nộp kinh phí công đoàn, trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; công khai tài chính về các nội dung liên quan đến người lao động.

- Trả lời các câu hỏi của đại biểu có liên quan đến công tác điều hành, quản lý, tiếp thu và giải quyết các kiến nghị thuộc thẩm quyền của Giám đốc.

- Tiếp thu các nội dung để kiến nghị với Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên, Đại Hội đồng cổ đông giải quyết theo thẩm quyền.

b. Ban chấp hành Công đoàn công ty báo cáo nội dung như sau:

- Báo cáo kết quả tổ chức hoạt động Hội nghị người lao động cấp phòng, ban, phân xưởng, đội sản xuất và các kiến nghị của người lao động đã tập hợp từ hội nghị cấp dưới.

- Báo cáo việc tham gia xây dựng, sửa đổi các nội quy, quy chế liên quan trực tiếp đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.

- Báo cáo tình hình sử dụng quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, những nội dung đã được thực hiện, chưa thực hiện được, nguyên nhân chưa thực hiện.

- Trình bày nội dung dự thảo Thỏa ước lao động tập thể mới hoặc dự thảo sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể.

- Báo cáo các kiến nghị của tập thể người lao động với Giám đốc công ty, Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên, Đại hội đồng cổ đông.

- Tiếp thu ý kiến của đại biểu về những vấn đề thuộc vai trò, trách nhiệm của Công đoàn.

c. Đại biểu thảo luận tại hội nghị.

d. Ký kết Thỏa ước lao động tập thể mới hoặc ký sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể (khi đã hoàn thành thương lượng theo luật định).

e. Khen thưởng, phát động thi đua, ký kết các giao ước thi đua phấn đấu hoàn thành các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh năm kế hoạch.

g. Biểu quyết thông qua Nghị quyết Hội nghị người lao động.

**3. Nội dung Hội nghị người lao động bất thường**

Nội dung của Hội nghị người lao động bất thường tập trung bàn và quyết định các vấn đề là nguyên nhân phải triệu tập hội nghị.

## III. TỔ CHỨC HỘI NGHỊ

**1. Thời điểm tổ chức Hội nghị người lao động**

a. Hội nghị người lao động tại các phòng, ban, phân xưởng, đội sản xuất tiến hành sau khi có kế hoạch tổ chức Hội nghị người lao động công ty, có số lượng phân bổ đại biểu đi dự Hội nghị người lao động công ty.

b. Hội nghị người lao động công ty được tổ chức khi có kế hoạch sản xuất kinh doanh của năm tiếp theo được Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên thông qua.

**2. Hình thức tổ chức Hội nghị người lao động**

a. Hội nghị toàn thể được tổ chức ở các công ty có dưới 100 lao động.

b. Hội nghị đại biểu được tổ chức ở các công ty có từ 100 lao động trở lên.

c. Hội nghị người lao động cấp phòng ban, phân xưởng được tổ chức khi công ty tổ chức hội nghị đại biểu.

d. Hội nghị bất thường: Khi có những biến động lớn, ảnh hưởng tới tình hình sản xuất, kinh doanh của công ty, tác động trực tiếp tới quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động trong công ty thì Giám đốc hoặc Ban Chấp hành Công đoàn công ty có thể đề xuất việc tổ chức Hội nghị người lao động bất thường.

- Chuẩn bị báo cáo về tình hình thực hiện kế hoạch năm qua, phương hướng nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh năm tới và các báo cáo khác có liên quan.

- Chủ trì phối hợp với Công đoàn Công ty chuẩn bị dự thảo mới hoặc nội dung sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể; dự thảo các nội quy, quy chế và các văn bản khác để đưa ra lấy ý kiến tại Hội nghị người lao động cấp phòng, ban, phân xưởng.

- Chuẩn bị các điều kiện vật chất, kỹ thuật để tổ chức Hội nghị người lao động công ty.

b. Trong quá trình tổ chức hội nghị:

Thực hiện các nội dung quy định tại mục II, khoản 2, điểm 2.2, tiết a Thông tư này.

c. Sau khi tổ chức hội nghị:

- Giám đốc chịu trách nhiệm chỉ đạo các phòng, ban, phân xưởng, đội sản xuất lập kế hoạch, triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động; nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các quy định của công ty phù hợp với những nội dung đã thông qua tại Hội nghị người lao động công ty.

- Triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động và Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết giữa Giám đốc và đại diện Ban chấp hành Công đoàn công ty.

- Định kỳ 6 tháng, cùng với Ban chấp hành Công đoàn đánh giá tình hình thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động, Thỏa ước lao động tập thể, kết quả các phong trào thi đua và thông báo cho người lao động trong công ty biết.

4.2. Trách nhiệm của Ban chấp hành Công đoàn công ty

a. Trước khi tổ chức hội nghị:

- Phối hợp với Giám đốc công ty xây dựng kế hoạch tổ chức Hội nghị người lao động công ty.

- Chuẩn bị báo cáo về tình hình thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, sử dụng các quỹ khen thưởng, phúc lợi, các quỹ do người lao động đóng góp.

- Giám sát tình hình thực hiện Hội nghị người lao động các phòng ban, phân xưởng, đội sản xuất, tập hợp các kiến nghị của người lao động.

- Tiến hành thương lượng các nội dung dự thảo mới hoặc dự thảo sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể (theo quy định của pháp luật).

- Tham gia xây dựng dự thảo mới hoặc dự thảo sửa đổi, bổ sung các nội dung, quy chế công ty.

b. Trong quá trình tổ chức hội nghị: Thực hiện các nội dung quy định tại mục II, khoản 2, điểm 2.2, tiết b Thông tư này.

c. Sau khi tổ chức Hội nghị:

- Báo cáo kết quả tổ chức hoạt động của Hội nghị người lao động công ty với Công đoàn cấp trên trực tiếp.

- Phối hợp với Giám đốc chỉ đạo, triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động và Thỏa ước lao động tập thể.

- Tham gia với Giám đốc trong việc thực hiện sửa đổi, bổ sung các quy định của công ty cho phù hợp với Thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế công ty mà Hội nghị người lao động đã thông qua.

- Giám sát việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động. Phối hợp với các đoàn thể trong công ty động viên người lao động thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động, Thỏa ước lao động tập thể, các nội quy, quy chế đã thông qua.

- Định kỳ 6 tháng, cùng với Giám đốc công ty đánh giá tình hình thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động công ty, Thỏa ước lao động tập thể, kết quả các phong trào thi đua và thông báo cho người lao động trong công ty biết.

4.3. Trách nhiệm Đại biểu dự Hội nghị người lao động công ty

a. Thảo luận và tham gia ý kiến trực tiếp những vấn đề Giám đốc, Công đoàn công ty trình bày: những giải pháp thực hiện các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh đề ra; những sáng kiến và các biện pháp nhằm nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, hạ giá thành, tiết kiệm nguyên vật liệu, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, cải thiện điều kiện làm việc, sắp xếp bố trí lao động hợp lý; đề xuất những giải pháp cải thiện quan hệ lao động trong công ty, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

b. Thảo luận nội dung dự thảo mới Thỏa ước lao động tập thể hoặc nội dung dự thảo sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể để đại diện Ban chấp hành Công đoàn và Giám đốc công ty ký (nếu đảm bảo các quy định của pháp luật hiện hành).

c. Thảo luận và biểu quyết những nội dung kiến nghị với Đại hội đồng cổ đông, Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên công ty về những vấn đề vượt quá thẩm quyền của Giám đốc; Biểu quyết thông qua Nghị quyết Hội nghị người lao động công ty.

d. Truyền đạt lại kết quả Hội nghị người lao động công ty cho những người không đi dự hội nghị.

**5. Kinh phí tổ chức Hội nghị người lao động**

Doanh nghiệp đảm bảo kinh phí để tổ chức Hội nghị người lao động công ty và hội nghị người lao động các phòng ban, phân xưởng, đội sản xuất.

## IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**1.** Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

**2.** Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên, giám đốc công ty có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành công đoàn công ty thực hiện Thông tư này.

**3.** Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn phối hợp với cơ quan chức năng triển khai thực hiện Thông tư liên tịch này và báo cáo kết quả về Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội.

**4.** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hằng năm kiểm tra, đánh giá việc tổ chức Hội nghị Người lao động trong các công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, kịp thời tháo gỡ và giải quyết các vướng mắc của cơ sở./.

| | |
|---|---|
| **TM. ĐCT TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**<br>**CHỦ TỊCH** | **BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI** |
| **Đặng Ngọc Tùng** | **Nguyễn Thị Kim Ngân** |

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 785/QĐ-TLĐ NGÀY 27 THÁNG 5 NĂM 2004 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành Quy định về tổ chức và hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

*Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam;*
*Căn cứ Nghị quyết Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ IX;*
*Căn cứ Điều 156 của Bộ luật Lao động;*
*Theo đề nghị của Ban Pháp luật Tổng Liên đoàn,*

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định về tổ chức và hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn.

**Điều 2.** Quyết định này thay thế Quyết định số 340/QĐ-TLĐ ngày 28/4/1992 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam về thành lập Văn phòng tư vấn pháp luật của công đoàn.

**Điều 3.** Quyết định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký; các cấp công đoàn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LĐLĐ VIỆT NAM
CHỦ TỊCH

Cù Thị Hậu

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

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

# QUY ĐỊNH
# VỀ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT CỦA CÔNG ĐOÀN

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 785/QĐ-TLĐ ngày 27 tháng 5 năm 2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)*

## Chương I
## NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Mục đích, tính chất hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn

1. Hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn nhằm bảo đảm các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động; góp phần nâng cao hiểu biết, xây dựng ý thức chấp hành pháp luật của đoàn viên công đoàn, người lao động và các đối tượng khác.

2. Hoạt động tư vấn của Công đoàn về pháp luật lao động và công đoàn là hoạt động không thu phí; trừ các Trung tâm tư vấn pháp luật tổ chức, hoạt động theo Nghị định số 65/2003/NĐ-CP ngày 11/6/2003 của Chính phủ, Thông tư số 04/2003/TT-BTP ngày 28/10/2003 của Bộ Tư pháp, Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn.

**Điều 2.** Đoàn viên Công đoàn được tư vấn miễn phí về pháp luật lao động và Công đoàn

Đoàn viên Công đoàn được yêu cầu Công đoàn cấp quản lý trực tiếp hoặc đề nghị công đoàn cấp trên tư vấn miễn phí về pháp luật lao động và Công đoàn.

**Điều 3.** Trách nhiệm của Công đoàn trong việc tư vấn pháp luật cho đoàn viên Công đoàn và người lao động

1. Tư vấn pháp luật cho đoàn viên công đoàn và người lao động là trách nhiệm của các cấp Công đoàn. Căn cứ vào điều kiện cụ thể, từng cấp công đoàn lựa chọn, quyết định thành lập tổ chức hoặc phân công cán bộ để thực hiện công tác tư vấn pháp luật.

2. Khi đoàn viên Công đoàn yêu cầu hoặc người lao động đề nghị tư vấn về pháp luật lao động và Công đoàn, Công đoàn nơi tiếp nhận có trách nhiệm xem xét, đáp ứng, trừ các trường hợp quy định tại điểm đ và e khoản 1 Điều 12 của Quy định này.

## Chương II
## TỔ CHỨC TƯ VẤN PHÁP LUẬT CỦA CÔNG ĐOÀN

**Điều 4.** Các hình thức tổ chức tư vấn pháp luật của công đoàn

Căn cứ vào điều kiện ở từng cấp, hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn được tổ chức theo các hình thức sau đây:

1. Trung tâm tư vấn pháp luật;
2. Văn phòng tư vấn pháp luật;
3. Tổ tư vấn pháp luật;
4. Chuyên viên tư vấn pháp luật.

**Điều 5.** Trung tâm tư vấn pháp luật

Trung tâm tư vấn pháp luật là hình thức tổ chức được thành lập, hoạt động theo Nghị định số 65/2003/NĐ-CP ngày 11/6/2003 của Chính phủ, Thông tư số 04/2003/TT-BTP ngày 28/10/2003 của Bộ Tư pháp, Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn ban hành kèm theo Quyết định số 786/QĐ-TLĐ ngày 27 tháng 5 năm 2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

**Điều 6.** Văn phòng tư vấn pháp luật

1. Văn phòng tư vấn pháp luật là hình thức tổ chức do Công đoàn thành lập ở những nơi chưa đủ điều kiện thành lập Trung tâm tư vấn pháp luật quy định tại Điều 5 của Quy định này.

2. Văn phòng tư vấn pháp luật là hình thức tổ chức thuộc công đoàn cấp ra quyết định thành lập, có ít nhất một cán bộ chuyên trách thuộc biên chế của cơ quan Công đoàn cấp đó.

3. Văn phòng tư vấn pháp luật bao gồm Chủ nhiệm và các thành viên là cán bộ có hiểu biết về pháp luật, có kinh nghiệm hoạt động công đoàn đang công tác tại các ban, đơn vị của cấp công đoàn ra quyết định thành lập.

**Điều 7.** Tổ tư vấn pháp luật

1. Tổ tư vấn pháp luật là hình thức tổ chức do Công đoàn thành lập ở những nơi chưa đủ điều kiện thành lập Trung tâm tư vấn pháp luật, Văn phòng tư vấn pháp luật quy định tại Điều 5, Điều 6 của Quy định này.

2. Tổ tư vấn pháp luật bao gồm Tổ trưởng và các thành viên là cán bộ của cấp Công đoàn ra quyết định thành lập.

**Điều 8.** Chuyên viên tư vấn pháp luật

Chuyên viên tư vấn pháp luật là những tư vấn viên pháp luật được công nhận theo quy định của Nghị định số 65/2003/NĐ-CP và những cán bộ làm công tác pháp luật của Công đoàn được công đoàn cấp đó cử làm công tác tư vấn pháp luật.

## Chương III
## NỘI DUNG, HÌNH THỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP TƯ VẤN PHÁP LUẬT CỦA CÔNG ĐOÀN

**Điều 9.** Nội dung tư vấn pháp luật

Hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn tập trung chủ yếu vào lĩnh vực pháp luật lao động và công đoàn.

Những nơi thành lập Trung tâm tư vấn pháp luật có thể mở rộng nội dung hoạt động để thu phí đối với các lĩnh vực hình sự, dân sự, hành chính hoặc lĩnh vực pháp luật khác và thu phí các đối tượng ngoài đối tượng qui định tại Điều 2 của Qui định này và khoản 2 Điều 14 Qui chế tổ chức, hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật công đoàn ban hành kèm theo Quyết định số 786/QĐ-TLĐ ngày 27 tháng 5 năm 2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

**Điều 10.** Các hình thức tư vấn pháp luật

Hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn được thực hiện theo các hình thức sau đây:

1. Hướng dẫn, giải đáp pháp luật;

2. Cung cấp thông tin, văn bản pháp luật;

3. Tư vấn soạn thảo các văn bản;

4. Dịch vụ pháp lý;

5. Kiến nghị giải quyết yêu cầu, đề nghị của đối tượng tư vấn pháp luật;

6. Các hình thức khác phù hợp với quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

**Điều 11.** Hình thức, phương pháp tư vấn pháp luật

Hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn được thực hiện thông qua các phương pháp, cách thức sau:

1. Trực tiếp;

2. Bằng văn bản;

3. Điện thoại;

4. Các phương tiện thông tin đại chúng;

5. Phương pháp, cách thức khác.

## Chương IV
## QUYỀN HẠN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÁ NHÂN, TỔ CHỨC THỰC HIỆN CÔNG TÁC TƯ VẤN PHÁP LUẬT

**Điều 12.** Quyền hạn và trách nhiệm của người làm công tác tư vấn pháp luật

1. Khi hoạt động tư vấn pháp luật, người làm công tác tư vấn pháp luật có các quyền sau đây:

a) Đề nghị các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan cung cấp thông tin, tài liệu phục vụ cho hoạt động tư vấn pháp luật theo quy định của pháp luật;

b) Khi được uỷ quyền hoặc phân công của công đoàn, có quyền đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên công đoàn, người lao động trước người sử dụng lao động, cơ quan nhà nước, tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

c) Đề xuất với công đoàn cấp có thẩm quyền kiến nghị với các cơ quan, tổ chức và cá nhân có trách nhiệm giải quyết yêu cầu hoặc đề nghị của đối tượng tư vấn pháp luật theo quy định của pháp luật;

d) Được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng tư vấn pháp luật; được hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn;

đ) Từ chối tư vấn pháp luật trong những trường hợp không thuộc chức năng, nhiệm vụ, nội dung tư vấn; đối tượng tư vấn có hành vi vi phạm nội quy, quy chế của cơ quan, cố tình cung cấp thông tin, tài liệu sai sự thật;

e) Từ chối yêu cầu tư vấn pháp luật trái quy định của pháp luật, quy định của Tổng Liên đoàn và đạo đức xã hội.

2. Khi hoạt động tư vấn pháp luật, người làm công tác tư vấn pháp luật có trách nhiệm:

a) Tư vấn pháp luật trung thực, khách quan;

b) Tuân thủ các quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn về tư vấn pháp luật;

c) Chịu trách nhiệm về nội dung tư vấn pháp luật do mình thực hiện.

**Điều 13.** Quyền hạn và trách nhiệm của tổ chức làm công tác tư vấn pháp luật

1. Khi thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình, Tổ chức làm công tác tư vấn pháp luật có các quyền sau đây:

a) Được đề nghị các cơ quan, tổ chức và cá nhân hữu quan cung cấp thông tin về những vấn đề có liên quan đến nội dung tư vấn;

b) Đề xuất với công đoàn cấp có thẩm quyền kiến nghị với các cơ quan, đơn vị, tổ chức, cá nhân hữu quan giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của đoàn viên công đoàn và người lao động.

2. Khi thực hiện hoạt động tư vấn pháp luật, Tổ chức làm công tác tư vấn pháp luật có trách nhiệm:

a) Tuân theo các quy định của pháp luật, quy định của Tổng Liên đoàn và các quy định của Công đoàn cấp ra quyết định thành lập;

b) Định kỳ 6 tháng, báo cáo cơ quan Công đoàn cấp mình về kết quả hoạt động tư vấn pháp luật;

c) Chịu trách nhiệm về hoạt động của cán bộ tư vấn pháp luật do mình quản lý.

## Chương V
## QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA ĐỐI TƯỢNG ĐƯỢC TƯ VẤN PHÁP LUẬT

**Điều 14.** Đối tượng tư vấn pháp luật của Công đoàn

Đối tượng được tư vấn pháp luật của Công đoàn bao gồm:

1. Đoàn viên công đoàn;

2. Người lao động;

3. Tổ chức công đoàn.

Ngoài ra, căn cứ vào điều kiện cụ thể, có thể mở rộng phạm vi tư vấn sang một số đối tượng khác.

**Điều 15.** Quyền của đối tượng được tư vấn pháp luật

Đối tượng được tư vấn pháp luật có quyền sau đây:

1. Được tư vấn pháp luật theo quy định của Tổng Liên đoàn;

2. Tự mình hoặc uỷ quyền cho người khác đề nghị tư vấn pháp luật; được thông báo về kết quả tư vấn;

3. Được giữ bí mật về nội dung tư vấn pháp luật khi có yêu cầu;

4. Được khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật đối với các hành vi gây phiền hà, cản trở hoặc hành vi vi phạm khác của người thực hiện tư vấn.

**Điều 16.** Trách nhiệm của đối tượng được tư vấn pháp luật

Đối tượng được tư vấn pháp luật có trách nhiệm sau đây:

1. Xuất trình thẻ đoàn viên công đoàn hoặc giấy tờ xác nhận khác thuộc đối tượng được tư vấn pháp luật của Công đoàn;

2. Cung cấp đầy đủ, trung thực những thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung yêu cầu tư vấn pháp luật và chịu trách nhiệm về tính xác thực của những thông tin, tài liệu đó;

3. Chấp hành nội quy, quy định của cơ quan, tổ chức tư vấn pháp luật.

## Chương VI
## QUY TRÌNH TƯ VẤN PHÁP LUẬT

**Điều 17.** Tiếp nhận yêu cầu tư vấn pháp luật

Khi có yêu cầu tư vấn, người thực hiện tư vấn tiến hành các công việc sau đây:

1. Tiếp nhận hồ sơ, kiểm tra các giấy tờ liên quan đến điều kiện và nội dung yêu cầu tư vấn. Trường hợp xét thấy nội dung yêu cầu tư vấn đơn giản, cụ thể, rõ ràng, có thể tiến hành tư vấn ngay cho đối tượng được tư vấn;

2. Nếu hồ sơ đề nghị tư vấn còn thiếu các giấy tờ, tài liệu, chứng cứ có liên quan, thì hướng dẫn, yêu cầu đối tượng được tư vấn bổ sung;

3. Viết giấy biên nhận hồ sơ nếu đối tượng được tư vấn có yêu cầu; viết phiếu hẹn trả lời kết quả tư vấn ;

4. Căn cứ vào nội dung yêu cầu, phân loại vụ việc tư vấn để xác định hình thức, phương pháp tư vấn phù hợp.

**Điều 18.** Nghiên cứu yêu cầu tư vấn pháp luật

1. Căn cứ vào nội dung yêu cầu tư vấn, tổ chức, cá nhân thực hiện tư vấn tiến hành thu thập, nghiên cứu các văn bản, tài liệu có liên quan. Trường hợp cần thiết có thể xác minh hoặc đề nghị cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan cung cấp thông tin về những vấn đề có liên quan đến nội dung tư vấn;

2. Sau khi nghiên cứu, xây dựng nội dung, lựa chọn hình thức và phương pháp tư vấn để chuẩn bị trả lời đối tượng yêu cầu tư vấn.

**Điều 19.** Trả lời yêu cầu tư vấn pháp luật

1. Tổ chức, cá nhân thực hiện tư vấn trả lời đối tượng được tư vấn theo phiếu hẹn, thông qua các hình thức và phương pháp quy định tại Điều 10, Điều 11 của Quy định này.

2. Trường hợp cần thiết, tổ chức tư vấn có thể trực tiếp hoặc đề nghị Công đoàn cấp mình, kiến nghị các cơ quan, đơn vị, cá nhân hữu quan giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của đối tượng được tư vấn.

**Điều 20.** Theo dõi kết quả tư vấn pháp luật

Tổ chức, cá nhân thực hiện tư vấn có trách nhiệm lập sổ theo dõi kết quả tư vấn để tổng hợp, đánh giá, rút kinh nghiệm. Các vụ việc tư vấn được đánh số, sắp xếp theo thứ tự thời gian và theo lĩnh vực tư vấn. Hồ sơ tư vấn được lưu trữ theo quy định của pháp luật; những trường hợp cần thiết, được lưu lại phục vụ cho công tác nghiên cứu hoặc làm tài liệu tham khảo.

## Chương VII
## NHỮNG ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM CHO HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT CỦA CÔNG ĐOÀN

**Điều 21.** Điều kiện về biên chế, tổ chức và cơ sở vật chất

1. Căn cứ vào điều kiện cụ thể của địa phương, ngành, cơ sở, Công đoàn mỗi cấp quyết định hình thức tổ chức và biên chế làm công tác tư vấn pháp luật theo quy định tại Điều 5, Điều 6, Điều 7 và Điều 8 của Quy định này;

2. Tổ chức, cá nhân làm công tác tư vấn pháp luật của công đoàn được cấp công đoàn ra quyết định thành lập tạo điều kiện về phương tiện làm việc và bảo đảm các điều kiện khác phục vụ cho hoạt động tư vấn.

**Điều 22.** Tài chính bảo đảm cho hoạt động tư vấn pháp luật

1. Tổ chức, cá nhân làm công tác tư vấn pháp luật của Công đoàn cấp nào do công đoàn cấp đó bảo đảm tài chính hoạt động, bao gồm chi phí hành chính, chi phí trả lương và các chi phí hợp lý khác.

Tài chính bảo đảm cho hoạt động tư vấn được trích từ các nguồn thu của Công đoàn theo quy định của Tổng Liên đoàn;

2. Tổ chức làm công tác tư vấn pháp luật Công đoàn được tiếp nhận tài trợ của cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn.

3. Ngoài các nguồn tài chính quy định tại khoản 1 và khoản 2 của điều này, Trung tâm tư vấn pháp luật được thu phí theo quy định của Nghị định số 65/2003/NĐ-CP ngày 11/6/2003 của Chính phủ, Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn ban hành kèm theo Quyết định số 786/QĐ-TLĐ ngày 27 tháng 5 năm 2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

## Chương VIII
## QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CHỈ ĐẠO, QUẢN LÝ CÔNG TÁC TƯ VẤN PHÁP LUẬT

**Điều 23.** Quyền và trách nhiệm của Tổng Liên đoàn

1. Ban hành các văn bản hướng dẫn về hoạt động tư vấn pháp luật Công đoàn;

2. Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng tư vấn cho cán bộ làm công tác tư vấn pháp luật của Công đoàn;

3. Chỉ đạo, kiểm tra việc chấp hành các quy định về tổ chức, hoạt động tư vấn pháp luật của Công đoàn;

4. Hướng dẫn, hỗ trợ các cấp Công đoàn về chuyên môn, nghiệp vụ và đào tạo cán bộ làm công tác tư vấn pháp luật Công đoàn.

**Điều 24.** Quyền và trách nhiệm của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; Công đoàn cấp trên cơ sở

1. Căn cứ vào quy định của Tổng Liên đoàn, ban hành các quy định cụ thể triển khai thực hiện chủ trương phát triển hoạt động tư vấn pháp luật phù hợp với điều kiện của địa phương, ngành;

2. Chỉ đạo, kiểm tra việc chấp hành các quy định về tổ chức, hoạt động tư vấn pháp luật theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn;

3. Có kế hoạch và tổ chức thực hiện việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; bồi dưỡng kỹ năng tư vấn pháp luật cho cán bộ làm công tác tư vấn;

4. Hỗ trợ Công đoàn cấp dưới về chuyên môn, nghiệp vụ, tài chính trong việc triển khai thực hiện công tác tư vấn pháp luật;

5. Định kỳ 6 tháng, báo cáo Công đoàn cấp trên trực tiếp về tổ chức và hoạt động tư vấn pháp luật ở cấp mình theo Quy định này và các quy định có liên quan khác của Tổng Liên đoàn.

**Điều 25.** Quyền và trách nhiệm của Công đoàn cơ sở

1. Căn cứ vào điều kiện cụ thể, Công đoàn cơ sở phân công cán bộ thực hiện công tác tư vấn pháp luật tại đơn vị, cơ sở mình. Những nơi cán bộ công đoàn hoạt động kiêm nhiệm, cần ưu tiên dành thời gian thoả đáng trong quĩ thời gian hoạt động công đoàn cho hoạt động tư vấn;

2. Định kỳ 6 tháng, báo cáo Công đoàn cấp trên trực tiếp về hoạt động tư vấn pháp luật; được quyền đề nghị Công đoàn cấp trên hỗ trợ về chuyên môn, nghiệp vụ và các điều kiện đảm bảo khác phục vụ cho hoạt động tư vấn.

## Chương IX
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 26.** Điều khoản thi hành

1. Quy định này được triển khai thực hiện trong các cấp công đoàn;

2. Ban pháp luật Tổng Liên đoàn tham mưu giúp Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn tổ chức triển khai thực hiện Quy định này;

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc các cấp công đoàn báo cáo, đề xuất Tổng Liên đoàn xem xét, giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LĐLĐ VIỆT NAM**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 786/QĐ-TLĐ NGÀY 27 THÁNG 5 NĂM 2004 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn

## TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

- Căn cứ Nghị định số 65/2003/NĐ-CP ngày 11/6/2003 của Chính phủ và Thông tư số 04/2003/TT-BTP ngày 28/10/2003 của Bộ Tư pháp về tổ chức và hoạt động tư vấn pháp luật;

- Theo đề nghị của Ban Pháp luật Tổng Liên đoàn;

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn.

**Điều 2.** Quyết định này thay thế Quyết định số 340/QĐ-TLĐ ngày 28/4/1992 của Tổng Liên đoàn về thành lập Văn phòng tư vấn pháp luật của Công đoàn.

**Điều 3.** Quyết định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký; các cấp công đoàn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LĐLĐ VIỆT NAM**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# QUY CHẾ
# TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA TRUNG TÂM TƯ VẤN PHÁP LUẬT CÔNG ĐOÀN

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 786/QĐ-TLĐ ngày 27 tháng 5 năm 2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)*

## Chương I
## NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn

Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn là hình thức tổ chức tư vấn pháp luật của Công đoàn, do Tổng Liên đoàn, Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng liên đoàn thành lập theo quy định tại Nghị định số 65/2003/NĐ-CP ngày 11/6/2003 của Chính phủ về tổ chức, hoạt động tư vấn pháp luật (Sau đây gọi là Nghị định số 65/2003/NĐ-CP), Thông tư số 04/2003/TT-BTP ngày 28/10/2003 của Bộ Tư pháp hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 65/2003/NĐ-CP (Sau đây gọi là Thông tư số 04/2003/TT-BTP) và quy định của Quy chế này.

**Điều 2.** Quản lý hoạt động Trung tâm tư vấn pháp luật

Quản lý hoạt động Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn được thực hiện theo nguyên tắc kết hợp quản lý nhà nước với quản lý thống nhất của Tổng Liên đoàn.

Tổ chức và hoạt động Trung tâm tư vấn pháp luật Công đoàn được thực hiện theo các quy định của Nhà nước và quy định của Tổng Liên đoàn.

## Chương II
## THÀNH LẬP TRUNG TÂM TƯ VẤN PHÁP LUẬT

**Điều 3.** Điều kiện thành lập

Tổng Liên đoàn, Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn được thành lập Trung tâm tư vấn pháp luật. Khi thành lập Trung tâm tư vấn pháp luật, phải có các điều kiện sau đây:

1. Có ít nhất ba tư vấn viên pháp luật đủ điều kiện theo quy định tại khoản 1 Điều 13 của Nghị định 65/2003/NĐ-CP. Trong đó, ít nhất có một tư vấn viên hoạt động chuyên trách, số còn lại có thể là cán bộ của cấp công đoàn ra quyết định thành lập hoạt động kiêm nhiệm tại Trung tâm;

2. Có địa điểm riêng của Trung tâm tư vấn pháp luật để giao dịch và làm việc.

**Điều 4.** Đăng ký hoạt động

1. Trung tâm tư vấn pháp luật do Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thành lập, đăng ký hoạt động tại Sở Tư pháp địa phương mình.

2. Trung tâm tư vấn pháp luật do Tổng Liên đoàn, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn thành lập, đăng ký hoạt động tại Sở Tư pháp nơi đặt trụ sở của Trung tâm.

3. Hồ sơ đăng ký hoạt động của Trung tâm Tư vấn pháp luật công đoàn thực hiện theo quy định tại Điều 6 Nghị định 65/2003/NĐ-CP và Mục 2 Thông tư 04/2003/TT-BTP.

**Điều 5.** Việc đặt chi nhánh của Trung tâm tư vấn pháp luật

1. Trung tâm tư vấn pháp luật thuộc Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, trực thuộc Trung ương quyết định việc đặt chi nhánh của Trung tâm, sau khi được Ban Thường vụ Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chấp thuận.

2. Chi nhánh của Trung tâm tư vấn pháp luật phải có ít nhất một tư vấn viên hoạt động chuyên trách.

3. Tổ chức, hoạt động và trình tự, thủ tục thành lập chi nhánh của Trung tâm tư vấn pháp luật, thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 5 Nghị định 65/2003/NĐ-CP và Mục 4 Thông tư 04/2003/TT-BTP.

## Chương III
## TỔ CHỨC CỦA TRUNG TÂM TƯ VẤN PHÁP LUẬT

**Điều 6.** Địa vị của Trung tâm tư vấn pháp luật

1. Trung tâm tư vấn pháp luật là đơn vị sự nghiệp của Công đoàn, có con dấu và tài khoản riêng, được cấp công đoàn ra quyết định thành lập giao chỉ tiêu biên chế và trả lương theo quy định của Tổng Liên đoàn đối với các đơn vị sự nghiệp của Công đoàn.

2. Công đoàn cấp ra quyết định thành lập Trung tâm tư vấn pháp luật lựa chọn và quyết định loại đơn vị sự nghiệp theo quy định tại Quy định số 204/QĐ-TLĐ ngày 17/2/2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về chế độ tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp có thu và các quy định khác của Tổng Liên đoàn áp dụng đối với Trung tâm tư vấn pháp luật do mình thành lập.

**Điều 7.** Tổ chức của Trung tâm tư vấn pháp luật

1. Trung tâm tư vấn pháp luật có Giám đốc Trung tâm, tư vấn viên pháp luật và các nhân viên khác. Căn cứ vào nhu cầu và điều kiện cụ thể, Công đoàn cấp ra quyết định thành lập Trung tâm có thể quyết định Trung tâm có một số bộ phận giúp việc khác.

2. Trung tâm tư vấn pháp luật của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có thể có chi nhánh được thành lập, tổ chức và hoạt động theo quy định tại Điều 5 của Quy chế này.

3. Khuyến khích Trung tâm tư vấn pháp luật phát triển đội ngũ cộng tác viên tư vấn pháp luật theo quy định tại Điều 16 của Nghị định 65/2003/NĐ-CP.

**Điều 8.** Mối quan hệ của Trung tâm tư vấn pháp luật

1. Trung tâm tư vấn pháp luật chịu sự chỉ đạo, lãnh đạo trực tiếp của cơ quan Công đoàn cấp ra quyết định thành lập về tổ chức cán bộ, về chủ trương và nội dung hoạt động.

2. Trung tâm tư vấn pháp luật nhân danh mình khi tiến hành các hoạt động tư vấn pháp luật. Trường hợp được uỷ quyền của cấp Công đoàn ra quyết định thành lập thì hoạt động theo danh nghĩa Công đoàn cấp đó. Trung tâm tư vấn pháp luật chịu trách nhiệm về hoạt động của mình trước pháp luật và trước Công đoàn cấp ra quyết định thành lập.

3. Trung tâm tư vấn pháp luật có trách nhiệm định kỳ báo cáo kết quả hoạt động với Công đoàn cấp ra quyết định thành lập. Báo cáo 6 tháng được gửi trước ngày 30 tháng 6; báo cáo năm được gửi trước ngày 31 tháng 12.

## Chương IV
## QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA TRUNG TÂM TƯ VẤN PHÁP LUẬT

**Điều 9.** Hình thức, phạm vi tư vấn pháp luật

1. Trung tâm tư vấn pháp luật được chủ động tiến hành các hoạt động sau đây:

a) Hướng dẫn, giải đáp pháp luật;

b) Cung cấp thông tin, văn bản pháp luật;

c) Tư vấn soạn thảo các văn bản;

d) Dịch vụ pháp lý;

e) Kiến nghị giải quyết yêu cầu, đề nghị của đối tượng tư vấn pháp luật.

2. Tuỳ theo sự phân công của cấp Công đoàn ra quyết định thành lập, Trung tâm tư vấn pháp luật có thể tham gia các hoạt động: Xây dựng chính sách, pháp luật; giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo; phổ biến giáo dục pháp luật.

3. Khi được cấp công đoàn ra quyết định thành lập uỷ quyền đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đối tượng tư vấn trước các cơ quan tiến hành tố tụng, Trung tâm tư vấn pháp luật hoạt động với danh nghĩa của cấp Công đoàn uỷ quyền.

**Điều 10.** Quyền và nghĩa vụ của Trung tâm tư vấn pháp luật

1. Khi thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình, Trung tâm tư vấn pháp luật có các quyền:

a) Được đề nghị các cơ quan, tổ chức hữu quan cung cấp thông tin về những vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đối tượng tư vấn;

b) Được kiến nghị với các cơ quan, đơn vị, tổ chức hữu quan giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của đoàn viên công đoàn và người lao động;

c) Được tiếp nhận tài trợ của cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn;

2. Khi thực hiện hoạt động tư vấn pháp luật, Trung tâm tư vấn pháp luật có các nghĩa vụ:

a) Tuân theo quy định của pháp luật, quy định của Tổng Liên đoàn và các quy định của cấp công đoàn ra quyết định thành lập;

b) Chịu trách nhiệm về chất lượng của tư vấn viên pháp luật, cộng tác viên tư vấn pháp luật của Trung tâm.

## Chương V
## TƯ VẤN VIÊN PHÁP LUẬT

**Điều 11.** Điều kiện đề nghị cấp giấy chứng nhận tư vấn viên pháp luật

Cán bộ Công đoàn thuộc cơ quan ra quyết định thành lập Trung tâm tư vấn pháp luật có đủ các điều kiện sau đây thì được đề nghị cấp giấy chứng nhận tư vấn viên pháp luật:

1. Có bằng cử nhân luật hoặc tương đương, có thời gian công tác pháp luật từ 3 năm trở lên. Thời gian công tác pháp luật là thời gian đã làm công tác pháp luật ở các cơ quan, tổ chức khác trước khi làm công tác Công đoàn hoặc thời gian làm công tác tại các Ban, đơn vị thuộc tổ chức công đoàn có liên quan đến công tác pháp luật;

2. Đã được bồi dưỡng kỹ năng tư vấn pháp luật do ngành Tư pháp hoặc Công đoàn tổ chức;

3. Không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đã bị kết án mà chưa được xoá án tích.

**Điều 12.** Quyền và nghĩa vụ của tư vấn viên pháp luật

1. Tư vấn viên pháp luật có các quyền sau đây:

a) Được thực hiện tư vấn pháp luật trong phạm vi và quyền hạn của Trung tâm tư vấn pháp luật;

b) Được Công đoàn tạo điều kiện tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng tư vấn pháp luật;

c) Được bảo đảm về các chế độ, chính sách như đối với cán bộ công tác tại các ban chuyên đề của Công đoàn cấp ra quyết định thành lập và các quyền lợi khác theo quy định của Tổng Liên đoàn.

2. Tư vấn viên pháp luật có các nghĩa vụ sau đây:

a) Tư vấn pháp luật trung thực, khách quan;

b) Tuân thủ các quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn;

c) Chịu trách nhiệm về nội dung tư vấn pháp luật do mình thực hiện.

## Chương VI
## TÀI CHÍNH CỦA TRUNG TÂM TƯ VẤN PHÁP LUẬT

**Điều 13.** Chế độ tài chính của Trung tâm tư vấn pháp luật

1. Trung tâm tư vấn pháp luật là đơn vị sự nghiệp của Công đoàn, được Công đoàn cấp ra quyết định thành lập bảo đảm tài chính hoạt động, bao gồm chi phí hành chính, chi phí trả lương cho tư vấn viên, cộng tác viên tư vấn pháp luật và các chi phí hợp lý khác.

2. Trung tâm tư vấn pháp luật được thu phí tư vấn pháp luật theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn nhằm bù đắp một phần chi phí và cải thiện điều kiện làm việc của Trung tâm.

3. Chế độ chi tiêu tài chính của các trung tâm thực hiện theo kế hoạch được duyệt phù hợp với qui định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn.

**Điều 14.** Tư vấn pháp luật miễn phí

Trung tâm tư vấn pháp luật thực hiện tư vấn pháp luật miễn phí về pháp luật lao động và công đoàn cho các đối tượng sau đây:

1. Đoàn viên Công đoàn;

2. Người nghèo, đối tượng chính sách được hưởng trợ giúp pháp lý miễn phí theo quy định của pháp luật về trợ giúp pháp lý.

**Điều 15.** Tư vấn pháp luật thu phí

1. Trung tâm tư vấn pháp luật có thể thực hiện tư vấn pháp luật thu phí các đối tượng ngoài đối tượng và nội dung tư vấn quy định tại Điều 14 của Quy chế này.

2. Căn cứ vào quy định tại khoản 3 Điều 10 của Nghị định 65/2003/NĐ-CP, Công đoàn cấp ra quyết định thành lập Trung tâm tư vấn pháp luật lập biểu phí áp dụng cho Trung tâm.

Biểu phí phải được niêm yết tại trụ sở Trung tâm tư vấn pháp luật.

3. Trung tâm tư vấn pháp luật phải lập sổ sách theo dõi việc thu, chi theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn; có trách nhiệm báo cáo tài chính, chịu sự kiểm tra, giám sát của Công đoàn và cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

## Chương VII
## THỰC HIỆN CÁC QUY ĐỊNH CHUYỂN TIẾP

**Điều 16.** Đăng ký lại các tổ chức tư vấn pháp luật công đoàn đang hoạt động

1. Văn phòng tư vấn pháp luật của Công đoàn thành lập và hoạt động trước ngày 15/8/2003 (ngày Nghị định 65/2003/NĐ-CP có hiệu lực thi hành) nếu chuyển đổi thành Trung tâm tư vấn pháp luật theo quy định của Nghị định 65/2003/NĐ-CP thì phải đảm bảo các điều kiện theo Điều 3 của Qui chế này và đăng ký hoạt động tại Sở Tư pháp, nơi đặt trụ sở của Trung tâm.

2. Hồ sơ đăng ký chuyển đổi Văn phòng tư vấn pháp luật thành Trung tâm tư vấn pháp luật thực hiện theo quy định tại điểm 9.2. Mục 9 Thông tư 04/2003/TT-BTP của Bộ Tư pháp.

**Điều 17.** Công nhận tư vấn viên pháp luật

Cán bộ đang làm công tác tư vấn pháp luật tại các Văn phòng tư vấn pháp luật của Công đoàn từ 5 năm trở lên được đề nghị Sở Tư pháp cấp giấy chứng nhận tư vấn viên pháp luật.

## Chương VIII
## TRÁCH NHIỆM QUẢN LÝ CỦA CÔNG ĐOÀN

**Điều 18.** Trách nhiệm của Tổng Liên đoàn

1. Thống nhất quản lý về hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật và các tổ chức thực hiện nhiệm vụ tư vấn pháp luật của Công đoàn;

2. Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng tư vấn pháp luật cho cán bộ làm công tác tư vấn pháp luật của Công đoàn;

3. Hướng dẫn, hỗ trợ các cấp công đoàn về chuyên môn nghiệp vụ và đào tạo cán bộ, cộng tác viên làm công tác tư vấn pháp luật công đoàn;

4. Chỉ đạo, kiểm tra việc chấp hành các quy định về tổ chức, hoạt động Trung tâm tư vấn pháp luật của Công đoàn.

**Điều 19.** Trách nhiệm của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn

1. Quản lý chỉ đạo trực tiếp Trung tâm tư vấn pháp luật do mình thành lập, tổ chức hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn.

2. Tổ chức thực hiện việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng tư vấn pháp luật cho cán bộ làm công tác tư vấn pháp luật.

3. Báo cáo Sở Tư pháp nơi đặt trụ sở của Trung tâm tư vấn pháp luật và Tổng Liên đoàn về tổ chức và hoạt động của Trung tâm tư vấn pháp luật do mình thành lập theo quy định của pháp luật và Quy chế này.

## Chương IX
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 20.** Điều khoản thi hành

1. Quy chế này được thực hiện trong các cấp công đoàn;

2. Ban pháp luật Tổng Liên đoàn tham mưu giúp Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn tổ chức triển khai thực hiện Quy chế này;

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc các cấp công đoàn báo cáo, đề xuất Tổng Liên đoàn xem xét, giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LĐLĐ VIỆT NAM**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# NGHỊ QUYẾT LIÊN TỊCH SỐ 01/2004/NQLT-TLĐ-BTNMT NGÀY 15 THÁNG 11 NĂM 2004 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM - BỘ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG

## Về việc phối hợp hành động bảo vệ môi trường phục vụ phát triển bền vững

*Căn cứ Luật Bảo vệ môi trường ngày 27 tháng 12 năm 1993;*

*Căn cứ Chỉ thị số 36/CT-TW ngày 25 tháng 6 năm 1998 của Bộ Chính trị về tăng cường công tác bảo vệ môi trường trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước;*

*Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam được Đại hội đại biểu Công đoàn toàn quốc lần thứ IX thông qua ngày 13 tháng 10 năm 2003;*

*Căn cứ Nghị định số 91/2002/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2002 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Tài nguyên và Môi trường;*

*Để đáp ứng các yêu cầu cấp bách về bảo vệ môi trường trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, góp phần thực hiện tốt các nội dung, chỉ tiêu về môi trường tại Nghị quyết Đại hội Công đoàn toàn quốc lần thứ IX, thực hiện có hiệu quả vai trò của Công đoàn Việt Nam, thu hút đông đảo công nhân, công chức, viên chức và lao động tham gia bảo vệ môi trường, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Tài nguyên và Môi trường thống nhất ban hành Nghị quyết liên tịch phối hợp hành động bảo vệ môi trường phục vụ phát triển bền vững,*

### I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

**1.** Nâng cao nhận thức cho công nhân, công chức, viên chức và lao động về nhiệm vụ bảo vệ môi trường, từng bước thay đổi những hành vi, phong tục tập quán lạc hậu ảnh hưởng xấu đến môi trường sống, có ý thức sử dụng hợp lý và tiết kiệm tài nguyên, bảo vệ và cải thiện môi trường, xây dựng nếp sống văn minh thân thiện với môi trường vì sự phát triển bền vững, công bằng và tiến bộ xã hội.

**2.** Vận động công nhân, công chức, viên chức và lao động tham gia bảo vệ môi trường, xây dựng và thực hiện thí điểm nhân rộng mô hình công nhân, công chức, viên chức và lao động tham gia bảo vệ môi trường ở các cấp Công đoàn, đặc biệt chú trọng các cơ sở sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp - làng nghề.

**3.** Tăng cường sự phối hợp chỉ đạo giữa Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Tài nguyên và Môi trường, sự tham gia của các cấp công đoàn trong hoạt động bảo vệ môi trường, củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của các cấp công đoàn, đồng thời đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ công đoàn trong công tác bảo vệ môi trường.

### II. NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG PHỐI HỢP

**1.** Xây dựng chương trình lồng ghép về quản lý thống nhất hệ thống an toàn vệ sinh lao động với bảo vệ môi trường trong hệ thống công đoàn.

**2.** Tổ chức thường xuyên các hoạt động tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức về bảo vệ môi trường, sử dụng tiết kiệm và hợp lý tài nguyên thiên nhiên cho công nhân, công chức, viên chức và lao động cả nước, lồng ghép hoạt động bảo vệ môi trường với phong trào "Xanh - Sạch - Đẹp, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động" do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phát động. Đẩy mạnh các hoạt động truyền thông để trang bị các kiến thức, kỹ thuật, công nghệ về bảo vệ môi trường, quản lý và sử dụng hợp lý các nguồn tài nguyên thiên nhiên cho cán bộ Công đoàn các cấp.

**3.** Tổ chức biên soạn và cung cấp các tài liệu giáo dục về môi trường phù hợp với công nhân, công chức, viên chức và lao động, lồng ghép nội dung giáo dục về môi trường với nội dung giáo dục về an toàn vệ sinh lao động, bảo đảm sức khoẻ cho người lao động và các nội dung công tác của Công đoàn nhằm tăng cường hiệu quả công tác giáo dục về môi trường.

**4.** Xây dựng và thực hiện chương trình hành động "Tăng cường sự tham gia của Công đoàn trong lĩnh vực bảo vệ môi trường giai đoạn 2005 - 2010" nhằm triển khai có hiệu quả Chiến lược bảo vệ môi trường quốc gia đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020.

**5.** Xây dựng các chương trình bảo vệ, nâng cao chất lượng môi trường lao động, khu công nghiệp góp phần vào việc bảo vệ tài nguyên thiên nhiên và môi trường. Áp dụng các công nghệ sạch, thân thiện với môi trường và chương trình sản xuất sạch hơn tại các cơ sở sản xuất.

**6.** Tổ chức thực hiện các công trình nghiên cứu về vai trò của Công đoàn và người lao động trong sự nghiệp bảo vệ môi trường; nghiên cứu, kiến nghị với Nhà nước sửa đổi, bổ sung cơ chế, chính sách, luật pháp có liên quan đến vấn đề môi trường.

**7.** Tổ chức các chương trình hành động và các hoạt động cụ thể nhân ngày Môi trường thế giới (5/6) và các sự kiện môi trường khác hàng năm trong các cơ sở sản xuất và các cấp công đoàn.

**8.** Chủ động và tích cực tham gia triển khai các chương trình, dự án thực hiện Chiến lược Bảo vệ môi trường quốc gia đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

## III. PHÂN CÔNG TRÁCH NHIỆM

### 1. Trách nhiệm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

1.1. Chỉ đạo và triển khai thực hiện Nghị quyết liên tịch đến các cấp Công đoàn, công nhân, công chức, viên chức và lao động trong cả nước. Vận động sự tham gia tích cực, đông đảo của công nhân, công chức, viên chức và lao động trong lĩnh vực bảo vệ môi trường.

1.2. Phối hợp với Bộ Tài nguyên và Môi trường, các cơ quan quản lý Nhà nước về môi trường ở địa phương và các cơ quan có liên quan tổ chức thực hiện nội dung bảo vệ môi trường trong các cấp Công đoàn đạt hiệu quả.

1.3. Tổ chức các hoạt động truyền thông giáo dục bảo vệ môi trường bằng nhiều

hình thức đa dạng, phong phú thông qua hệ thống thông tin đại chúng của Công đoàn, của Trung ương, địa phương, ngành; tập huấn nâng cao kiến thức, kỹ năng, kỹ thuật và công nghệ bảo vệ môi trường cho cán bộ Công đoàn, tuyên truyền viên, cộng tác viên công đoàn các cấp; tổ chức chiến dịch truyền thông nâng cao nhận thức về bảo vệ môi trường; hoạt động hưởng ứng Tuần lễ quốc gia nước sạch - vệ sinh môi trường (29/4 - 06/5), Ngày Môi trường thế giới (05/6) hàng năm và các sự kiện môi trường khác.

1.4. Tiếp tục đẩy mạnh phong trào "Xanh - Sạch- Đẹp, bảo đảm An toàn vệ sinh lao động" và các hoạt động khác phù hợp với tình hình, điều kiện từng địa phương, đơn vị gắn các hoạt động bảo vệ môi trường, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động với các nhiệm vụ trọng tâm trong chương trình toàn khoá của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

1.5. Xây dựng, quản lý và thực hiện tốt mô hình công nhân, công chức, viên chức và lao động bảo vệ môi trường ở các vùng, miền khác nhau. Thường xuyên trao đổi thông tin, tổ chức rút kinh nghiệm để nhân rộng mô hình trong toàn quốc.

1.6. Chỉ đạo việc triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học công nghệ về môi trường trong hệ thống công đoàn mà nòng cốt là Viện Nghiên cứu Khoa học kỹ thuật Bảo hộ lao động, Trạm quan trắc và phân tích môi trường lao động trong mạng lưới các Trạm quan trắc và phân tích môi trường của Nhà nước do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quản lý.

**2. Trách nhiệm của Bộ Tài nguyên và Môi trường**

2.1. Chỉ đạo các Sở Tài nguyên và Môi trường, các cơ quan, đơn vị liên quan thuộc Bộ phối hợp với tổ chức Công đoàn các cấp thực hiện tốt nội dung Nghị quyết liên tịch.

2.2. Cung cấp thông tin và phối hợp xây dựng nội dung, tài liệu huấn luyện truyền thông và giáo dục về bảo vệ môi trường.

2.3. Hỗ trợ kỹ thuật, chuyên gia và các nguồn lực khác cho các cấp Công đoàn, công nhân, công chức, viên chức và lao động nhằm bảo đảm yêu cầu và nhiệm vụ bảo vệ môi trường hiện nay.

2.4. Phối hợp với các cơ quan chức năng trong việc phân bổ kinh phí hàng năm từ ngân sách sự nghiệp bảo vệ môi trường để hỗ trợ các hoạt động bảo vệ môi trường của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

## IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1. Đối với cấp Trung ương**

1.1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Tài nguyên và Môi trường phối hợp tổ chức triển khai quán triệt Nghị quyết liên tịch cho cán bộ chủ chốt của các tỉnh, thành phố trong cả nước.

1.2. Hàng năm Bộ Tài nguyên và Môi trường và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam họp hai bên đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết liên tịch. Trên cơ sở kết quả

đạt được và căn cứ vào nội dung phối hợp để xây dựng kế hoạch thực hiện trong năm tiếp theo với nội dung, biện pháp cụ thể, bảo đảm thực hiện các hoạt động đề ra.

1.3. Viện Nghiên cứu Khoa học kỹ thuật Bảo hộ lao động thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Vụ Môi trường thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường là đầu mối giúp lãnh đạo hai bên trong việc xây dựng kế hoạch bảo vệ môi trường hàng năm và triển khai thực hiện Nghị quyết liên tịch này.

**2. Đối với cấp địa phương**

2.1. Các Sở Tài nguyên và Môi trường và Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, công đoàn ngành Trung ương và các Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn căn cứ nội dung của Nghị quyết liên tịch và kế hoạch thực hiện hàng năm giữa Bộ Tài nguyên và Môi trường và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để xây dựng kế hoạch thực hiện phù hợp với tình hình, điều kiện của địa phương, đơn vị mình.

2.2. Các Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, công đoàn ngành trung ương và các Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn cụ thể hoá nội dung của Nghị quyết liên tịch và hình thức hoạt động phù hợp với các đối tượng công nhân công chức, viên chức và người lao động, đồng thời chủ động phối hợp với các Sở Tài nguyên và Môi trường chỉ đạo triển khai các hoạt động.

2.3. Các Sở Tài nguyên và Môi trường hướng dẫn về chuyên môn, kỹ thuật, xây dựng kế hoạch thực hiện các hoạt động được đề ra trong kế hoạch hàng năm của chương trình phối hợp, đồng thời cùng với các cấp Công đoàn kiểm tra giám sát, đánh giá kết quả hoạt động thực hiện nội dung của Nghị quyết liên tịch.

2.4. Lãnh đạo Sở Tài nguyên và Môi trường và Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức hội nghị giao ban kiểm điểm đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết liên tịch theo định kỳ một năm một lần và có báo cáo tình hình thực hiện Nghị quyết liên tịch về Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Tài nguyên và Môi trường.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Tài nguyên và Môi trường; Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các Sở Tài nguyên và Môi trường chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này.

Nghị quyết này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc Liên đoàn lao động và cơ quan quản lý tài nguyên và môi trường các cấp kịp thời phản ánh về Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Tài nguyên và Môi trường để xem xét, giải quyết.

| | |
|---|---|
| **TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LĐLĐ VIỆT NAM**<br>**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC** | **KT. BỘ TRƯỞNG BỘ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG**<br>**THỨ TRƯỞNG** |
| **Đặng Ngọc Tùng** | **Phạm Khôi Nguyên** |

# NGHỊ QUYẾT SỐ 5A/NQ-BCH NGÀY 07 THÁNG 7 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về đẩy mạnh công tác pháp luật của Công đoàn trong tình hình mới

Để nâng cao hiệu quả hoạt động trong nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế, góp phần thực hiện tốt các chức năng của tổ chức Công đoàn, trong đó đặc biệt coi trọng chức năng đại diện bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của CNVCLĐ theo Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn Việt Nam. Đồng thời, phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn tham gia xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN theo đường lối đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam; Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khoá IX quyết nghị ban hành Nghị quyết về: "Đẩy mạnh công tác pháp luật của Công đoàn trong tình hình mới".

### I. CÔNG TÁC PHÁP LUẬT CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG THỜI GIAN QUA

**1. Những kết quả hoạt động chủ yếu**

Từ sau Đại hội Công đoàn Việt nam lần thứ VIII (1998) đến nay, hoạt động pháp luật ở nhiều cấp công đoàn đã tạo được bước chuyển quan trọng cả về nội dung và phương thức thực hiện.

Công tác tham gia xây dựng văn bản quy phạm pháp luật với Chính phủ, các Bộ, ngành Trung ương, địa phương và văn bản quy phạm nội bộ ở đơn vị cơ sở đã được Tổng Liên đoàn, Công đoàn các cấp triển khai thực hiện có kết quả. Thông qua hoạt động xây dựng pháp luật, Công đoàn đã có nhiều ý kiến, kiến nghị được cơ quan Nhà nước nghiên cứu tiếp thu để bổ sung hoàn thiện các quy định của pháp luật, nhất là đối với lĩnh vực pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.

Công tác tuyên truyền, phổ biến hướng dẫn pháp luật lao động, pháp luật công đoàn và một số pháp luật khác được tổ chức thường xuyên, dưới nhiều hình thức phong phú, thiết thực; góp phần nâng cao hiểu biết, ý thức chấp hành pháp luật của đông đảo CNVCLĐ và người sử dụng lao động.

Công tác kiểm tra và phối hợp kiểm tra thi hành pháp luật lao động và pháp luật công đoàn đã tạo thành nền nếp ở các cấp công đoàn và có tác dụng thiết thực trên nhiều mặt.

Nhiều Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương đã thực hiện tốt nhiệm vụ tư vấn pháp luật; tích cực, chủ động tham gia giải quyết tranh chấp lao động và đình công; hỗ trợ pháp lý, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ; góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và phát triển lành mạnh.

Hoạt động pháp luật của Công đoàn trong lĩnh vực công pháp, tư pháp quốc tế, nghiên cứu khoa học pháp lý liên quan công tác pháp luật của Công đoàn cũng đạt được những kết quả bước đầu, góp phần xây dựng cơ sở lý luận, thực tiễn đối với hoạt động công đoàn trong nền kinh tế thị trường và tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế.

**2. Những hạn chế, thiếu sót và nguyên nhân**

2.1. Hạn chế, thiếu sót

- Chất lượng tham gia xây dựng pháp luật, chính sách chưa cao. Trong một số trường hợp còn bị động, thiếu kịp thời, chưa tập hợp được ý kiến của đông đảo của CNVCLĐ và cán bộ công đoàn.

- Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật thực hiện chưa đều khắp. Đặc biệt, số đông người lao động thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh còn ít hiểu biết về tổ chức Công đoàn; chưa nắm được các quyền, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

- Công tác tư vấn pháp luật chưa thật sự chuyển biến tích cực ở tất cả các cấp công đoàn. Một số Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương còn lúng túng về tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật. Hoạt động đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động trước các cơ quan nhà nước có thẩm quyền mới thực hiện được ở một số địa phương, ngành, cơ sở và hiệu quả chưa cao.

- Hoạt động kiểm tra, tham gia kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật có liên quan đến người lao động còn nhiều hạn chế, nhất là việc kiến nghị xử lý và giám sát việc xử lý vi phạm. Do đó tình trạng tái phạm các quy định của pháp luật ở nhiều doanh nghiệp còn tiếp tục diễn ra.

- Việc tham gia giải quyết các vụ tranh chấp lao động và đình công không đúng trình tự, thủ tục nhiều nơi còn lúng túng, bị động. Biện pháp phòng ngừa, hạn chế tranh chấp lao động và đình công trái pháp luật của Công đoàn hiệu quả chưa cao. ở những doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn đã xảy ra đình công, hầu hết Công đoàn cơ sở chưa thực hiện được vai trò, trách nhiệm theo đúng quy định của pháp luật.

2.2. Nguyên nhân

- Nhận thức về công tác pháp luật của Công đoàn ở một số nơi chưa thật đúng và đầy đủ; chưa thấy rõ vị trí, tầm quan trọng của công tác pháp luật của Công đoàn. Vì vậy, đã thiếu tập trung chỉ đạo, chưa quan tâm đầy đủ về điều kiện hoạt động và tổ chức cán bộ; nội dung, phương thức hoạt động pháp luật chưa đổi mới.

- Tổ chức bộ máy hoạt động pháp luật của công đoàn còn thiếu tính hệ thống và tính chiến lược. Lực lượng cán bộ thiếu về số lượng, hạn chế về năng lực chuyên môn và kỹ năng hoạt động. Các cấp công đoàn chưa có quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ làm công tác pháp luật của Công đoàn.

- Mối quan hệ phối hợp, cộng tác trong tổ chức Công đoàn và với các cơ quan hữu quan về công tác pháp luật của Công đoàn còn thụ động, thiếu chặt chẽ và hiệu quả chưa cao.

- Bên cạnh các nguyên nhân chủ quan nêu trên, còn có nguyên nhân khách quan do trình độ hiểu biết, ý thức chấp hành pháp luật của một bộ phận người lao động, người sử dụng lao động còn thấp; hệ thống pháp luật của nền kinh tế thị trường đang trong quá trình hoàn thiện, nên còn nhiều mâu thuẫn, chồng chéo, hạn chế và bất cập.

## II. MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG NHIỆM VỤ

**1. Mục tiêu**

- Nâng cao nhận thức, hiểu biết pháp luật cho CNVCLĐ, cán bộ, đoàn viên công đoàn, giúp họ thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật; biết tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi bị xâm hại.

- Nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động pháp luật của Công đoàn trong việc tham gia xây dựng pháp luật, chính sách đối với Nhà nước; trong kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật, chính sách của người sử dụng lao động và các cơ quan nhà nước. Tăng cường vai trò đại diện, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của CNVCLĐ.

- Góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, phát triển. Trên cơ sở đó góp phần tăng trưởng kinh tế xã hội, nâng cao vị thế của tổ chức Công đoàn trong nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa.

**2. Phương hướng nhiệm vụ**

2.1. Các cấp công đoàn cần tiếp tục quán triệt, nâng cao nhận thức, quan điểm về vị trí, vai trò, tầm quan trọng và sự cần thiết phải đẩy mạnh công tác pháp luật của Công đoàn trong tình hình mới. Trên cơ sở đó, kiện toàn, xây dựng và phát triển mạnh mẽ, bảo đảm tính hệ thống về tổ chức và hoạt động pháp luật của Công đoàn.

2.2. Chủ động nghiên cứu, nâng cao chất lượng tham gia xây dựng văn bản quy phạm pháp luật với Nhà nước, cơ chế chính sách của địa phương, ngành, các quy định nội bộ tại đơn vị cơ sở có liên quan trực tiếp tới quyền, lợi ích của CNVCLĐ và tổ chức Công đoàn. Trong quá trình tham gia xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật, cơ chế, chính sách, cần có nhiều biện pháp thích hợp nhằm tập trung trí tuệ, lấy ý kiến rộng rãi của người lao động và đội ngũ cán bộ công đoàn.

2.3. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật trong CNVCLĐ theo hướng đa dạng hoá hình thức, nội dung sát thực với từng đối tượng; trong đó tập trung vào người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và công nhân viên chức lao động trẻ.

2.4. Tiếp tục đẩy mạnh hoạt động tư vấn pháp luật, trợ giúp pháp lý; phát triển nhiều hình thức tư vấn linh hoạt, phù hợp với yêu cầu của từng lĩnh vực và từng đối tượng; hướng mạnh hoạt động tư vấn pháp luật về cơ sở. Nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của CNVCLĐ trước người sử dụng lao động, trong quá trình tham gia tố tụng và trước các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

2.5. Chủ động xây dựng và thực hiện các biện pháp phòng ngừa tranh chấp lao động, đình công trái pháp luật tại doanh nghiệp. Thực hiện vai trò tổ chức và lãnh đạo đình công theo đúng quy định của pháp luật. Phối hợp giải quyết nhanh, kịp thời, hiệu quả các vụ tranh chấp lao động và đình công để ổn định sản xuất kinh doanh; đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của các bên quan hệ lao động và lợi ích của Nhà nước.

2.6. Tăng cường công tác giám sát, kiểm tra gắn liền với tuyên truyền, hướng dẫn thi hành pháp luật lao động, pháp luật công đoàn và các chế độ chính sách liên quan đến CNVCLĐ và tổ chức Công đoàn. Kiến nghị với Nhà nước, các cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật và cơ chế chính sách. Kiên quyết đề nghị xử lý nghiêm khắc những hành vi vi phạm pháp luật, góp phần giữ vững trật tự, kỷ cương trong lĩnh vực lao động và công đoàn.

2.7. Bổ sung số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác pháp luật của Công đoàn ở các cấp thông qua công tác tuyển chọn, đào tạo và sử dụng cán bộ. Thường xuyên bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng hoạt động cho cán bộ trong các Ban Pháp luật và Trung tâm, Văn phòng, Tổ tư vấn pháp luật thuộc cơ quan công đoàn các cấp.

2.8. Mở rộng đội ngũ cộng tác viên và đảm bảo các điều kiện hoạt động pháp luật của Công đoàn. Tăng cường mối quan hệ phối hợp trong và ngoài hệ thống Công đoàn để nâng cao hiệu quả thực hiện những nội dung công tác pháp luật và xử lý kịp thời những vấn đề vướng mắc nảy sinh trong quan hệ lao động.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1. Trách nhiệm của Tổng Liên đoàn**

- Tăng cường đầu tư, chỉ đạo nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Ban Pháp luật Tổng Liên đoàn. Xúc tiến nghiên cứu, thành lập Trung tâm thông tin pháp lý và bồi dưỡng kiến thức pháp luật của Tổng Liên đoàn.

- Nghiên cứu, khảo sát, đánh giá thực trạng về tổ chức bộ máy thực hiện công tác pháp luật của các cấp công đoàn; ban hành văn bản quy định và hướng dẫn các Liên đoàn lao động địa phương, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn về vấn đề tổ chức, biên chế cán bộ, nội dung và điều kiện hoạt động của Ban Pháp luật, Trung tâm, Văn phòng tư vấn pháp luật thuộc các cấp công đoàn.

- Chủ động nghiên cứu, tham gia với các cơ quan nhà nước xây dựng pháp luật, chính sách. Trong đó tập trung tham gia xây dựng pháp luật về lao động, pháp luật công đoàn và các chính sách, pháp luật liên quan trực tiếp đến CNVCLĐ.

- Ban hành quy định về vai trò, trách nhiệm của Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương và sự phối hợp của tổ chức Công đoàn với các cơ quan liên quan trong quá trình giải quyết các vụ tranh chấp lao động và đình công trái pháp luật. Phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan ban hành các quy định thực hiện quyền đại diện của Công đoàn.

- Hướng dẫn quy trình kiểm tra việc thực hiện pháp luật, chính sách có liên quan tới người lao động và tổ chức Công đoàn ở các cấp. Coi trọng hình thức kiểm tra thông qua hoạt động của Ban thanh tra nhân dân, hình thức tự kiểm tra của tổ chức Công đoàn và sự phối hợp kiểm tra của Công đoàn với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức và năng lực hoạt động pháp luật của cán bộ công đoàn. Nghiên cứu tăng thời lượng học phần về pháp luật lao động, pháp luật công đoàn trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn tại trường Đại học Công đoàn. Thành lập Bộ môn pháp luật trong Trường Đại học Công đoàn.

- Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết công tác pháp luật của Công đoàn.

**2.** Trách nhiệm của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn và Công đoàn cấp trên cơ sở

- Xúc tiến thành lập, củng cố hoạt động của các Trung tâm, Văn phòng, Tổ tư vấn pháp luật theo quy định của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn. Hình thành bộ phận pháp luật hoặc bố trí cán bộ có chuyên môn, năng lực làm chuyên trách công tác pháp luật ở Liên đoàn lao động cấp tỉnh, Công đoàn ngành Trung ương. Những địa phương, ngành có công nghiệp phát triển, đông CNVCLĐ, quan hệ lao động phức tạp, nghiên cứu, đề xuất với Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn thành lập Ban Pháp luật để tham mưu, giúp việc và làm đầu mối thực hiện công tác pháp luật.

- Đầu tư hợp lý đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ công đoàn có trình độ chuyên môn pháp luật. Mỗi cấp công đoàn cần chủ động dành nguồn kinh phí hợp lý trang bị tài liệu nghiên cứu, tuyên truyền về pháp luật và các hoạt động pháp luật của Công đoàn.

- Xây dựng, củng cố và phát triển mạnh mẽ mối quan hệ phối hợp hoạt động pháp luật trong nội bộ tổ chức Công đoàn và với các cơ quan hữu quan, với Hội đồng nhân dân, Đoàn đại biểu Quốc Hội ở địa phương để kịp thời tham gia xây dựng pháp luật, chính sách; phản ánh trung thực ý kiến, tâm tư nguyện vọng của CNVCLĐ với Tổng Liên đoàn, cơ quan Nhà nước và các cấp chính quyền.

- Thúc đẩy việc thành lập, kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của Tiểu ban phối hợp công tác phổ biến giáo dục pháp luật của Công đoàn; tham gia hoạt động có hiệu quả trong Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh. Tăng cường biện pháp chỉ đạo việc ký kết thoả ước lao động tập thể và thành lập Hội đồng hoà giải lao động cơ sở ở các doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn hoặc Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời; thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở.

- Phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát việc thi hành pháp luật, chế độ, chính sách với người lao động; đồng thời chủ động thực hiện quyền kiểm tra theo quy định của pháp luật và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn.

- Chủ động gặp gỡ, đối thoại với người sử dụng lao động theo từng lĩnh vực và từng đối tác để trao đổi thông tin và giải quyết tốt những vấn đề về quan hệ lao động.

- Xây dựng chương trình kế hoạch cụ thể, triển khai việc thực hiện Nghị quyết đến cơ sở, tạo sự chuyển biến tích cực, có hiệu quả về công tác pháp luật của Công đoàn. Định kỳ kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm công tác tổ chức thực hiện tại cấp mình.

**3. Trách nhiệm của Công đoàn cơ sở**

- Căn cứ vào hướng dẫn, chỉ đạo của Tổng Liên đoàn và Công đoàn cấp trên, các Công đoàn cơ sở phải phân công cán bộ, bảo đảm các điều kiện để triển khai thực hiện có hiệu quả nội dung công tác pháp luật. Tập trung tuyên truyền, hướng dẫn thực hiện pháp luật, giúp người lao động ký hợp đồng lao động, tham gia xây dựng thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, cơ chế tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động. Thành lập và tổ chức hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở; tổ chức đại hội công nhân viên chức trong doanh nghiệp nhà nước, hội nghị cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị và cơ chế đối thoại tại đơn vị, cơ sở.

- Những nơi cán bộ công đoàn hoạt động kiêm nhiệm, cần ưu tiên dành thời gian thoả đáng trong quĩ thời gian hoạt động công đoàn cho việc thực hiện nội dung công tác pháp luật.

- Chủ động phối hợp với thủ trưởng cơ quan, đơn vị và người sử dụng lao động; tranh thủ sự hỗ trợ của Công đoàn cấp trên trong quá trình thực hiện nội dung công tác pháp luật của Công đoàn.

**TM. BAN CHẤP HÀNH**
**CHỦ T|CH**

**Cù Thị Hậu**

# NGHỊ QUYẾT SỐ 04/NQ-ĐCT NGÀY 03 THÁNG 4 NĂM 2006 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục của tổ chức Công đoàn trong tình hình mới

Trong những năm qua, công tác tuyên truyền, giáo dục của tổ chức Công đoàn đã góp phần quan trọng vào việc truyền tải những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, Nghị quyết của Công đoàn đến với công nhân viên chức, lao động (CNVCLĐ); từng bước nâng cao nhận thức về Đảng, về giai cấp công nhân, tổ chức Công đoàn Việt Nam và định hướng tư tưởng cho CNVCLĐ, góp phần ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội, thúc đẩy kinh tế phát triển, khẳng định vị thế của tổ chức Công đoàn.

Tuy nhiên, công tác tuyên truyền, giáo dục mới tập trung trong các doanh nghiệp nhà nước và đơn vị hành chính sự nghiệp, khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, đặc biệt là khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, công tác tuyên truyền, giáo dục của Công đoàn còn yếu. Nhiều chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ của Công đoàn chưa đến được với CNVCLĐ. Đời sống văn hoá tinh thần của CNLĐ khu công nghiệp, khu chế xuất thiếu thốn, ở vùng sâu, vùng xa nhận thức chính trị, kiến thức pháp luật của CNVCLĐ còn hạn chế. Một bộ phận sống thiếu lý tưởng và niềm tin, tha hoá về đạo đức, lối sống.

Nguyên nhân của tình hình trên là do điều kiện sống và môi trường làm việc của công nhân lao động (CNLĐ) còn gặp nhiều khó khăn, ăn ở chật chội, thu nhập thấp, tình trạng vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động ở nhiều doanh nghiệp khá phổ biến nên đã xảy ra nhiều cuộc tranh chấp lao động và đình công của người lao động. Bên cạnh đó, các thiết chế văn hoá tinh thần của CNLĐ hầu như không có.

Quá trình sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp nhà nước (DNNN), sự phân hoá giàu nghèo, nạn tham nhũng của một bộ phận cán bộ có chức có quyền... đã tác động trực tiếp đến tư tưởng, tình cảm và niềm tin của CNVCLĐ.

Đại đa số các doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức cơ sở Đảng nên thiếu sự chỉ đạo trực tiếp của Đảng đối với lĩnh vực tư tưởng - văn hoá trong doanh nghiệp và công tác vận động quần chúng.

Đội ngũ cán bộ Công đoàn nói chung, cán bộ làm công tác tuyên giáo ở cơ sở nói riêng, đặc biệt trong các khu công nghiệp, khu chế xuất còn hạn chế về nghiệp vụ Công đoàn, kiến thức pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ về công tác tuyên truyền, giáo dục. Đại bộ phận cán bộ công đoàn cơ sở hoạt động kiêm nhiệm, hưởng lương của người sử dụng lao động. Thực trạng đó đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả công tác tuyên truyền, giáo dục của tổ chức Công đoàn.

Việc chỉ đạo của Công đoàn cấp trên chưa thường xuyên, chậm đổi mới, thiếu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nên hiệu quả tuyên truyền còn thấp.

Để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường và thời kỳ chủ động hội nhập quốc tế với những thời cơ, thách thức đan xen, việc đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục cho CNVCLĐ là nhiệm vụ quan trọng và bức thiết của tổ chức Công đoàn hiện nay.

## I. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ

### 1. Phương hướng

1.1. Làm cho CNVCLĐ hiểu biết chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của Công đoàn, nhận thức rõ những khó khăn và thách thức của nền kinh tế thị trường, sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân trong xu thế hội nhập, củng cố niềm tin của CNVCLĐ vào sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và Công đoàn. Từ đó làm cho CNVCLĐ tự nguyện gia nhập tổ chức Công đoàn và tích cực tham gia các hoạt động của Công đoàn.

1.2. Đổi mới nội dung, hình thức công tác tuyên truyền giáo dục, phù hợp với đặc điểm, tình hình ở cơ sở, sát người lao động, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong toàn hệ thống Công đoàn để tập hợp đoàn kết CNVCLĐ phát triển đoàn viên, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh, xứng đáng là lực lượng nòng cốt, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

### 2. Nhiệm vụ

2.1. Tuyên truyền chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nghị quyết của Công đoàn đến CNVCLĐ, đặc biệt đối tượng là CNVCLĐ trong các khu công nghiệp, khu chế xuất; làm cho họ hiểu rõ chính sách nhất quán của Đảng và Nhà nước ta về phát triển kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa; hiểu biết về pháp luật, để hoàn thành tốt nghĩa vụ công dân và biết tự đấu tranh bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của mình theo qui định của pháp luật.

2.2. Tuyên truyền, giáo dục truyền thống yêu nước của dân tộc, truyền thống anh hùng bất khuất của Đảng, của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam qua các thời kỳ đấu tranh cách mạng. Qua đó củng cố niềm tin của CNVCLĐ đối với Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn, nâng cao lòng tự hào, tự tôn dân tộc; dù lao động ở thành phần kinh tế nào cũng với tư cách người làm chủ đất nước.

2.3. Công đoàn các cấp tiếp tục đẩy mạnh việc triển khai học tập chính trị cho CNVCLĐ, đặc biệt là công nhân mới, công nhân trẻ ở mọi thành phần kinh tế. Trong đó chú trọng tuyên truyền về giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn, bồi dưỡng những phẩm chất cao đẹp của giai cấp công nhân trong thời kỳ mới, sống có tình nghĩa, giàu lòng nhân ái, có ý thức giai cấp, tính cộng đồng cao.

2.4. Đẩy mạnh phong trào học tập nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, sáng tạo trong lao động, có lương tâm nghề nghiệp, yêu ngành, yêu nghề gắn bó với cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp; nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm là một nhiệm vụ thiết thực đối với người lao động, để có việc làm, thu nhập, ổn định cuộc sống.

Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực hiện tốt cuộc vận động "Trung thành, Sáng tạo, Tận tuỵ, Gương mẫu".

2.5. Đẩy mạnh phong trào xây dựng đời sống văn hoá cơ sở nhất là văn hoá doanh nghiệp, tích cực tuyên truyền phòng chống các tệ nạn xã hội; chăm lo tổ chức và xây dựng đời sống tinh thần cho CNVCLĐ, đặc biệt là các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu tập trung đông CNLĐ.

2.6. Tích cực tuyên truyền các nhân tố mới, điển hình mới trong sản xuất kinh doanh, trong học tập, rèn luyện và hoạt động xã hội, góp phần thúc đẩy mặt tích cực trong CNVCLĐ và toàn xã hội.

2.7. Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng công tác tuyên truyền cho đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ làm công tác tuyên giáo Công đoàn. Xây dựng đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên để thường xuyên nắm bắt tình hình tư tưởng CNVCLĐ và dư luận xã hội.

## II. GIẢI PHÁP

**1.** Củng cố phát huy hiệu quả các phương tiện truyền thông đại chúng, đặc biệt nâng cao chất lượng các Báo, Tạp chí, Chương trình phát thanh, truyền hình Lao động và Công đoàn, Bản tin của Công đoàn ở các cấp.

**2.** Xây dựng hệ thống thông tin nội bộ, đồng thời tiếp cận công nghệ thông tin hiện đại phục vụ cho công tác tuyên truyền, giáo dục của Công đoàn.

**3.** Biên soạn tài liệu theo hướng ngắn, gọn, dễ hiểu, dễ tiếp thu, phù hợp với điều kiện làm việc và trình độ của các đối tượng CNLĐ.

**4.** Thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục, thể thao cho CNVCLĐ. Nhân rộng các mô hình Cụm văn hoá thể thao hoạt động có hiệu quả.

Công đoàn làm việc với Nhà nước, đầu tư thêm kinh phí để củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của các Cung văn hoá, Nhà văn hoá Lao động; chủ động khai thác sử dụng có hiệu quả, thu hút đông đảo CNVCLĐ đến vui chơi, giải trí... để Nhà văn hoá thực sự là nơi người lao động được thể hiện, được giao lưu và thụ hưởng các giá trị văn hoá; rèn luyện, bồi dưỡng những hạt nhân văn hoá trong phong trào CNVCLĐ ở cơ sở.

**5.** Đổi mới nội dung, phương pháp tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt, nhất là kiến thức pháp luật cho cán bộ Công đoàn, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ Công đoàn và mạng lưới báo cáo viên, tuyên truyền viên có đủ kinh nghiệm, bản lĩnh và trình độ chuyên môn, kỹ năng hoạt động đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

**6.** Tăng cường mối quan hệ phối hợp trong và ngoài hệ thống Công đoàn để thực hiện các nội dung công tác tuyên truyền, giáo dục của Công đoàn. Chủ động tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả các chương trình phối hợp đã được ký kết với các cơ quan chức năng nhằm nâng cao chất lượng công tác tuyên truyền, giáo dục của tổ chức Công đoàn. Tham gia với các cơ quan Nhà nước và người sử dụng lao động giành nguồn kinh phí hợp lý cho việc học tập, đào tạo nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp cho CNVCLĐ. Củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống dạy nghề, các Trung tâm dịch vụ và giới thiệu việc làm, Trung tâm tư vấn pháp luật của tổ chức Công đoàn.

**7.** Định kỳ tiến hành tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả hoạt động và đề ra chương trình đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục trong những năm tiếp theo.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1. Đối với Tổng Liên đoàn**

1.1. Các Ban theo chức năng nhiệm vụ của mình đề ra các biện pháp để gắn công tác tuyên truyền, giáo dục với hoạt động chuyên đề và tham mưu, đề xuất với Đoàn Chủ tịch làm việc với Chính phủ đề ra chính sách, pháp luật phù hợp, nhằm bảo vệ quyền lợi vật chất, tinh thần cho người lao động.

1.2. Ban Tuyên giáo có trách nhiệm tham mưu cho Đoàn Chủ tịch và tổ chức triển khai công tác tuyên truyền, giáo dục, văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao, báo chí xuất bản. Đồng thời, thường xuyên nắm diễn biến tình hình tư tưởng của CNVCLĐ để báo cáo Đoàn Chủ tịch.

1.3. Giao cho Trường đại học Công đoàn phối hợp với Ban Tuyên giáo, Viện Công và Công đoàn biên soạn tài liệu tập huấn nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác tuyên giáo Công đoàn. Đồng thời xây dựng đề án, chuẩn bị mọi điều kiện về giáo trình và giáo viên để mở khoa Văn hoá quần chúng vào những năm tới, khắc phục tình trạng bố trí cán bộ không đủ năng lực làm công tác tuyên giáo.

1.4. Viện Công nhân và Công đoàn nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về phong trào công nhân và hoạt động Công đoàn, rút ra những mô hình hoạt động có hiệu quả để nhân rộng ra toàn hệ thống.

1.5. Tiếp tục thực hiện đề án xây dựng Bảo tàng Công nhân - Công đoàn. Làm việc với các Bộ, Ngành liên quan để xây dựng chương trình đời sống văn hoá trong các khu công nghiệp và nâng cấp, củng cố hệ thống Cung văn hoá, Nhà văn hoá Lao động.

1.6. Chỉ đạo hệ thống báo chí, truyền thông đại chúng của Công đoàn đổi mới nội dung để vừa đáp ứng nhiệm vụ chính trị, vừa nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục cho CNVCLĐ.

**2. Đối với LĐLĐ tỉnh, Thành phố, Công đoàn ngành TW**

2.1. Căn cứ vào Nghị quyết, chủ trương và định hướng của Tổng Liên đoàn và tình hình cụ thể của địa phương mình, ngành mình để vận dụng một cách sáng tạo đề ra kế hoạch cụ thể, sát thực, hướng dẫn cơ sở triển khai thực hiện có hiệu quả.

2.2. Mở các lớp tập huấn cho đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở về kiến thức pháp luật, nghiệp vụ công tác tuyên truyền để cán bộ Công đoàn có thể độc lập tác nghiệp được. Chủ động biên soạn tài liệu tuyên truyền phù hợp với CNLĐ trên địa bàn.

2.3. Nắm vững tư tưởng và diễn biến tình hình của CNVCLĐ, định kỳ hàng tháng báo cáo Tổng Liên đoàn và cấp uỷ Đảng. Cùng các ngành chức năng giải quyết kịp thời các cuộc tranh chấp lao động và đình công xảy ra trên địa bàn.

2.4. Xây dựng và củng cố Nhà văn hoá, phòng truyền thống để góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục của Công đoàn. Tổ chức các hoạt động giao lưu văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao trong ngành và địa phương theo nhu cầu và khả năng.

2.5. Đổi mới và nâng cao chất lượng chuyên mục, chuyên trang Lao động và Công đoàn trên hệ thống truyền thông đại chúng của địa phương, ngành. Củng cố và xây dựng đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền giáo dục đối với CNVCLĐ.

**3. Đối với Công đoàn cấp trên cơ sở và cơ sở**

3.1. Bám sát thực tiễn, gần gũi người lao động, nắm chắc tình hình tư tưởng, nhu cầu nguyện vọng của CNVCLĐ để giải thích, giải đáp hoặc kiến nghị kịp thời với cấp trên nghiên cứu giải quyết. Tích cực tuyên truyền, vận động CNVCLĐ thực hiện đúng các chủ trương, chính sách, pháp luật, đặc biệt là pháp luật lao động và các quy định của doanh nghiệp cho CNLĐ hiểu để từ đó CNLĐ gắn bó với doanh nghiệp, đồng thời thuyết phục người sử dụng lao động tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động.

3.2. Cùng với người sử dụng lao động thương lượng, kịp thời giải quyết những quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động theo pháp luật qui định, xây dựng quan hệ lao động hài hoà trong doanh nghiệp, hạn chế đến mức thấp nhất các cuộc tranh chấp lao động và đình công. Tuyên truyền vận động CNLĐ không mắc mưu để kẻ xấu lợi dụng, kích động đình công, đập phá tài sản doanh nghiệp, làm mất trật tự trị an trong doanh nghiệp và địa bàn.

3.3. Xây dựng đội ngũ cán bộ tuyên truyền miệng, thực sự tâm huyết, có năng lực, sẵn sàng tiếp cận CNLĐ mọi nơi, mọi lúc để tuyên truyền kịp thời các chủ trương, chế độ chính sách, pháp luật cho CNLĐ.

3.4. Sử dụng tờ gấp, áp phích, bảng tin, hệ thống truyền thanh nội bộ để tuyên truyền cho CNLĐ tại các vị trí thuận tiện như: Cổng nhà máy, nhà ăn, nơi cư trú của CNLĐ. Những doanh nghiệp chưa có hệ thống truyền thanh nội bộ, thì vận động người sử dụng lao động đầu tư xây dựng để phục vụ cho CNLĐ và doanh nghiệp.

3.5. Chăm lo tổ chức các hoạt động giao lưu Văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao cho CNLĐ. Thuyết phục người sử dụng lao động xây dựng nhà ở, các thiết chế văn hoá tạo điều kiện cho CNLĐ được hưởng thụ các giá trị văn hoá và môi trường làm việc trong lành.

Nghị quyết này được tổ chức, quán triệt đến tận CĐCS. Căn cứ vào phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp và tổ chức thực hiện của Nghị quyết, các cấp Công đoàn xây dựng kế hoạch hoạt động cụ thể, phù hợp với tình hình ở cơ sở và CNVCLĐ để Nghị quyết thật sự đi vào thực tiễn của phong trào công nhân và hoạt động Công đoàn.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# THÔNG TƯ LIÊN TỊCH
# SỐ 02/2006/TTLT-BTP-BCA-BQP-BGDĐT-BLĐTBXH-TLĐLĐVN
# NGÀY 07 THÁNG 6 NĂM 2006 CỦA LIÊN BỘ TƯ PHÁP - BỘ CÔNG AN - BỘ QUỐC PHÒNG - BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO - BỘ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI - TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
## Hướng dẫn việc xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, trường học

Căn cứ Nghị định số 86/2002/NĐ-CP ngày 05 tháng 11 năm 2002 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ;

Căn cứ Quyết định số 13/2003/QĐ-TTg ngày 17 tháng 01 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Phổ biến, giáo dục pháp luật từ năm 2003 đến năm 2007;

Căn cứ Nghị định số 122/2004/NĐ-CP ngày 18 tháng 5 năm 2004 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức pháp chế các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan chuyên môn thuộc Uỷ ban nhân dân nhân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và doanh nghiệp Nhà nước;

Liên tịch Bộ Tư pháp, Bộ Công an, Bộ Quốc phòng, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam thống nhất hướng dẫn thực hiện việc xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, trường học như sau:

### I. QUY ĐỊNH CHUNG

**1.** Tủ sách pháp luật hoặc ngăn sách pháp luật (gọi chung là tủ sách pháp luật) ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, trường học (sau đây gọi chung là cơ quan, đơn vị) là nơi lưu giữ, khai thác và sử dụng tài liệu, sách, báo pháp lý để phục vụ nhu cầu nghiên cứu, tìm hiểu pháp luật của cán bộ, công chức, viên chức, nhà giáo, người học, người sử dụng lao động, người lao động và cán bộ, chiến sĩ quân đội nhân dân, công an nhân dân.

Tủ sách pháp luật được xây dựng ở cơ quan, đơn vị chưa có thư viện. Ngăn sách pháp luật được xây dựng trong thư viện ở cơ quan, đơn vị đã có thư viện.

**2.** Đối tượng áp dụng

- Cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp;
- Các đơn vị lực lượng vũ trang nhân dân;
- Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế;
- Nhà trường và cơ sở giáo dục khác của hệ thống giáo dục quốc dân (gọi chung là trường học).

Khuyến khích tất cả các cơ quan, đơn vị khác xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật theo hướng dẫn tại Thông tư này.

**3.** Tủ sách pháp luật được xây dựng, quản lý và khai thác phù hợp với điều kiện thực tế và đặc thù của từng cơ quan, đơn vị; khuyến khích ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật.

## II. NỘI DUNG XÂY DỰNG, QUẢN LÝ VÀ KHAI THÁC TỦ SÁCH PHÁP LUẬT

**1.** Xây dựng tủ sách pháp luật

a) Quyết định thành lập tủ sách pháp luật

Thủ trưởng cơ quan, đơn vị ra quyết định thành lập tủ sách pháp luật quy định cụ thể về: địa điểm đặt tủ sách; quyền và nhiệm vụ của người phụ trách tủ sách, bạn đọc; kinh phí xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách; tổ chức và hoạt động của tủ sách pháp luật.

Tuỳ từng điều kiện cụ thể, các cơ quan, đơn vị có thể kết hợp song song phương thức xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật bằng văn bản đã có nguồn tài liệu pháp luật từ các cơ sở dữ liệu pháp luật dưới hình thức CD-ROM, trên mạng Internet.

b) Nội dung tủ sách pháp luật

Tủ sách pháp luật phải đảm bảo 4 loại sách, báo, tài liệu pháp lý sau:

- Văn bản quy phạm pháp luật: Công báo Trung ương và Công báo địa phương, các tập hệ thống hoá văn bản quy phạm pháp luật do các cơ quan ở Trung ương và địa phương ban hành; sách hệ thống hoá văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành;

- Sách pháp luật phổ thông: sách hỏi đáp, bình luận, giải thích pháp luật;

- Sách, tài liệu pháp lý phục vụ cho công tác quản lý, hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ, giảng dạy và học tập của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, trường học;

- Báo, tạp chí pháp luật chuyên ngành của Trung ương và địa phương;

Ngoài các loại sách, báo, tài liệu pháp lý nêu trên, các cơ quan, đơn vị cần chọn lọc, bổ sung các loại sách, báo, tài liệu khác có nội dung pháp luật phù hợp với từng đối tượng phục vụ.

c) Vị trí đặt tủ sách

Tủ sách pháp luật phải đặt ở những nơi thuận tiện như thư viện, bộ phận hành chính, văn thư, pháp chế, hội trường của cơ quan, đơn vị để thuận tiện cho bạn đọc sử dụng.

d) Trang thiết bị chuyên dùng cho tủ sách pháp luật

Trang thiết bị chuyên dùng cho tủ sách pháp luật bao gồm giá sách, tủ, bàn, ghế, tủ hoặc hộp thư mục, sổ đăng ký tổng quát, sổ đăng ký cá biệt, bảng giới thiệu, hướng dẫn tra cứu sách, báo, tài liệu pháp lý. ở những nơi có điều kiện thì có thể trang bị máy photocopy, máy tính nối mạng Internet.

e) Bổ sung sách, báo, tài liệu pháp lý cho tủ sách pháp luật

Các cơ quan, đơn vị căn cứ vào nhu cầu thực tiễn của mình để trang bị kịp thời các loại sách, báo, tài liệu pháp lý theo danh mục hướng dẫn bổ sung định kỳ của Bộ Tư pháp.

**2.** Quản lý và khai thác tủ sách pháp luật

a) Tổ chức và hoạt động của tủ sách pháp luật phải được đặt dưới sự chỉ đạo trực tiếp của thủ trưởng cơ quan, đơn vị; tủ sách pháp luật được đăng ký và bảo quản theo quy định của Nhà nước. Tổ chức pháp chế các bộ, ngành, cơ quan tư pháp các cấp có

trách nhiệm hướng dẫn nghiệp vụ quản lý, khai thác tủ sách pháp luật cho cán bộ phụ trách của tủ sách pháp luật.

b) Cán bộ phụ trách tủ sách pháp luật

Mỗi cơ quan, đơn vị phải có ít nhất một cán bộ phụ trách tủ sách pháp luật. Tuỳ từng điều kiện cụ thể, cơ quan, đơn vị bố trí cán bộ phụ trách tủ sách pháp luật chuyên trách hoặc kiêm nhiệm.

- Tiêu chuẩn cán bộ phụ trách tủ sách pháp luật:

+ Có hiểu biết nhất định về pháp luật;

+ Có tinh thần trách nhiệm và nhiệt tình với công việc.

- Nhiệm vụ của cán bộ phụ trách tủ sách pháp luật:

+ Hướng dẫn việc sử dụng sách, báo, tài liệu pháp lý;

+ Phân loại, sắp xếp tài liệu đảm bảo tính khoa học, thuận tiện cho việc tra cứu, sử dụng;

+ Bảo quản sách, báo, tài liệu pháp lý theo quy định như đối với các tài sản khác của cơ quan, đơn vị;

+ Đề xuất bổ sung, cập nhật các loại sách, báo, tài liệu pháp lý và văn bản quy phạm pháp luật mới;

+ Thực hiện các hoạt động nghiệp vụ về quản lý, khai thác tủ sách pháp luật theo hướng dẫn của tổ chức pháp chế bộ, ngành và cơ quan tư pháp cùng cấp;

+ Báo cáo Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức pháp chế bộ, ngành và cơ quan tư pháp cùng cấp về tổ chức và hoạt động của tủ sách pháp luật, chịu trách nhiệm trước Thủ trưởng cơ quan, đơn vị về toàn bộ công tác tủ sách pháp luật.

- Quyền của cán bộ phụ trách tủ sách pháp luật:

+ Được tập huấn, cung cấp tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật, nghiệp vụ pháp lý;

+ Được cơ quan có thẩm quyền khen thưởng theo quy định chung của Nhà nước khi có thành tích xuất sắc trong việc quản lý, khai thác tủ sách pháp luật và phổ biến, giáo dục pháp luật;

+ Được hưởng thù lao và các quyền lợi khác theo quy định chung của Nhà nước và quy định của cơ quan, đơn vị.

c) Thời gian và hình thức phục vụ

Căn cứ tình hình thực tế, nhu cầu tìm hiểu pháp luật của bạn đọc, tủ sách pháp luật có thể mở cửa phục vụ hàng ngày theo giờ làm việc của cơ quan, đơn vị hoặc bố trí thời gian phục vụ phù hợp với điều kiện sinh hoạt, làm việc và học tập của từng đối tượng.

Tủ sách pháp luật phục vụ bằng hình thức đọc tại chỗ và cho mượn có thời hạn.

d) Phương thức khai thác tủ sách pháp luật

- Giới thiệu nội dung sách, báo, tài liệu pháp lý mới trên các bảng tin, trạm tin, loa truyền thanh nội bộ; gửi thông báo tới tất cả các đơn vị nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các đối tượng đọc, nghiên cứu, tìm hiểu pháp luật;

- Tổ chức các cuộc nói chuyện, giới thiệu sách, báo, tài liệu pháp lý để nâng cao hiệu quả khai thác tủ sách pháp luật; tổ chức hội nghị bạn đọc, câu lạc bộ bạn đọc, báo pháp lý;

- Tuyên truyền, vận động cán bộ, công chức, viên chức, nhà giáo, người lao động, người học, chiến sĩ đọc và tìm hiểu các sách, báo, tài liệu pháp lý của tủ sách pháp luật;

- Bổ sung các loại sách, báo, tài liệu pháp lý phù hợp với tính chất, nhiệm vụ và đối tượng phục vụ của tủ sách pháp luật. Phổ biến rộng rãi, kịp thời các loại sách bằng các hình thức thông tin thư mục, hướng dẫn tra cứu và các hình thức thông tin, tuyên truyền khác; khai thác triệt để nguồn sách, tài liệu có trong tủ sách pháp luật phục vụ cho bạn đọc;

- Bảo đảm sự liên thông giữa các tủ sách pháp luật của các cơ quan, đơn vị bằng việc nối mạng máy tính, mượn và trao đổi tài liệu, sách, báo pháp luật.

đ) Nội quy tủ sách pháp luật

Thủ trưởng cơ quan, đơn vị ban hành nội quy hoạt động của tủ sách pháp luật với các nội dung cơ bản sau:

- Thời gian phục vụ;
- Hình thức phục vụ;
- Quyền hạn và trách nhiệm của cán bộ phụ trách tủ sách pháp luật;
- Quyền lợi và trách nhiệm của bạn đọc.

Nội quy tủ sách pháp luật phải được niêm yết tại điểm đặt tủ sách pháp luật.

**3.** Kinh phí xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật

Việc quản lý và sử dụng kinh phí xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, trường học được thực hiện theo các quy định hiện hành về tài chính và theo Thông tư số 63/2005/TT-BTC ngày 05 tháng 8 năm 2005 của Bộ Tài chính hướng dẫn việc quản lý và sử dụng kinh phí bảo đảm cho công tác phổ biến, giáo dục pháp luật.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Bộ Tư pháp chủ trì, phối hợp với các bộ, ban, ngành, đoàn thể ở Trung ương trong việc chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, sơ kết, tổng kết, đề nghị khen thưởng và khen thưởng cơ quan, đơn vị, cá nhân có thành tích xuất sắc trong việc xây dựng, quản lý, khai thác tủ sách pháp luật ở cơ quan, đơn vị trên phạm vi cả nước.

Sở Tư pháp có trách nhiệm tham mưu giúp Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh chỉ đạo việc xây dựng và nâng cao hiệu quả khai thác, sử dụng tủ sách pháp luật ở cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, đồng thời là cơ quan đầu mối giúp Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh chỉ đạo, hướng dẫn nghiệp vụ xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật tại cơ quan, đơn vị.

**2.** Bộ Giáo dục và Đào tạo chỉ đạo, quản lý và phối hợp với Bộ Tư pháp trong việc xây dựng, quản lý, khai thác tủ sách pháp luật tại các trường học.

Sở Giáo dục và Đào tạo các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm phối hợp với Sở Tư pháp chỉ đạo, hướng dẫn nghiệp vụ xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật trong các trường học thuộc phạm vi địa phương quản lý.

**3.** Bộ Quốc phòng, Bộ Công an chỉ đạo, quản lý và phối hợp với Bộ Tư pháp trong việc xây dựng, quản lý, khai thác tủ sách pháp luật tại các đơn vị thuộc quân đội nhân dân và công an nhân dân.

**4.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ đạo, quản lý và phối hợp với Bộ Tư pháp trong việc xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật tại các trường đại học, trung học thuộc Bộ, các trường, cơ sở dạy nghề, cơ sở nuôi dưỡng thương binh, người có công với cách mạng, cơ sở xã hội thuộc bộ, ngành.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ đạo, quản lý và phối hợp với Sở Tư pháp trong việc xây dựng, quản lý và khai thác tủ sách pháp luật tại các cơ sở dạy nghề, cơ sở xã hội thuộc phạm vi địa phương quản lý.

**5.** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chỉ đạo, quản lý và phối hợp với Bộ Tư pháp trong việc xây dựng, quản lý, khai thác tủ sách pháp luật tại các cơ quan và các doanh nghiệp. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có kế hoạch hướng dẫn các cấp công đoàn, Thủ trưởng cơ quan, doanh nghiệp triển khai việc xây dựng tủ sách pháp luật để nâng cao kiến thức pháp luật cho cán bộ, công chức, viên chức, người sử dụng lao động và người lao động.

**6.** Thủ trưởng cơ quan, đơn vị chỉ đạo việc xây dựng, quản lý, khai thác tủ sách pháp luật trong cơ quan, đơn vị; coi đây là một nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên, góp phần thiết thực nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác phổ biến, giáo dục pháp luật và thực thi pháp luật ở cơ quan, đơn vị.

Hàng năm, các cơ quan, đơn vị có kế hoạch xây dựng và duy trì tủ sách pháp luật; lập chương trình hoạt động, kế hoạch đầu tư, củng cố và phát triển, thực hiện kế hoạch đặt mua sách với các cơ quan, đơn vị cung ứng ấn phẩm theo đúng thời gian quy định trình lãnh đạo xét duyệt.

Quy định cụ thể về chế độ thù lao cho cán bộ kiêm nhiệm quản lý tủ sách pháp luật. Chỉ đạo và thường xuyên kiểm tra, đánh giá hoạt động của tủ sách pháp luật, thực hiện chế độ kiểm kê tủ sách pháp luật theo định kỳ. Hàng năm và trong các đợt sơ kết, tổng kết công tác xây dựng tủ sách pháp luật, các cơ quan, đơn vị có trách nhiệm báo cáo tiến độ thực hiện, kết quả hoạt động của tủ sách pháp luật với cơ quan, đơn vị cấp trên trực tiếp quản lý. Các bộ, ngành, địa phương tổng hợp báo cáo Bộ Tư pháp.

## IV. HIỆU LỰC THI HÀNH

Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Trong quá trình triển khai, tổ chức thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc đề nghị các cơ quan, đơn vị phản ánh về Bộ Tư pháp, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để được hướng dẫn kịp thời.

| | |
|---|---|
| **KT. BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ QUỐC PHÒNG**<br>**THỨ TRƯỞNG**<br>**Thượng tướng Nguyễn Văn Được** | **KT. BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ CÔNG AN**<br>**THỨ TRƯỞNG**<br>**Thiếu tướng Đặng Văn Hiếu** |
| **KT. BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ TƯ PHÁP**<br>**THỨ TRƯỞNG**<br>**Lê Thị Thu Ba** | **KT. BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**<br>**THỨ TRƯỞNG**<br>**Nguyễn Văn Vọng** |
| **KT. BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**<br>**THỨ TRƯỞNG**<br>**Đàm Hữu Đắc** | **TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**<br>**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**<br>**PHÓ CHỦ TỊCH**<br>**Nguyễn Hoà Bình** |

# CÔNG VĂN SỐ 1245/TLĐ NGÀY 01 THÁNG 8 NĂM 2006 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Chương trình hành động của Công đoàn Việt Nam thực hiện Nghị quyết Đại hội X Đảng Cộng sản Việt Nam

Đại hội X Đảng Cộng sản Việt Nam là đại hội đoàn kết, trí tuệ đổi mới và phát triển bền vững, đánh dấu thời kỳ phát triển mới của cách mạng Việt Nam, thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, hội nhập kinh tế quốc tế, sớm đưa nước ta thoát khỏi tình trạng kém phát triển.

Để đưa Nghị quyết vào cuộc sống, tạo thành phong trào hành động cách mạng trong CNVCLĐ, Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định triển khai chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội X của Đảng với những mục tiêu, nội dung và giải pháp chính sau đây:

### I. MỤC TIÊU CỦA CHƯƠNG TRÌNH

**1.** Quán triệt Nghị quyết Đại hội X của Đảng Cộng sản Việt Nam vào thực tiễn phong trào CNVCLĐ và hoạt động Công đoàn Việt Nam góp phần xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn vững mạnh.

**2.** Tổ chức tốt phong trào hành động cách mạng trong CNVCLĐ nhằm thực hiện thắng lợi Nghi quyết Đại hội X của Đảng góp phần phát triển kinh tế xã hội, giải quyết việc làm, chăm lo đời sống cho người lao động.

### II. NHỮNG CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

**Chương trình 1: Quán triệt Nghị quyết Đại hội X của Đảng Cộng sản Việt Nam.**

**1. Nội dung**

- Tổ chức tuyên truyền thành công Đại hội Đảng và tổ chức học tập, phổ biến, quán triệt những nội dung cơ bản Nghị quyết Đại hội X của Đảng đến đoàn viên công đoàn và CNVCLĐ. Đặc biệt là cán bộ chủ chốt Công đoàn các cấp, đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên công đoàn.

- Góp phần xây dựng giai cấp công nhân có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự lãnh đạo của Đảng, có trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ cao, có tác phong công nghiệp, xứng đáng là giai cấp tiên phong cách mạng, lực lượng đi đầu trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

**2. Giải pháp.**

- Tổ chức nghiên cứu văn kiện Đại hội X và triển khai chương trình hành động của Công đoàn Việt Nam thực hiện Nghị quyết Đại hội X của Đảng trong Ban chấp

hành Tổng Liên đoàn và cán bộ chủ chốt các LĐLĐ tỉnh, thành phố Công đoàn ngành Trung ương, đội ngũ báo cáo viên Công đoàn. Các cấp công đoàn tổ chức nghiên cứu, quán triệt, xây dựng chương trình hành động cụ thể thực hiện Nghị quyết phù hợp với địa phương, ngành và cơ sở.

- Sử dụng có hiệu quả các hình thức tuyên truyền.

- Bám sát thực tiễn, gần gũi người lao động, nắm chắc tình hình tư tưởng, nhu cầu nguyện vọng của CNVCLĐ. Đồng thời dự báo được tình hình tư tưởng, đề xuất những biện cụ thể với Đảng, Nhà nước để giải quyết kịp thời những vấn đề phức tạp, những vướng mắc, những mâu thuẫn phát sinh từ cơ sở, nhất là các cuộc tranh chấp lao động để hạn chế tới mức thấp nhất các cuộc đình công, khi còn khả năng thương lượng, hoà giải.

**Chương trình 2: Tổ chức phong trào hành động cách mạng trong CNVCLĐ, thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế xã hội do Đại hội X đề ra**

**1. Nội dung**

- Tổ chức tốt các phong trào thi đua do Đại hội IX Công đoàn Việt Nam phát động gắn với việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội do Đại hội X của Đảng đề ra mà trọng tâm là phong trào lao động giỏi, lao động sáng tạo, tiết kiệm, năng suất, chất lượng hiệu quả, nâng cao năng lực cạnh tranh của sản phẩm hàng hoá góp phần phát triển sản xuất giải quyết việc làm, cải thiện điều kiện làm việc nâng cao đời sống cho CNVCLĐ, góp phần đưa nước ta hội nhập kinh tế quốc tế thành công và giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa.

- Tiếp tục tổ chức và nâng cao chất lượng các phong trào học tập nâng cao trình độ văn hoá, nghề nghiệp cho CNLĐ, phong trào "Xanh - Sạch - Đẹp - Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường", phong trào "Giỏi việc nước, đảm việc nhà" trong nữ CNVCLĐ.

**2. Giải pháp**

Tổng Liên đoàn tiếp tục chỉ đạo phong trào thi đua trong CNVCLĐ, trọng tâm là các công trình trọng điểm của đất nước, có hình thức để động viên cổ vũ phong trào thi đua ở cấp toàn quốc. Các ngành, địa phương và cơ sở tuỳ theo đặc điểm và điều kiện của mình đề ra các mục tiêu, chỉ tiêu và biện pháp cho phù hợp gắn việc thực hiện các mục tiêu kinh tế với các chỉ tiêu và đời sống để tạo ra động lực và sự bền vững của phong trào thi đua.

Tổ chức phát hiện, nhân rộng điển hình tiên tiến trong các phong trào thi đua để động viên khen thưởng kịp thời những đơn vị, cá nhân có thành tích. Thực hiện tốt Luật thi đua khen thưởng và Quy chế về khen thưởng của Tổng Liên đoàn. Nghiên cứu đề xuất với Nhà nước có hình thức tôn vinh những công nhân tiêu biểu.

Vận động CNVCLĐ tích cực nghiên cứu phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, thực hành tiết kiệm và ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, hiện đại vào thực tiễn sản xuất, góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm, hàng hoá và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

**Chương trình 3: Xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn vững mạnh. Tham gia xây dựng Đảng và Nhà nước trong sạch vững mạnh.**

**1. Nội dung**

- Tiếp tục tuyên truyền, giáo dục chính trị, kiến thức pháp luật cho CNLĐ, nhất là CNLĐ trẻ góp phần nâng cao giác ngộ giai cấp và bản lĩnh chính trị cho CNVLĐ.

- Triển khai có hiệu quả Nghị quyết của Đoàn Chủ tịch và các nghị quyết của BCH Tổng Liên đoàn khóa IX để góp phần nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp cho CNVCLĐ.

- Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII về xây dựng và phát triển nền văn hoá Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, tiếp tục chỉ đạo xây dựng đời sống văn hoá cơ sở và văn hoá doanh nghiệp trong CNVCLĐ.

- Tổ chức thực hiện tốt chương trình phát triển 1 triệu đoàn viên, xây dựng CĐCS vững mạnh. Chú trọng ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, phấn đấu đến năm 2008 đạt 70% cơ sở kinh tế ngoài quốc doanh có đủ điều kiện (theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam và Bộ Luật Lao động) có tổ chức Công đoàn.

**2. Giải pháp**

- Tích cực triển khai công tác tổng kết thực, nghiên cứu lý luận. Vận dụng kinh nghiệm và quan điểm chỉ đạo của Đại hội X Đảng Cộng sản Việt Nam, chú trọng về nội dung, nhân sự và công tác tổ chức Đại hội theo tinh thần Đại hội X của Đảng là đổi mới để đưa phong trào công nhân và Công đoàn Việt Nam tiếp tục phát triển.

- Tiếp tục chỉ đạo, kiểm tra các cấp công đoàn thực hiện chương trình phát triển 1 triệu đoàn viên, xây dựng CĐCS vững mạnh, nhất là khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Thực hiện việc qui hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn, luân chuyển cán bộ, quy hoạch cán bộ đa dạng hoá mô hình đào tạo nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và có chế độ đãi ngộ nhằm khuyến khích đối với cán bộ tăng cường cho cơ sở.

- Tập trung nghiên cứu, xây dựng mô hình tổ chức và nội dung hoạt động công đoàn phù hợp với các loại hình sở hữu. Đặc biệt đối với công đoàn ở khu vực ngoài quốc doanh, chuẩn bị thật tốt cho việc tổng kết Công đoàn cấp huyện và sơ kết tổ chức và hoạt động công đoàn xã phường. Tiến hành tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ kỹ năng công tác công đoàn cho 90 - 100% cán bộ không chuyên trách, chủ tịch công đoàn cơ sở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

- Công khai tiêu chuẩn hoá cán bộ công đoàn và công tác tuyển dụng, nhất là đội ngũ cán bộ chuyên trách. Đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ Công đoàn các cấp, Chủ tịch Công đoàn chuyên trách các cấp phải có trình độ đại học và được bồi dưỡng kiến thức về Công đoàn.

- Tiếp tục kiến nghị Trung ương và chủ động xây dựng kế hoạch và phân công cán bộ chuẩn bị đề án tham gia với Trung ương Đảng khi có chủ trương xây dựng Nghị quyết về giai cấp công nhân.

- Triển khai và tham gia thực hiện có hiệu quả Luật thực hành tiết kiệm, lãng phí, Luật chống tham nhũng, Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước và

L 2536T-43

cuộc vận động xây dựng người cán bộ công chức, viên chức "Trung thành, tận tuỵ, sáng tạo, gương mẫu".

- Tổ chức các lớp bồi dưỡng tìm hiểu về Đảng cho đoàn viên và CNVCLĐ ở các cấp công đoàn. Tổ chức hội thảo, trao đổi về Đảng, phát triển đảng trong CNVCLĐ ở các khu vực kinh tế, chú trọng CNLĐ trẻ, giới thiệu đoàn viên là công nhân ưu tú cho Đảng bồi dưỡng kết nạp làm tròn trách nhiệm là người giới thiệu do Điều lệ Đảng qui định. Phát hiện, giới thiệu những cán bộ trưởng thành từ phong trào công nhân và hoạt động Công đoàn bổ sung cho các cơ quan Đảng và Nhà nước ở từng cấp.

**Chương trình 4: Chăm lo bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ.**

**1. Nội dung**

- Tổ chức nghiên cứu, tổng kết thực tiễn để chủ động tham gia, bổ sung, sửa đổi một số điều trong Bộ Luật Lao động, các chính sách kinh tế xã hội liên quan đến sản xuất kinh doanh và lợi ích cơ bản của người lao động.

- Phối hợp với chính quyền và tham gia với cơ quan quản lý các cấp, chủ doanh nghiệp chăm lo giải quyết việc làm, tăng thu nhập, cải thiện điều kiện làm việc, thực hiện quyền dân chủ của CNVCLĐ, giải quyết tốt quan hệ lao động, phát huy vai trò của Công đoàn để đảm bảo ổn định và phát triển của doanh nghiệp.

- Đẩy mạnh các hoạt động xã hội, nhân đạo, tình nghĩa khơi dậy tình tương thân tương ái trong CNVCLĐ để giúp nhau vượt khó khăn, ổn định cuộc sống.

- Nâng cao năng lực các cấp công đoàn và cán bộ công đoàn các cấp trong việc kiểm tra giám sát, đại diện để bảo vệ lợi ích chính đáng của CNVCLĐ, đặc biệt là CNVCLĐ nữ.

**2. Giải pháp**

- Tham gia với Nhà nước xây dựng chiến lược và thực hiện tốt chương trình giải quyết việc làm. Huy động, quản lý và sử dụng tốt nguồn vốn vay để giải quyết việc làm cho người lao động. Củng cố, quản lý, sử dụng có hiệu quả các loại quỹ hiện có như quỹ giúp nhau giải quyết việc làm, quỹ xoá đói giảm nghèo, quỹ tài năng sáng tạo nữ, quỹ tấm lòng vàng... tổ chức tốt các hoạt động tương thân tương ái giúp CNLĐ nghèo, có hoàn cảnh khó khăn tìm kiếm việc làm ổn định cuộc sống, triển khai có hiệu quả Chương trình mái ấm Công đoàn.

- Kiểm tra việc thực hiện chính sách tiền lương, thường xuyên phát hiện những bất cập trong chính sách tiền lương tham gia với Nhà nước xây dựng và thực hiện chính sách đảm bảo tiền lương thực sự là động lực để phát triển sản xuất, kinh doanh, là nguồn sống chính cho CNVCLĐ.

- Tham gia với Chính phủ có chính sách nhà ở cho CNVCLĐ. Các LĐLĐ địa phương, Công đoàn ngành Trung ương tham gia với chính quyền, chuyên môn thực hiện chương trình xây dựng nhà ở tại các địa phương, để bán cho người lao động có thu nhập thấp theo phương thức thích hợp để người lao động có thể mua được nhà.

- Kiểm tra đánh giá việc thực hiện chế độ chính sách đối với CNLĐ như thoả ước lao động tập thể, hợp đồng lao động và chính sách đối với lao động dôi dư sau khi sắp xếp doanh nghiệp nhà nước, BHXH, BH y tế, chính sách đối với lao động nữ...

- Củng cố, nâng cao hiệu quả hoạt động các ban Pháp luật và các văn phòng tư vấn pháp luật của Công đoàn, trợ giúp pháp lý cho người lao động để biết thực hiện nghĩa vụ và bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của mình.

Phát hiện kịp thời những điểm nóng, những yêu cầu chính đáng của CNLĐ, để kiến nghị chủ doanh nghiệp và Nhà nước giải quyết, hạn chế tới mức thấp nhất các cuộc đình công.

Định kỳ tổ chức gặp gỡ, đối thoại giữa CNLĐ và tổ chức Công đoàn với người sử dụng lao động theo từng lĩnh vực và đối tác để trao đổi thông tin và phối hợp giải quyết những khó khăn vướng mắc từ thực tiễn đặt ra.

## III. CÔNG TÁC TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm chỉ đạo và phân công từng Uỷ viên Đoàn Chủ tịch hướng dẫn, theo dõi việc triển khai thực hiện chương trình này trong hệ thống tổ chức Công đoàn cả nước, thường xuyên kiểm tra để rút kinh nghiệm việc triển khai thực hiện. Sơ, tổng kết đánh giá, biểu dương, khen thưởng những tập thể, cá nhân làm tốt. Tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận để chuẩn bị cho đại hội X Công đoàn Việt Nam.

**2.** Các cấp công đoàn phải cụ thể hoá để xây dựng chương trình, kế hoạch, biện pháp thực hiện tốt Chương trình hành động này ở cấp mình, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong phong trào CNVCLĐ và hoạt động Công đoàn Việt Nam, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế - xã hội mà Nghị quyết đại hội X của Đảng đề ra, trên cơ sở đó chuẩn bị thật tốt cho Đại hội các cấp và Đại hội X Công đoàn Việt Nam vào năm 2008.

**TM. BAN CHẤP HÀNH**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# HƯỚNG DẪN SỐ 2218/HD-TLĐ NGÀY 08 THÁNG 11 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về thưởng phạt, thu - nộp kinh phí công đoàn, đoàn phí công đoàn

Căn cứ Nghị quyết 4a/NQ-TLĐ ngày 14/3/2000 của Ban chấp hành Tổng liên đoàn về công tác tài chính - kinh tế công đoàn, Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn hướng dẫn về thưởng, phạt trong công tác thu - nộp kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn như sau:

### I. NGUYÊN TẮC CHUNG

**1.** Căn cứ kết quả thực hiện kế hoạch thu - nộp hàng năm để thưởng theo nguyên tắc. Kết quả thu - nộp phải đạt 100% kế hoạch trở lên mới được trích thưởng, không đạt kế hoạch sẽ bị phạt.

**2.** Cấp nào khen thưởng thì trích tiền ngân sách công đoàn cấp đó để thưởng.

### II. ĐỐI TƯỢNG, TIÊU CHUẨN THƯỞNG, PHẠT

**1. Đối tượng:**

Tất cả những tập thể, cá nhân trực tiếp làm công tác thu - nộp kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn từ công đoàn cơ sở trở lên, bao gồm:

- Tập thể cơ quan công đoàn các cấp; Cán bộ công đoàn các cấp trực tiếp chỉ đạo thu - nộp kinh phí, đoàn phí công đoàn.

- Cán bộ kế toán chuyên môn trực tiếp tính toán và làm thủ tục trích nộp kinh phí công đoàn (2% TQL) của các doanh nghiệp, đơn vị HCSN.

- Thành viên các đoàn kiểm tra.

- Tập thể, cán bộ các cơ quan nhà nước: Kho bạc, Tài chính, Thuế các cấp phối hợp thu kinh phí công đoàn.

**2. Tiêu chuẩn và mức thưởng:**

2.1. Mức thưởng nộp kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn lên công đoàn cấp trên:

a) Đối với công đoàn cơ sở doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp không hưởng lương từ ngân sách nhà nước:

Nếu nộp đạt 100% kế hoạch/năm trở lên được thưởng 2% trên số tiền đã nộp trong kế hoạch và 4% trên số tiền nộp vượt kế hoạch.

b) Các công đoàn cấp trên cơ sở:

Nếu nộp đạt 100% kế hoạch/năm trở lên được thưởng 1% trên số tiền đã nộp trong kế hoạch và 3% trên số tiền nộp vượt kế hoạch.

2.2. Cơ quan Tài chính, Kho bạc nhà nước các cấp phối hợp thu kinh phí công đoàn khu vực HCSN hưởng lương từ ngân sách nhà nước và kế toán đơn vị HCSN trích nộp kinh phí công đoàn được trích thưởng bằng 1% số tiền thu được. Mức thưởng cụ thể cho từng đối tượng do Ban thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành TW; Công đoàn TCty trực thuộc Tổng Liên đoàn; Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn quyết định.

2.3. Những nơi nhờ cơ quan Thuế thu hộ kinh phí công đoàn (2% TQL) thì được thực hiện trích thưởng bằng 2% số tiền thu được.

2.4. Thưởng kiểm tra do truy thu:

Các cấp công đoàn tổ chức kiểm tra tình hình thu nộp kinh phí công đoàn (2% TQL) và đoàn phí công đoàn, nếu phát hiện những trường hợp thu chưa đúng, nộp còn thiếu so với quy định, yêu cầu đơn vị thu đúng, nộp đủ số tiền phải nộp vào tài khoản tiền gửi của công đoàn. Đơn vị nhận được tiền, sẽ trích 5% số tiền truy thu để thưởng cho các thành viên đã tham gia kiểm tra.

2.5. Thưởng thu vượt kế hoạch:

- Đơn vị thu vượt kế hoạch/năm nếu không phải nộp nghĩa vụ lên công đoàn cấp trên được sử dụng toàn bộ phần thu vượt kế hoạch để tăng chi cho đơn vị.

- Đơn vị thu vượt kế hoạch/năm phải nộp nghĩa vụ về Tổng Liên đoàn phần thu vượt kế hoạch chỉ nộp Tổng Liên đoàn bằng 50% tỷ lệ nộp theo quy định.

**3. Về xử phạt trong công tác thu - nộp kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn**

a) Những đơn vị thu kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn không đạt kế hoạch/năm (trừ trường hợp có lý do chính đáng) thì:

- Giảm chi tương ứng với số thu không đạt kế hoạch, nếu đơn vị nộp nghĩa vụ với cấp trên thì vẫn phải nộp đủ kế hoạch/năm được duyệt.

- Tập thể đơn vị và đ/c Chủ tịch công đoàn, đ/c Trưởng ban Tài chính công đoàn, không được xét khen thưởng danh hiệu thi đua năm đó. Đồng thời thông báo đến Ban Chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp.

b) Những đơn vị không nộp đủ nghĩa vụ với cấp trên kể cả trường hợp thu vượt kế hoạch/năm mà chỉ nộp cấp trên theo kế hoạch, không nộp đủ phần vượt kế hoạch theo quy định thì:

- Tập thể đơn vị và đ/c Chủ tịch công đoàn, đ/c Trưởng ban Tài chính không được xét khen thưởng danh hiệu thi đua năm đó. Đồng thời thông báo đến Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp.

- Đơn vị phải nộp số còn thiếu năm trước vào kế hoạch năm sau.

## III. QUẢN LÝ, SỬ DỤNG TIỀN THƯỞNG

**1. Quản lý, cấp phát tiền thưởng**

Căn cứ kết quả thu - nộp kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn, 6 tháng hoặc hết năm Ban Tài chính công đoàn từng cấp lập kế hoạch trích thưởng trình Ban Thường vụ công đoàn cấp mình (ở Tổng Liên đoàn trình Thường trực Đoàn Chủ tịch) ra quyết định trích thưởng. Căn cứ quyết định Ban Tài chính cấp phát kinh phí và hạch toán vào chi ngân sách công đoàn.

**2. Sử dụng tiền thưởng**

Để động viên đúng mức các tập thể, cá nhân có đóng góp vào việc thu - nộp kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn, đồng thời bảo đảm mối quan hệ hợp lý với các hoạt động khác của công đoàn, việc sử dụng tiền thưởng được quy định như sau:

- Căn cứ vào số tiền được thưởng, Ban Tài chính công đoàn lập phương án phân phối trình Ban thường vụ công đoàn cấp mình trình duyệt để thực hiện.

- Mức thưởng cho cá nhân và tập thể do Ban thường vụ công đoàn từng cấp căn cứ vào tình hình thực tế (số tiền, số người và mối quan hệ khác) để quyết định cho hợp lý. Nhưng mức thưởng cho cá nhân trong 1 năm tối đa không quá 3 tháng lương tối thiểu của khu vực HCSN. Nếu số tiền thưởng đã chi cho tập thể, cá nhân không hết (nếu có), số còn lại được bổ sung vào ngân sách của công đoàn để chi cho hoạt động.

## IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Hướng dẫn này có hiệu lực thi hành từ năm ngân sách 2005: Thay thế Quy định tạm thời số 1314/QĐ-TLĐ ngày 26/9/2000 của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn về thưởng, phạt, thu - nộp kinh phí công đoàn, đoàn phí công đoàn. Quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, phản ánh về Tổng liên đoàn để nghiên cứu, giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Đặng Ngọc Tùng**

# THÔNG TRI SỐ 58/TTR-TLĐ NGÀY 10 THÁNG 5 NĂM 2004 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn đóng và thu đoàn phí công đoàn

Đoàn phí công đoàn là nguồn thu quan trọng của ngân sách công đoàn. Đóng đoàn phí công đoàn là nhiệm vụ của đoàn viên để xây dựng tổ chức công đoàn và phục vụ quyền lợi cho đoàn viên, do đó mọi đoàn viên công đoàn có nghĩa vụ đóng đoàn phí công đoàn.

Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện đóng và thu đoàn phí công đoàn như sau:

### I. ĐỐI TƯỢNG ĐÓNG ĐOÀN PHÍ CÔNG ĐOÀN

Đối tượng đóng đoàn phí công đoàn bao gồm:

**1.** Đoàn viên công đoàn hưởng tiền lương, tiền công, sinh hoạt phí đang sinh hoạt tại các công đoàn cơ sở thuộc cơ quan, đơn vị dưới đây:

- Cơ quan hành chính sự nghiệp nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị lực lượng vũ trang, các cơ quan của tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp.
- Các doanh nghiệp, đơn vị thuộc các thành phần kinh tế, hợp tác xã sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng, giao thông vận tải, thương mại, du lịch, dịch vụ...; các cơ quan tổ chức cá nhân người nước ngoài có sử dụng lao động là người Việt Nam.
- Nghiệp đoàn.

**2.** Đoàn viên Công đoàn hưởng tiền lương, tiền công, học bổng đang công tác, học tập, lao động ở nước ngoài.

### II. MỨC ĐÓNG ĐOÀN PHÍ VÀ PHƯƠNG THỨC THU ĐOÀN PHÍ CÔNG ĐOÀN

**1.1.** Đoàn viên công đoàn ở các công đoàn cơ sở cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị lực lượng vũ trang, các cơ quan của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp: Mức đóng đoàn phí công đoàn bằng 1% lương ngạch bậc, chức vụ và phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm.

**1.2.** Đoàn viên công đoàn ở các công đoàn cơ sở đơn vị sự nghệp: Mức đóng đoàn phí bằng 1% lương ngạch bậc, chức vụ ( bao gồm cả tiền lương theo hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương tối thiểu theo quy định chung của nhà nước ) và phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm.

**1.3.** Đoàn viên CĐ ở các công đoàn cơ sở doanh nghiệp nhà nước: Mức đóng đoàn phí bằng 1% tiền lương thực trả.

**1.4.** Đoàn viên công đoàn ở các CĐ cơ sở doanh nghiệp , đơn vị ngoài quốc doanh; hợp tác xã; nghiệp đoàn hoặc các loại hình tổ chức khác: Mức đóng đoàn phí công đoàn bằng 1% tiền lương khoán; lương sản phẩm; tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động hoặc bằng 1% lương ngạch bậc, chức vụ (bao gồm cả tiền lương theo hệ số điều

chỉnh tăng thêm tiền lương tối thiểu theo quy định chung của nhà nước) và phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm.

**1.5.** Đoàn viên công đoàn ở các doanh nghiệp, đơn vị thuộc mọi thành phần kinh tế, hợp tác xã, nghiệp đoàn khó xác định tiền lương: Đoàn phí công đoàn đóng theo mức ấn định, nhưng mức thấp nhất bằng 1% tiền lương tối thiểu theo quy định của nhà nước đối với từng loại doanh nghiệp, đơn vị. Ban chấp hành công đoàn cơ sở dự kiến mức đóng đoàn phí và đề nghị công đoàn cấp trên quản lý trực tiếp chấp thuận bằng văn bản.

**1.6.** Đoàn viên công đoàn đang đi học hưởng lương hoặc sinh hoạt phí: Mức đóng đoàn phí công đoàn bằng 1% lương ngạch bậc, chức vụ và phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm hoặc 1% sinh hoạt phí.

**1.7.** Đoàn viên công đoàn đang công tác ở nước ngoài: Mức đóng đoàn phí bằng 1% tiền lương đoàn viên được hưởng ở nước ngoài theo chế độ nhà nước quy định. Đoàn viên đang học tập ở nước ngoài: Mức đóng đoàn phí bằng 1% tiền học bổng. Đoàn viên đang lao động ở nước ngoài: Mức đóng đoàn phí bằng 1% tiền lương hoặc tiền công theo hợp đồng lao động.

**1.8.** Mức đóng đoàn phí của mỗi đoàn viên căn cứ hướng dẫn trên, nhưng tối đa không quá 10% tiền lương tối thiểu theo quy định chung đối với cơ quan hành chính nhà nước.

**2.** Phương thức thu đoàn phí

- Đoàn phí công đoàn do đoàn viên tự nguyện đóng cho công đoàn cơ sở hàng tháng.

- Đoàn phí công đoàn thu qua lương hàng tháng sau khi có ý kiến thoả thuận của đoàn viên.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Ban chấp hành công đoàn cơ sở có trách nhệm đôn đốc, kiểm tra tình hình thực hiện kế hoạch thu đoàn phí công đoàn; Tổ chức theo dõi, quản lý đóng đoàn phí và nộp nghĩa vụ lên công đoàn cấp trên theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**2.** Thông tri này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/6/2004 thay thế thông tri 06/TT-TLĐ ngày 20/11/1995 của Đoàn chủ tịch Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam. Các cấp công đoàn, đoàn viên công đoàn căn cứ vào Điều lệ công đoàn Việt Nam và thông tri hướng dẫn này để thực hiện.

**3.** Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc phản ảnh về Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để nghiên cứu giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Đặng Ngọc Tùng**

# THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 119/2004/TTLT-BTC-TLĐLĐVN NGÀY 08 THÁNG 12 NĂM 2004 CỦA LIÊN BỘ TÀI CHÍNH - TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn trích nộp kinh phí công đoàn

- Căn cứ Nghị định số 133/HĐBT ngày 20/4/1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn;

- Căn cứ Nghị định số 60/2003/NĐ-CP ngày 23/6/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật ngân sách Nhà nước;

- Căn cứ Điều 4 Quyết định 53/1999/QĐ-TTg ngày 26/3/1999 của Thủ tướng Chính phủ về một số biện pháp khuyến khích đầu tư trực tiếp nước ngoài;

Liên tịch Bộ Tài chính - Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn việc trích, nộp kinh phí công đoàn như sau:

### I. ĐỐI TƯỢNG, CĂN CỨ TRÍCH, MỨC TRÍCH NỘP KINH PHÍ CÔNG ĐOÀN

**1. Đối tượng trích nộp kinh phí công đoàn**

- Cơ quan hành chính Nhà nước (bao gồm cả Uỷ ban nhân dân xã, phường, thị trấn); đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập; Tổ chức chính trị, chính trị - xã hội, xã hội, xã hội- nghề nghiệp; lực lượng vũ trang nơi có tổ chức công đoàn hoạt động theo Luật công đoàn và Điều lệ công đoàn Việt Nam (dưới đây gọi tắt là cơ quan hành chính sự nghiệp).

- Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế (doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần và các loại hình doanh nghiệp khác theo quy định của pháp luật) nơi có tổ chức công đoàn hoạt động theo Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không thuộc đối tượng nộp kinh phí công đoàn theo quy định tại Thông tư này, nhưng thực hiện việc bảo đảm và tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn hoạt động theo quy định tại Điều 154 và Điều 155 của Bộ Luật Lao động. Trường hợp doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tự nguyện trích nộp kinh phí công đoàn thì thực hiện trích, nộp theo thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp và cơ quan công đoàn.

**2. Mức và căn cứ để trích nộp kinh phí công đoàn**

a) Cơ quan hành chính sự nghiệp thực hiện trích nộp kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương theo ngạch, bậc và các khoản phụ cấp lương (nếu có) nêu tại điểm c dưới đây.

b) Các doanh nghiệp trích, nộp kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương, tiền công phải trả cho người lao động và các khoản phụ cấp lương (nếu có) nêu tại điểm c dưới đây.

c) Các khoản phụ cấp lương làm căn cứ để trích, nộp kinh phí công đoàn nêu tại khoản a và b nêu trên thống nhất với khoản phụ cấp làm căn cứ trích nộp bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế gồm: Phụ cấp chức vụ, phụ cấp chức vụ bầu cử, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp thâm niên, phụ cấp khu vực (nếu có).

d) Đối với cơ quan hành chính nhà nước thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính; đơn vị sự nghiệp có thu thực hiện cơ chế tự chủ tài chính: Quĩ lương làm căn cứ trích, nộp kinh phí công đoàn không bao gồm hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương tối thiểu; thực hiện theo quy định hiện hành đối với các cơ quan hành chính sự nghiệp.

## II. PHƯƠNG THỨC TRÍCH NỘP, HẠCH TOÁN VÀ QUYẾT TOÁN KINH PHÍ CÔNG ĐOÀN

**1. Phương thức trích, nộp kinh phí công đoàn:**

a) Đối với cơ quan hành chính sự nghiệp:

- Hàng tháng, khi đơn vị rút kinh phí trả lương, đồng thời lập giấy rút kinh phí công đoàn nộp cho cơ quan Công đoàn qua Kho bạc Nhà nước.

- Kho bạc Nhà nước nơi đơn vị mở tài khoản giao dịch, căn cứ giấy rút kinh phí công đoàn, thực hiện việc kiểm soát chi và chuyển tiền vào tài khoản chuyên thu kinh phí công đoàn mở tại kho bạc Nhà nước.

- Cuối tháng, Kho bạc Nhà nước các cấp thực hiện tất toán tài khoản, chuyển khoản thu kinh phí công đoàn vào tài khoản tiền gửi của cơ quan công đoàn như sau:

+ Đối với cơ quan hành chính sự nghiệp thuộc ngân sách Trung ương, chuyển về tài khoản tiền gửi của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam tại Kho bạc Nhà nước Hà Nội.

+ Đối với cơ quan hành chính sự nghiệp thuộc ngân sách địa phương, chuyển về tài khoản tiền gửi của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố tại Kho bạc Nhà nước tỉnh, thành phố.

- Kho bạc Nhà nước các cấp không giải quyết cho các đơn vị rút kinh phí công đoàn để sử dụng vào mục đích khác.

b) Đối với các đơn vị, tổ chức không hưởng lương từ ngân sách nhà nước và các doanh nghiệp nơi có tổ chức công đoàn hoạt động: Thủ trưởng đơn vị, tổ chức; giám đốc doanh nghiệp có trách nhiệm trích, nộp đủ kinh phí công đoàn mỗi quý một lần vào tháng đầu quý cho cơ quan công đoàn theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**2. Hạch toán và quyết toán kinh phí công đoàn**

- Đối với các cơ quan hành chính sự nghiệp: Khoản trích nộp kinh phí công đoàn được hạch toán và quyết toán vào tiểu mục 03, mục 106 nhóm mục chi cho con người theo chương, loại, khoản tương ứng.

- Đối với các doanh nghiệp: Khoản trích, nộp kinh phí công đoàn được hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông và quyết toán theo quy định hiện hành.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Cơ quan công đoàn các cấp chủ trì phối hợp với cơ quan tài chính cùng cấp và cơ quan thuế trên địa bàn kiểm tra việc trích nộp kinh phí công đoàn của các cơ quan, doanh nghiệp.

**2.** Kho bạc Nhà nước các cấp có trách nhiệm kiểm tra, kiểm soát việc thực hiện trích nộp kinh phí công đoàn của các cơ quan hành chính sự nghiệp. Trường hợp đơn vị không làm thủ tục nộp kinh phí công đoàn, Kho bạc Nhà nước thực hiện tạm giữ dự toán của nhóm mục chi cho con người (tương ứng số kinh phí công đoàn phải nộp) và yêu cầu các đơn vị làm thủ tục nộp kinh phí công đoàn theo qui định. Cuối ngày 31/12, Kho bạc Nhà nước thực hiện chuyển số dư riêng kinh phí công đoàn trên tài khoản tiền gửi sang năm sau tiếp tục sử dụng.

**3.** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm qui định, hướng dẫn việc quản lý, phân phối, sử dụng nguồn kinh phí công đoàn theo Điều lệ công đoàn Việt Nam.

**4.** Thủ trưởng các cơ quan hành chính sự nghiệp có trách nhiệm nộp kinh phí công đoàn đầy đủ, kịp thời vào tài khoản chuyên thu kinh phí công đoàn mở tại Kho bạc Nhà nước.

**5.** Giám đốc các doanh nghiệp, thủ trưởng các đơn vị, tổ chức không hưởng lương từ ngân sách nhà nước có trách nhiệm trích, nộp đầy đủ, kịp thời kinh phí công đoàn cho công đoàn cơ sở, để công đoàn cơ sở quản lý, sử dụng và nộp công đoàn cấp trên theo qui định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**6.** Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo và thay thế các Thông tư liên tịch số 76/1999/TTLT-BTC-TLĐ ngày 16/6/1999, số 74/2003/TTLT-BTC-TLĐLĐVN ngày 01/8/2003 và số 126/2003/TTLT-BTC-TLĐ ngày 19/12/2003 của liên tịch Bộ Tài chính - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn trích nộp kinh phí công đoàn.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Tài chính và Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam để nghiên cứu, giải quyết.

| | |
|---|---|
| **TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**<br>**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**<br>**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC** | **KT. BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ TÀI CHÍNH**<br>**THỨ TRƯỞNG** |
| **Đặng Ngọc Tùng** | **Huỳnh Thị Nhân** |

## Mục VII. Quy định về quản lý tài chính, công tác phí, chi hội nghị, quản lý và sử dụng tài sản của công đoàn, thực hành tiết kiệm

# QUY ĐỊNH SỐ 699/QĐ-TLĐ NGÀY 12 THÁNG 6 NĂM 2000 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

### Về thu và phân phối tài chính công đoàn

Thực hiện Nghị quyết số 4a/NQ-TLĐ ngày 14/3/2000 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam khóa VIII về một số vấn đề trong công tác tài chính và hoạt động kinh tế công đoàn, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam quy định về thu và phân phối tài chính công đoàn như sau:

### I. VỀ THU

**1. Thu kinh phí công đoàn:**

Căn cứ theo tinh thần Thông tư liên tịch số 76/1999/TC-TLĐ ngày 16/6/1999 giữa Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và Bộ Tài chính, việc thu kinh phí công đoàn (KPCĐ) thực hiện như sau:

1.1. Các cơ quan, đơn vị tổ chức hưởng lương từ Ngân sách Nhà nước:

a) Tổng Liên đoàn LĐVN thu đủ 2% quỹ tiền lương và phụ cấp lương (qui định tại Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 và Nghị định số 175/1999/NĐ-CP ngày 15/12/1999 của Chính phủ) của các cơ quan, tổ chức hưởng lương từ Ngân sách Nhà nước ở Trung ương do Bộ Tài chính trích chuyển.

b) Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là LĐLĐ tỉnh, thành phố) thu đủ 2% quỹ tiền lương và phụ cấp lương (qui định tại Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 và Nghị định số 175/1999/NĐ-CP ngày 15/12/1999 của Chính phủ) của các cơ quan, tổ chức hưởng lương từ Ngân sách Nhà nước ở địa phương do cơ quan Tài chính địa phương trích chuyển.

1.2. Đối với các cơ quan, tổ chức không hưởng lương từ Ngân sách nhà nước và doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế (Doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, Cty TNHH, Cty cổ phần, Hợp tác xã và các doanh nghiệp khác theo quy định của Pháp luật):

Công đoàn cơ sở trực tiếp thu đủ 2% quỹ tiền lương, tiền công và phụ cấp phải trả của đơn vị.

**2. Thu đoàn phí:**

Các công đoàn cơ sở trực tiếp thu đoàn phí công đoàn do đoàn viên đóng theo đúng quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam và Thông tri số 06/TC-TLĐ ngày 20/01/1995 của Đoàn chủ tịch TLĐ.

**3. Các khoản thu khác:**

Khoản thu từ hoạt động kinh tế, văn hóa, thể thao, hoạt động xã hội, hoạt động của các dự án trong và ngoài nước; sự hỗ trợ của cơ quan, doanh nghiệp và chính quyền Nhà nước các cấp, phát sinh ở cấp nào thì do công đoàn cấp đó thu.

## II. VỀ PHÂN PHỐI

Phân phối tài chính công đoàn dựa trên 2 khoản thu chủ yếu là kinh phí công đoàn và đoàn phí, còn các khoản thu khác, nơi nào có thu thì được để tăng chi, công đoàn cấp trên chỉ điều tiết những trường hợp đặc biệt. Việc phân phối cho từng cấp công đoàn thực hiện như sau:

**1. Công đoàn cơ sở:**

Cấp công đoàn cơ sở được sử dụng bình quân 50% số thực thu kinh phí công đoàn và 70% số thực thu đoàn phí. Công đoàn cấp trên căn cứ vào tình hình cụ thể để phân phối cho từng công đoàn cơ sở thuộc mình quản lý.

1.1. Đối với các công đoàn cơ sở thuộc khu vực HCSN địa phương thì các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố sử dụng số KPCĐ thu qua cơ quan Tài chính địa phương để cấp cho công đoàn cơ sở. Khi cấp cần tính bù trừ số 30% đoàn phí mà công đoàn cơ sở phải nộp lên.

1.2. Đối với các công đoàn cơ sở thuộc khu vực HCSN Trung ương thì Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam sử dụng số kinh phí công đoàn thu qua Bộ Tài chính để cấp cho các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, các công đoàn ngành Trung ương và Công đoàn Tổng công ty (CĐ TCty) trực thuộc TLĐ để các cấp công đoàn này cấp kinh phí cho các công đoàn cơ sở do mình trực tiếp quản lý.

1.3. Đối với các công đoàn cơ sở của những cơ quan, đơn vị không hưởng lương từ Ngân sách nhà nước và các doanh nghiệp (nơi trực tiếp thu kinh phí công đoàn):

Công đoàn cơ sở được giữ lại bình quân 50% số thực thu kinh phí công đoàn (KPCĐ) và 70% số thực thu đoàn phí để chi tiêu. Phần còn lại gồm 50% số thực thu KPCĐ và 30% số thực thu đoàn phí nộp lên công đoàn cấp trên trực tiếp quản lý và chuyển cho cấp chỉ đạo phối hợp theo quy định của TLĐ và phân cấp của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương hoặc CĐ TCty trực thuộc TLĐ.

1.4. Đối với những công đoàn cơ sở có công đoàn cơ sở thành viên và Công đoàn giáo dục huyện có công đoàn cơ sở trường học: Các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương và CĐ TCty trực thuộc TLĐ quy định tỷ lệ phân phối hợp lý cho 2 cấp đó lấy từ phần KPCĐ và đoàn phí của cấp công đoàn cơ sở. Trường hợp cần thiết, có thể bổ sung thêm bằng nguồn kinh phí của cấp trên cơ sở.

1.5. Về kinh phí chi cho hoạt động chỉ đạo phối hợp, thực hiện theo quy định sau:

- Các công đoàn cơ sở thuộc công đoàn ngành Trung ương hoặc CĐ TCty trực thuộc TLĐ quản lý tài chính có trách nhiệm trích chuyển 10% số thu KPCĐ của đơn vị cho Liên đoàn lao động địa phương nơi đơn vị đóng.

- Các công đoàn cơ sở Trung ương do Liên đoàn lao động tỉnh, TP quản lý tài chính có trách nhiệm trích chuyển 5% số thu KPCĐ của đơn vị cho công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ.

Để đảm bảo nguyên tắc chỉ một cấp thu KPCĐ, những công đoàn cơ sở không trực tiếp thu KPCĐ thì công đoàn cấp trên trực tiếp thu và trích chuyển cho cấp chỉ đạo phối hợp. Các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ khi lập và báo cáo kế hoạch thu chi tài chính lên TLĐ cần có phần báo cáo cụ thể về kinh phí cho hoạt động chỉ đạo phối hợp này.

**2. Đối với các cấp trên công đoàn cơ sở:**

Phần kinh phí gồm 50% số thực thu KPCĐ và 30% số thực thu đoàn phí do công đoàn cơ sở nộp lên sẽ phân phối cho các cấp trên cơ sở theo nguyên tắc sau:

2.1. Khi xác lập kế hoạch ngân sách hàng năm, các LĐLĐ tỉnh, TP, Công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ (Sau đây gọi chung là đơn vị) có trực tiếp quản lý tài chính công đoàn cơ sở sẽ được phân làm 3 loại:

a) Những đơn vị có số lao động ít, nguồn thu nhỏ: Được sử dụng toàn bộ 50% số thu KPCĐ và 30% số thu đoàn phí của đơn vị mình (sau đây gọi chung là tổng số thu của đơn vị) và còn được TLĐ cấp thêm theo các mức:

- Đơn vị có 8.000 lao động (LĐ) trở xuống được TLĐ cấp thêm 30% tổng số thu của đơn vị.

- Đơn vị có trên 8.000 đến 12.000 LĐ được TLĐ cấp thêm 25% tổng số thu của đơn vị.

- Đơn vị có trên 12.000 đến 16.000 LĐ được TLĐ cấp thêm 20% tổng số thu của đơn vị.

- Đơn vị có trên 16.000 đến 20.000 LĐ được TLĐ cấp thêm 10% tổng số thu của đơn vị.

b) Những đơn vị được tự cân đối thu - chi, bao gồm những đơn vị có trên 20.000 đến 25.000 lao động.

c) Những đơn vị có từ 25.000 LĐ trở lên: Phải nộp về TLĐ theo tỷ lệ với từng loại sau:

- Đơn vị có trên 25.000 đến 30.000 LĐ nộp về TLĐ 10% tổng số thu của đơn vị.

- Đơn vị có trên 30.000 đến 35.000 LĐ nộp về TLĐ 15% tổng số thu của đơn vị.

- Đơn vị có trên 35.000 đến 40.000 LĐ nộp về TLĐ 20% tổng số thu của đơn vị.

- Đơn vị có trên 40.000 đến 45.000 LĐ nộp về TLĐ 25% tổng số thu của đơn vị.

- Đơn vị có trên 45.000 đến 50.000 LĐ nộp về TLĐ 28% tổng số thu của đơn vị.

- Đơn vị có trên 50.000 LĐ nộp về TLĐ 30% tổng số thu của đơn vị.

+ Đối với những đơn vị tuy có số lao động không lớn, nhưng có tiền lương bình quân cao nên có nguồn thu cao thì nộp về TLĐ bằng mức nộp cao nhất là 30% tổng số thu của đơn vị. Các đơn vị miền núi và các đơn vị có nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sẽ được ưu tiên hơn các đơn vị khác. Việc điều chỉnh tỷ lệ nộp về TLĐ và xem xét những đơn vị được ưu tiên sẽ do Đoàn chủ tịch TLĐ quyết định hàng năm.

2.2. Khi kết thúc năm ngân sách, nếu đơn vị thu vượt kế hoạch đầu năm thì được thưởng khuyến khích như sau:

- Những đơn vị thuộc diện không phải nộp về TLĐ thì được sử dụng 100% số thu vượt kế hoạch để tăng chi cho đơn vị.

- Những đơn vị thuộc diện phải nộp về TLĐ thì phần thu vượt kế hoạch phải nộp về TLĐ một tỷ lệ bằng 50% tỷ lệ nộp trong kế hoạch (như ở mục c, điểm 2.1).

2.3. Đối với các công đoàn ngành Trung ương không trực tiếp quản lý tài chính công đoàn cơ sở: Tổng Liên đoàn căn cứ vào số biên chế và nhiệm vụ công tác hàng năm của từng công đoàn ngành để cấp kinh phí.

2.4. Đối với các công đoàn cấp trên cơ sở trực thuộc Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố hoặc công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn TCty trực thuộc TLĐ:

Do các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ phân phối cụ thể cho từng đơn vị thuộc mình quản lý.

2.5. Đối với những Liên đoàn lao động tỉnh, TP, công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ có các đơn vị HCSN Trung ương do Bộ Tài chính chuyển KPCĐ cho Tổng Liên đoàn thì:

- Đối với những công đoàn ngành Trung ương quản lý trực tiếp gồm tất cả các cơ sở HCSN (do Bộ Tài chính thu và chuyển KPCĐ cho TLĐ) thì TLĐ căn cứ vào số lao động của ngành trực tiếp quản lý để xếp vào loại thích hợp như ở điểm 2.1, còn kinh phí cho đơn vị phối hợp sẽ được cấp như ở điểm 1.5.

- Đối với những Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ chỉ quản lý một số cơ sở HCSN Trung ương thì TLĐ cấp cho các đơn vị quản lý trực tiếp 70% số thu KPCĐ và cấp cho đơn vị chỉ đạo phối hợp như ở điểm 1.5.

**3. Đối với TLĐ:**

Số KPCĐ và đoàn phí do các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ nộp về TLĐ theo quy định và phần KPCĐ do Bộ Tài chính chuyển sang thì TLĐ sử dụng để cấp cho các đơn vị có các cơ sở Trung ương mà Bộ Tài chính thu và chuyển KPCĐ cho TLĐ; cấp bổ sung cho các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương có nguồn thu ít; cấp cho các công đoàn ngành Trung ương không quản lý tài chính đến công đoàn cơ sở; cấp cho các đơn vị trực thuộc TLĐ và để chi hoạt động chung của cơ quan TLĐ, của BCH và ĐCT TLĐ.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Để thực hiện quy định trên, các cấp công đoàn cần triển khai một số việc sau đây:

**1.** Hàng năm căn cứ vào số lao động, đoàn viên, quỹ tiền lương và nhiệm vụ công tác của cấp mình để xây dựng một cách chính xác kế hoạch thu chi tài chính gửi công đoàn cấp trên xét duyệt vào tháng đầu năm để tổ chức thực hiện.

**2.** Quản lý tài chính là trách nhiệm của Ban Chấp hành mà trực tiếp là Ban Thường vụ mỗi cấp công đoàn. Các cấp công đoàn cần tổ chức bộ máy, bố trí cán bộ phù hợp, tăng cường các phương tiện kỹ thuật, đảm bảo công tác thống kê, kế toán được đầy đủ, chính xác, kịp thời, đáp ứng yêu cầu chỉ đạo của mỗi cấp công đoàn.

**3.** Giao cho Ban Tài chính TLĐ nghiên cứu trình Thường trực ĐCT TLĐ về chế độ khen thưởng, xử phạt về công tác Tài chính công đoàn; chế độ chi tiêu và quản lý Tài chính công đoàn; hướng dẫn về hoạt động kinh tế công đoàn.

**4.** Tăng cường công tác kiểm tra, trong đó cần đặc biệt quan tâm việc cấp trên kiểm tra cấp dưới để kịp thời chấn chỉnh công tác quản lý, bảo đảm kỷ cương, kỷ luật tài chính, chống lãng phí, tham nhũng trong hệ thống công đoàn, đảm bảo việc sử dụng tài chính có hiệu quả trong hoạt động công đoàn.

**5.** Các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, công đoàn TCty trực thuộc TLĐ có kế hoạch triển khai quy định này, hướng dẫn cho công đoàn cấp dưới và các công đoàn cơ sở thực hiện.

**6.** Ban Tài chính Tổng Liên đoàn có trách nhiệm hướng dẫn cho cán bộ công đoàn các cấp, theo dõi phát hiện những bất hợp lý để trình Đoàn chủ tịch TLĐ bổ sung cho phù hợp hơn.

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam yêu cầu các Ban Thường vụ Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn TCty trực thuộc TLĐ quan tâm chỉ đạo, kiểm tra và tổ chức thực hiện một cách nghiêm túc các nội dung trên.

Quy định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày ký. Mọi quy định trước đây về thu và phân phối tài chính công đoàn trái với quy định này đều bãi bỏ.

Quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc cần kịp thời báo cáo về Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam để nghiên cứu, giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1488/QĐ-TLĐ NGÀY 23 THÁNG 10 NĂM 2001 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành Quy chế quản lý tài chính - tài sản công đoàn

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ pháp luật về tài chính - kế toán Nhà nước;

- Căn cứ Luật Công đoàn năm 1990, Điều lệ Công đoàn Việt Nam năm 1998;

- Căn cứ nghị quyết 4a/NQ-TLĐ ngày 14/3/2000 của BCH TLĐ về một số vấn đề trong công tác tài chính và hoạt động kinh tế công đoàn;

Căn cứ Tờ trình số 158/TC ngày 20 tháng 9 năm 2001 của Ban Tài chính Tổng Liên đoàn.

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành Quy chế quản lý tài chính - tài sản công đoàn.

**Điều 2.** Quy chế quản lý tài chính - tài sản công đoàn có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày ký. Các văn bản trước đây trái với Quy chế này đều không có hiệu lực thi hành.

**Điều 3.** Các cấp công đoàn, các Ban và Văn phòng TLĐ có trách nhiệm thi hành Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
CHỦ TỊCH

Cù Thị Hậu

## QUY CHẾ QUẢN LÝ
## TÀI CHÍNH - TÀI SẢN CÔNG ĐOÀN

(Ban hành kèm theo Quyết định số 1488/QĐ-TLĐ ngày 23 tháng 10 năm 2001 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam)

### Chương I
### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Tài chính Công đoàn là điều kiện đảm bảo cho lổ chức công đoàn hoạt động thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ nhằm xây dựng tổ chức công đoàn ngày càng vững mạnh, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

**Điều 2.** Tài chính công đoàn hoạt động theo pháp luật và những quy định của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, quản lý theo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai gắn với việc phân công trách nhiệm, quyền hạn giữa các cấp công đoàn. Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, trực tiếp là đồng chí Chủ tịch công đoàn có trách nhiệm quản lý tài chính của cấp mình. Đồng thời chịu sự kiểm tra của ủy ban kiểm tra (UBKT) đồng cấp và cấp trên, sự giám sát của đoàn viên và CNVCLĐ.

### Chương II
### NỘI DUNG THU - CHI TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN

**Điều 3.** Nguồn thu tài chính công đoàn gồm có:

1. Kinh phí công đoàn do các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức trích chuyển cho công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương theo quy định của Chính phủ và Tổng Liên đoàn LĐVN.

2. Đoàn phí công đoàn do đoàn viên đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn.

3. Các khoản thu khác: Về hoạt động văn hóa, thể thao, câu lạc bộ, nhà văn hóa, SX - KD - DV do công đoàn tổ chức; các khoản tài trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước...

Các cấp công đoàn phải thực hiện thu đúng, đủ và kịp thời khoản kinh phí và đoàn phí công đoàn, khai thác triệt để các khoản thu khác để tăng nguồn kinh phí cho công đoàn.

**Điều 4.** Nội dung chi tài chính công đoàn bao gồm:

1. Chi về tổ chức bộ máy cơ quan công đoàn: Tiền lương, phụ cấp lương, BHXH, BHYT cho cán bộ chuyên trách công đoàn; phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ công đoàn hoạt động không chuyên trách; chi về hành chính phí, công tác phí, hội nghị phí, mua sắm và sửa chữa trang thiết bị, phương tiện hoạt động.

2. Chi về hoạt động phong trào: Tuyên truyền giáo dục, hoạt động VH-TT, BTVH; tổ chức các phong trào thi đua trong CNVC - LĐ; huấn luyện và đào tạo cán bộ công đoàn xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh; tham gia với Nhà nước về xây dựng pháp luật và cơ chế chính sách, có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của lao động đoàn viên; khen thưởng, thăm hỏi cán bộ, đoàn viên; hoạt động xã hội và hoạt động quốc tế của công đoàn...

Các cấp công đoàn phải thực hiện chi tiêu đúng mục đích, có hiệu quả và tiết kiệm đảm bảo phục vụ các hoạt động của công đoàn.

## Chương III
## QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN

**Điều 5.** Tài chính công đoàn gồm 4 cấp cơ bản:

1. Cấp Trung ương bao gồm số thu, chi của cơ quan TLĐ và các đơn vị dự toán trực thuộc TLĐ.

2. Cấp địa phương và ngành Trung ương bao gồm số thu, chi của cơ quan Liên đoàn lao động tỉnh, TP, Công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ và đơn vị dự toán trực thuộc LĐLĐ tỉnh, TP, Công đoàn ngành Trung ương.

3. Cấp quận, huyện, thị xã, TP thuộc tỉnh, Công đoàn ngành địa phương, CĐ TCty (sau đây gọi chung là cấp huyện và tương đương) bao gồm số thu, chi của các cơ quan đó.

4. Cấp cơ sở bao gồm số thu, chi của tất cả các công đoàn cơ sở trong toàn hệ thống tổ chức công đoàn, không phân biệt do cấp nào quản lý.

**Điều 6.** Năm tài chính công đoàn tính từ 01 tháng 01 đến 31 tháng 12 năm dương lịch.

**Điều 7.** Hàng năm, các cấp công đoàn phải lập dự toán thu - chi tài chính của cấp mình. Khi dự toán được duyệt, từng cấp công đoàn phải có biện pháp thực hiện đầy đủ các chỉ tiêu dự toán, đảm bảo thu - chi của cấp mình và làm nghĩa vụ với cấp trên. Kết hợp chặt chẽ việc chỉ đạo thực hiện dự toán với chỉ đạo thực hiện các mặt công tác công đoàn. Qua đó để đánh giá hiệu quả việc chỉ đạo thực hiện các mặt công tác công đoàn, kiểm tra việc chấp hành các chế độ, chính sách của Đảng, Nhà nước và của Tổng Liên đoàn.

**Điều 8.** Các cấp công đoàn phải thực hiện tốt công tác thống kê, kế toán, mở sổ để ghi chép, phản ảnh đầy đủ kết quả thu - chi, lập báo cáo quyết toán hàng năm. Số liệu quyết toán phải chính xác, đúng với số liệu ghi trong sổ kế toán, thống kê, hạch toán đúng Mục lục thu - chi tài chính công đoàn, kèm theo thuyết minh về tình hình tổ chức thực hiện dự toán, nhận xét, đánh giá về hiệu quả thu - chi phục vụ nhiệm vụ công tác công đoàn.

**Điều 9.** Dự toán, quyết toán thu - chi tài chính của mỗi cấp phải được thông qua Ban Chấp hành và UBKT đồng cấp.

**Điều 10.** Thời hạn báo cáo dự toán, quyết toán tài chính công đoàn quy định như sau:

1. Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ chậm nhất là ngày 30/11, phải có báo cáo dự toán tài chính năm sau và ngày 31/3 phải có báo cáo quyết toán năm trước gửi Tổng Liên đoàn.

2. Đối với công đoàn cơ sở và cấp trên cơ sở, do LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ quy định cụ thể thời gian báo cáo dự toán, quyết toán cho phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, ngành Trung ương.

**Điều 11.** Kết thúc năm tài chính, nếu còn kết dư được chuyển sang năm sau để tiếp tục sử dụng, không phải nộp lên cấp trên.

## Chương IV
## QUẢN LÝ TÀI SẢN CÔNG ĐOÀN

**Điều 12.** Tài sản do các cấp công đoàn quản lý, sử dụng bao gồm bất động sản và động sản. Những tài sản hình thành do nguồn vốn của công đoàn, do nước ngoài tài trợ, do Nhà nước chuyển giao quyền sở hữu cho công đoàn, là tài sản thuộc sở hữu của công đoàn. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam là chủ sở hữu các tài sản đó và giao cho các công đoàn cấp dưới quản lý, sử dụng. Những tài sản của Nhà nước giao cho công đoàn quản lý, sử dụng, là tài sản thuộc sở hữu Nhà nước.

**Điều 13.** Tất cả tài sản các cấp công đoàn đang quản lý, sử dụng (bao gồm tài sản thuộc sở hữu của công đoàn và tài sản thuộc sở hữu Nhà nước) đều thực hiện chế độ quản lý tài sản của Nhà nước và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn. Đơn vị sử dụng tài sản phải mở sổ kế toán theo dõi cả về hiện vật và giá trị, thực hiện kiểm kê và tính hao mòn tài sản hàng năm.

**Điều 14.** Khi tiếp nhận, điều chuyển, thanh lý tài sản phải thực hiện đúng quy trình và nguyên tắc theo chế độ quy định. Khi điều chuyển tài sản trong nội bộ cơ quan và giữa các công đoàn cơ sở cùng một địa phương hay công đoàn ngành Trung ương, do Ban thường vụ Liên đoàn lao động địa phương, Công đoàn ngành Trung ương quyết định. Khi điều chuyển tài sản từ địa phương, hay công đoàn ngành Trung ương này sang địa phương, hay Công đoàn ngành Trung ương khác và khi thanh lý những tài sản thuộc bất động sản và phương tiện vận tải phải được Tổng Liên đoàn xem xét, quyết định. Người được phân công quản lý hoặc sử dụng tài sản, nếu để mất mát, hư hỏng do thiếu tinh thần trách nhiệm thì phải bồi thường.

## Chương V
## TỔ CHỨC BỘ MÁY NGHIỆP VỤ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN

**Điều 15.** Căn cứ vào nhiệm vụ và tổ chức quản lý tài chính công đoàn, bộ máy nghiệp vụ quản lý tài chính công đoàn được quy định như sau:

- Tổng Liên đoàn có nhiệm vụ quản lý tài chính công đoàn toàn quốc, gọi là cấp Tổng dự toán Trung ương.

- Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ có nhiệm vụ quản lý tài chính công đoàn của cấp mình và các cấp dưới gọi là cấp Tổng dự toán địa phương hay ngành Trung ương.

- Công đoàn quận, huyện, TCty và tương đương có trách nhiệm quản lý tài chính của cấp mình và các cấp dưới, gọi là Tổng dự toán cấp huyện và tương đương.

- Cơ quan TLĐ, cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, cơ quan Công đoàn ngành Trung ương, cơ quan công đoàn quận, huyện, TCty và tương đương, công đoàn cơ sở và các đơn vị trực thuộc của công đoàn các cấp có trách nhiệm quản lý thu, chi của đơn vị mình, gọi là đơn vị dự toán.

**Điều 16.** Mỗi cấp công đoàn, đồng chí Chủ tịch chịu trách nhiệm trước cấp trên và BCH cấp mình về công tác quản lý tài chính. Tùy tình hình cụ thể có thể phân công đồng chí Phó Chủ tịch hoặc ủy viên thường vụ (ở TLĐ là ủy viên Đoàn chủ tịch TLĐ) phụ trách công tác tài chính và lập bộ máy nghiệp vụ quản lý tài chính.

Bộ máy nghiệp vụ quản lý tài chính ở các cấp công đoàn từ Tổng Liên đoàn đến công đoàn cơ sở gọi là Ban Tài chính. Số cán bộ làm công tác tài chính cấp quận, huyện, TCty và công đoàn cơ sở có thể sử dụng cán bộ tài vụ - kế toán chuyên môn tham gia làm công tác tài chính của công đoàn.

Các đơn vị dự toán trực thuộc Tổng Liên đoàn, Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương thành lập phòng hay bộ phận kế toán giúp thủ trưởng quản lý thu, chi dự toán của đơn vị.

**Điều 17.** Ban Tài chính, phòng hoặc bộ phận kế toán phải tổ chức hợp lý, bố trí đủ cán bộ, nhân viên cần thiết. Cán bộ làm tài chính công đoàn phải thông thạo về nghiệp vụ công tác tài chính - kế toán, hiểu về công tác công đoàn. Người làm kế toán không được kiêm thủ quỹ, thủ kho, mua sắm vật tư, hàng hóa. Lãnh đạo đơn vị không được bố trí những người thân trong gia đình (bố, mẹ, vợ, chồng, con) làm công tác tài chính, kế toán thủ quĩ, thủ kho tại đơn vị.

**Điều 18.** Khi thành lập đơn vị mới phải tổ chức bộ máy kế toán. Khi giải thể, sáp nhập hoặc chia tách đơn vị, thủ trưởng và trưởng Ban Tài chính, hoặc trưởng phòng hay người phụ trách kế toán phải hoàn thành quyết toán mới được điều động đi nơi khác. Khi thay đổi kế toán trong bộ máy kế toán phải thực hiện việc bàn giao giữa cán bộ cũ và cán bộ mới. Cán bộ mới chịu trách nhiệm về việc làm của mình kể từ ngày nhận bàn giao. Cán bộ cũ chịu trách nhiệm về công việc trong thời gian mình phụ trách.

**Điều 19.** Nhiệm vụ, quyền hạn của Ban Tài chính, phòng hoặc bộ phận kế toán các cấp công đoàn quy định như sau:

a) Ban Tài chính TLĐ:

Nghiên cứu các chính sách, chế độ, thể lệ về tài chính - kế toán của Đảng, Nhà nước vận dụng vào việc xây dựng chế độ, thể lệ, tiêu chuẩn, định mức thu, chi và công tác quản lý tài chính, tài sản và công tác kế toán trong tổ chức công đoàn.

- Chỉ đạo, hướng dẫn việc xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch tài chính ở các cấp công đoàn. Xét duyệt dự toán, quyết toán, làm công tác kế toán, thống kê, tổng hợp kết quả thu - chi tài chính của cả hệ thống tổ chức công đoàn trình Đoàn Chủ tịch TLĐ.

- Thực hiện việc kiểm tra tài chính công đoàn các cấp nhằm tăng cường và cải tiến công tác quản lý tài chính công đoàn.

- Tổ chức tập huấn nghiệp vụ nâng cao trình độ, năng lực công tác cho cán bộ tài chính - kế toán ở các tỉnh, ngành Trung ương.

b) Ban Tài chính các LĐLĐ tỉnh, TP, Công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCty trực thuộc TLĐ:

- Chỉ đạo, hướng dẫn các công đoàn cấp dưới, xây dựng và thực hiện dự toán hàng năm; xét duyệt và tổng hợp dự toán, quyết toán trình Ban Thường vụ, BCH công đoàn cấp mình, gửi TLĐ xét duyệt.

- Thực hiện công tác kế toán, thống kê về kết quả thu - chi tài chính, tổ chức kiểm tra tài chính các cấp dưới để tăng cường công tác quản lý tài chính.

- Tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ quản lý, kế toán của Ban Tài chính cấp mình và cấp dưới.

c) Ban Tài chính công đoàn cấp quận, huyện, TCty và cấp tương đương:

- Chỉ đạo, hướng dẫn các công đoàn cơ sở, các đơn vị trực thuộc xây dựng và thực hiện dự toán hàng năm; xét duyệt và tổng hợp dự toán, quyết toán các cấp dưới trình Ban Thường vụ, BCH công đoàn cấp mình, gửi cấp trên xét duyệt.

- Thực hiện công tác kế toán, thống kê về kết quả thu - chi tài chính, tổ chức kiểm tra tài chính cấp dưới để tăng cường công tác quản lý tài chính.

- Tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ tài chính cấp mình và cấp dưới.

d) Ban Tài chính công đoàn cơ sở:

- Lập dự toán hàng năm trình Ban Thường vụ, BCH công đoàn cơ sở, gửi cấp trên xét duyệt.

- Tổ chức thực hiện dự toán, làm công tác kế toán, thống kê, lập báo cáo quyết toán năm trình Ban Thường vụ, BCH công đoàn cơ sở, gửi cấp trên xét duyệt.

e) Phòng hoặc bộ phận kế toán của cơ quan Tổng Liên đoàn, Liên đoàn lao động tỉnh TP, Công đoàn ngành Trung ương và các đơn vị dự toán trực thuộc TLĐ:

- Lập dự toán thu - chi hàng năm của đơn vị, trình thủ trưởng cơ quan hoặc Ban Thường vụ công đoàn cấp mình, gửi TLĐ xét duyệt.

- Tổ chức thực hiện dự toán, làm công tác kế toán, thống kê, lập báo cáo quyết toán thu - chi của đơn vị, trình Thủ trưởng cơ quan hoặc Ban Thường vụ công đoàn cấp mình, gửi TLĐ xét duyệt.

- Thường xuyên kiểm tra giám sát việc mua sắm, sử dụng và quản lý tài sản của cơ quan nhằm phát huy tác dụng của tài sản.

Ban Tài chính công đoàn các cấp có trách nhiệm giúp Ban Thường vụ, BCH công đoàn cấp mình tổng kết công tác tài chính hàng năm nhằm phát huy những kinh nghiệm tốt, khắc phục những điểm yếu kém, đưa công tác quản lý tài chính ngày càng tốt hơn.

## Chương VI
## KIỂM TRA, THANH TRA, KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

**Điều 20.** Trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, cơ quan quản lý tài chính công đoàn các cấp, các đơn vị dự toán của công đoàn phải có trách nhiệm tự kiểm tra việc thực hiện các chế độ về thu, chi và quản lý tài chính của cấp mình, đơn vị mình và kiểm tra cấp dưới. Thực hiện công khai tài chính theo quy định của TLĐ.

**Điều 21.** Tổ chức, cá nhân có thành tích trong công tác tài chính công đoàn được khen thưởng theo quy định của Tổng Liên đoàn, nếu có sai phạm thì tùy theo mức độ vi phạm mà xử lý theo pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn An Lương**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 637/QĐ-TLĐ NGÀY 25 THÁNG 3 NĂM 2003 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành Quy chế quản lý tài chính doanh nghiệp Công đoàn

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Luật Doanh nghiệp Nhà nước ngày 20/4/1995.
- Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 12/6/1999; Nghị định số 63/2001/NĐ-CP ngày 14/9/2001 và các văn bản pháp quy của Nhà nước về quản lý kinh tế.
- Căn cứ Luật Công đoàn năm 1990, Điều lệ Công đoàn năm 1998.
- Căn cứ Nghị quyết 4a/NQ-TLĐ ngày 14/3/2000 của Ban Chấp hành TLĐ về một số vấn đề trong công tác tài chính và hoạt động kinh tế Công đoàn.
- Căn cứ tờ trình số 31/TC ngày 21 tháng 2 năm 2003 của Ban Tài chính TLĐ.

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành Quy chế quản lý tài chính doanh nghiệp Công đoàn.

**Điều 2.** Quy chế quản lý tài chính doanh nghiệp Công đoàn có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký. Các văn bản trước đây trái với quy chế này đều không có hiệu lực thi hành.

**Điều 3.** Các cấp Công đoàn, các doanh nghiệp Công đoàn, các Ban, Uỷ ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# QUY CHẾ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH DOANH NGHIỆP CÔNG ĐOÀN

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 637/QĐ-TLĐ ngày 25 tháng 3 năm 2003 của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn)*

## Chương I
## QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Đối tượng, phạm vi áp dụng quy chế này là các công ty, xí nghiệp, khách sạn v.v.. do tổ chức Công đoàn đang quản lý theo quy định của pháp luật; có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng, có tài khoản giao dịch tại ngân hàng và đang hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước hoặc Luật Doanh nghiệp Nhà nước hoặc Luật Doanh nghiệp (sau đây gọi là doanh nghiệp Công đoàn).

**Điều 2.** Tổng Liên đoàn Lao động VN là chủ sở hữu các tài sản, nguồn vốn thuộc quyền sở hữu của tổ chức Công đoàn và là đại diện chủ sở hữu của tổ chức Công đoàn và là đại diện chủ sở hữu các tài sản hình thành từ nguồn vốn ngân sách Nhà nước hoặc có nguồn gốc từ ngân sách Nhà nước do doanh nghiệp công đoàn đang quản lý và sử dụng để hoạt động sản xuất, kinh doanh (sau đây gọi là chủ sở hữu).

**Điều 3.** Tổng Liên đoàn Lao động VN uỷ quyền cho LĐLĐ tỉnh, thành phố; công đoàn ngành TW; công đoàn Tổng Công ty trực thuộc TLĐ là đại diện chủ sở hữu các tài sản, nguồn vốn ở các doanh nghiệp công đoàn do đơn vị đang trực tiếp quản lý và chịu trách nhiệm trước chủ sở hữu về quyền hạn, nhiệm vụ được uỷ quyền (các đơn vị công đoàn được uỷ quyền sau đây gọi là đại diện chủ sở hữu).

**Điều 4.** Chủ sở hữu thống nhất quản lý các doanh nghiệp công đoàn theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn Lao động VN.

Chủ sở hữu và đại diện chủ sở hữu được quyền thành lập các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên (doanh nghiệp Công đoàn) và trực tiếp quản lý theo quy định của pháp luật.

Khi đại diện chủ sở hữu quyết định thành lập, chia, tách, hợp nhất, sáp nhập hoặc giải thể doanh nghiệp công đoàn phải thực hiện theo quy định của pháp luật và được sự đồng ý của chủ sở hữu.

## Chương II
## TỔ CHỨC QUẢN LÝ

**Điều 5.** Chủ sở hữu hoặc đại diện chủ sở hữu (sau đây gọi chung là chủ sở hữu) có quyền hạn, nhiệm vụ sau:

1. Thực hiện các nghĩa vụ, trách nhiệm đối với doanh nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 27; khoản 1 Điều 46; khoản 2 Điều 47; Điều 48 Luật Doanh nghiệp và các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

2. Quyết định nội dung, sửa đổi, bổ sung điều lệ doanh nghiệp.

3. Quyết định điều chỉnh vốn điều lệ của doanh nghiệp; chuyển nhượng một phần hoặc toàn bộ vốn điều lệ của doanh nghiệp cho tổ chức, cá nhân khác.

4. Quyết định cơ cấu tổ chức quản lý doanh nghiệp; bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức, tiền lương, tiền thưởng, khen thưởng, kỷ luật, các lợi ích khác của Giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng.

5. Quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức, tiền lương, tiền thưởng, khen thưởng, kỷ luật hoặc các lợi ích khác của thành viên được cử sang làm đại diện doanh nghiệp ở công ty liên doanh, công ty cổ phần.

6. Tổ chức giám sát, theo dõi, đánh giá hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp và hoạt động quản lý của Giám đốc.

7. Duyệt báo cáo quyết toán hàng năm của doanh nghiệp.

8. Quyết định tổ chức lại doanh nghiệp.

9. Thực hiện các quyền khác quy định tại Luật Doanh nghiệp và Điều lệ doanh nghiệp.

**Điều 6.** Ban Tổ chức, Tài chính, Chính sách - kinh tế xã hội, Uỷ ban Kiểm tra ở các cấp công đoàn thực hiện quyền hạn, nhiệm vụ quản lý doanh nghiệp do chủ sở hữu giao.

**Điều 7.** Cơ cấu tổ chức quản lý doanh nghiệp Công đoàn thực hiện theo mô hình chủ tịch công ty kiêm giám đốc (sau đây gọi là Giám đốc).

Giám đốc doanh nghiệp công đoàn do chủ sở hữu bổ nhiệm. Việc tuyển chọn Giám đốc phải căn cứ theo tiêu chuẩn cơ bản của Chính phủ và Tổng Liên đoàn Lao động VN quy định.

**Điều 8.** Quyền hạn, nhiệm vụ của Giám đốc:

1. Quyết định kế hoạch sản xuất, kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp.

2. Đề nghị chủ sở hữu bổ nhiệm, miễn nhiễm, cách chức, tiền lương, tiền thưởng, khen thưởng, kỷ luật hoặc các lợi ích khác đối với Phó Giám đốc, Kế toán trưởng.

3. Quyết định cơ cấu tổ chức, quy chế quản lý nội bộ, biên chế bộ máy quản lý của doanh nghiệp.

4. Quyết định dự án đầu tư của doanh nghiệp theo phân cấp của chủ sở hữu.

5. Quyết định các hợp đồng mua, bán, vay, cho vay có giá trị dưới 50% tổng giá trị tài sản được ghi trong sổ kế toán của doanh nghiệp hoặc tỷ lệ khá nhỏ hơn theo quy định tại điều lệ doanh nghiệp.

6. Thông qua quyết toán tài chính hàng năm; phương án sử dụng lợi nhuận sau thuế hoặc xử lý các khoản lỗ trong quá trình kinh doanh trình chủ sở hữu phê duyệt. Tổ chức thực hiện công tác kiểm toán nội bộ và công khai tài chính theo quy định của Nhà nước.

7. Đề nghị chủ sở hữu quyết định các vấn đề khác vượt thẩm quyền của Giám đốc.

8. Thực hiện các quyết định của chủ sở hữu.

9. Báo cáo chủ sở hữu kết quả và tình hình hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

10. Quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động hàng ngày của doanh nghiệp.

11. Tổ chức thực hiện kế hoạch sản xuất; kinh doanh và các dự án đầu tư của doanh nghiệp.

12. Quyết định việc tuyển chọn, ký hợp đồng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức, mức lương, mức phụ cấp, khen thưởng, kỷ luật đối với các chức danh quản lý và người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Nhà nước (trừ các chức danh ghi tại khoản 2 Điều này) và Điều lệ doanh nghiệp.

13. Xây dựng chiến lược phát triển, kế hoạch dài hạn và hàng năm của doanh nghiệp; xây dựng phương án huy động vốn, dự án đầu tư, phương án liên doanh, đề án tổ chức quản lý của doanh nghiệp.

14. Ban hành, kiểm tra các định mức kinh tế kỹ thuật, đơn giá tiền lương trong doanh nghiệp theo quy định của Nhà nước.

15. Thực hiện chế độ báo cáo tài chính cuối kỳ kế toán (quý, năm) theo quy định của Nhà nước với chủ sở hữu và các cơ quan hữu quan.

16. Chịu sự kiểm tra, thanh tra, giám sát của chủ sở hữu đối với việc thực hiện các quyền hạn, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn Lao động VN.

17. Các quyền và nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công ty.

**Điều 9.** Trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của Giám đốc.

1. Giám đốc là người đại diện của doanh nghiệp trước pháp luật, thực hiện chức năng quản lý doanh nghiệp và chịu trách nhiệm trước chủ sở hữu về sự phát triển của doanh nghiệp.

2. Giám đốc không được lạm dụng địa vị, quyền hạn sử dụng tài sản và vốn của doanh nghiệp thu lợi riêng cho bản thân và người khác; trường hợp vi phạm điều lệ doanh nghiệp, quyết định vượt thẩm quyền gây thiệt hại cho doanh nghiệp và Nhà nước thì phải chịu trách nhiệm vật chất với thiệt hại do mình gây ra theo quy định của pháp luật và Điều lệ doanh nghiệp.

3. Giám đốc có trách nhiệm đảm bảo quyền dân chủ của người lao động theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động VN.

4. Khi doanh nghiệp không thanh toán đủ các khoản nợ và không thực hiện được các nghĩa vụ tài sản khác đến hạn phải trả, Giám đốc:

a) Phải báo cáo với chủ sở hữu.

b) Giám đốc không được tăng lương, trích lợi nhuận trả tiền thưởng cho người lao động và cán bộ quản lý.

c) Phải chịu trách nhiệm cá nhân về thiệt hại xảy ra đối với chủ nợ.

d) Đề xuất biện pháp khắc phục khó khăn về tài chính của doanh nghiệp.

5. Giám đốc hưởng lương và tiền thưởng theo năm tương ứng với hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, do chủ sở hữu quy định.

**Điều 10.** Bộ máy giúp việc Giám đốc.

1. Phó giám đốc có nhiệm vụ giúp Giám đốc điều hành công việc của doanh nghiệp theo sự phân công và uỷ quyền của Giám đốc. Chịu trách nhiệm trước Giám đốc về các nhiệm vụ được Giám đốc phân công hoặc uỷ quyền.

2. Kế toán trưởng, các phòng chuyên môn, nghiệp vụ có nhiệm vụ tham mưu giúp Giám đốc quản lý, điều hành công việc của doanh nghiệp.

## Chương III
## QUẢN LÝ TÀI CHÍNH

**Điều 11.** Quản lý vốn và tài sản

1. Vốn điều lệ:

Vốn điều lệ của doanh nghiệp do chủ sở hữu hoặc đại diện chủ sở hữu (sau đây gọi chung là chủ sở hữu) đầu tư và được quy định trong Điều lệ doanh nghiệp. Vốn Điều lệ của doanh nghiệp bao gồm:

- Vốn của chủ sở hữu thực có trên sổ kế toán tại thời điểm thành lập doanh nghiệp.

- Lợi nhuận sau thuế để lại bổ sung vốn cho doanh nghiệp.

- Vốn do chủ sở hữu bổ sung cho doanh nghiệp.

Việc điều chỉnh tăng, giảm vốn điều lệ doanh nghiệp do chủ sở hữu quyết định theo quy định của pháp luật.

2. Huy động vốn:

Ngoài số vốn do chủ sở hữu đầu tư, doanh nghiệp được quyền huy động vốn của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật để phục vụ kinh doanh. Việc huy động vốn của doanh nghiệp không được làm thay đổi hình thức sở hữu của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp có trách nhiệm hoàn trả vốn đã huy động và lãi vay (nếu có) cho chủ nợ theo cam kết.

3. Tài sản cố định:

Tài sản cố định của doanh nghiệp bao gồm tài sản cố định hữu hình và tài sản cố định vô hình.

Doanh nghiệp được chủ động lựa chọn các phương án đầu tư mua sắm tài sản cố định, đổi mới thiết bị công nghệ hoặc thay đổi cơ cấu tài sản cố định phù hợp với mục tiêu kinh doanh nhằm nâng cao hiệu suất sử dụng tài sản và hiệu quả sử dụng vốn.

Chủ sở hữu quyết định các dự án đầu tư mua sắm tài sản cố định có giá trị bằng hoặc lớn hơn 50% tổng giá trị tài sản được ghi trong báo cáo tài chính tại thời điểm công bố gần nhất. Trường hợp chủ sở hữu quyết định tỷ lệ nhỏ hơn 50% tổng giá trị tài sản thì tỷ lệ cụ thể đó phải được quy định tại Điều lệ doanh nghiệp.

Các dự án đầu tư, mua, bán tài sản còn lại do Giám đốc quyết định.

Giám đốc có nhiệm vụ tổ chức thực hiện và chịu trách nhiệm trước chủ sở hữu về tiến độ, chất lượng và hiệu quả các dự án đã quyết định đầu tư.

Quản lý, sử dụng tài sản cố định: Tài sản cố định được quản lý, sử dụng theo quy định của Nhà nước và Điều lệ doanh nghiệp. Giám đốc quyết định mức trích khấu hao tài sản cố định theo khung quy định của Nhà nước để thu hồi vốn đầu tư và bảo toàn vốn. Chủ sở hữu quyết định mức khấu hao ngoài khung quy định của Nhà nước.

Thanh lý, nhượng bán tài sản cố định: Giám đốc chủ động xây dựng phương án và trình chủ sở hữu quyết định việc nhượng bán, thanh lý tài sản cố định khi không có

nhu cầu sử dụng hoặc tài sản đã hư hỏng không sử dụng được để thu hồi vốn. Việc nhượng bán, thanh lý tài sản phải thực hiện thông qua phương thức đấu giá.

4. Quản lý hàng tồn kho, công cụ, dụng cụ lao động:

Hàng hoá tồn kho, công cụ, dụng cụ lao động phải quản lý chặt chẽ theo đúng quy định của Nhà nước.

Giá trị hàng hoá tồn kho phải xác định theo giá gốc. Nếu giá gốc ghi trên sổ kế toán cao hơn giá trị thuần có thể thực hiện được thì doanh nghiệp phải trích lập dự phòng giảm giá hàng tồn kho theo quy định.

Công cụ, dụng cụ lao động được phân bổ giá trị vào chi phí sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp trong 1 hoặc 2 năm tuỳ tính chất và giá trị tài sản. Khi đã phân bổ hết giá trị nhưng vẫn còn sử dụng thì doanh nghiệp phải mở sổ theo dõi chi tiết để quản lý.

5. Các khoản nợ phải thu, phải trả:

Doanh nghiệp phải mở sổ theo dõi các khoản công nợ với từng đối tượng; tổng số nợ phải thu, số đã thu được và số còn phải thu; tổng số nợ phải trả, số đã trả và số còn phải trả. Thường xuyên đôn đốc thu hồi nợ và thanh toán nợ phải trả. Đối với khoản nợ phải thu xác định là khó đòi hoặc đã quá hạn từ 2 năm trở lên thì phải trích lập dự phòng theo quy định hiện hành của Nhà nước.

6. Quản lý, sử dụng vốn:

Doanh nghiệp có quyền quản lý và sử dụng linh hoạt toàn bộ số vốn chủ sở hữu đã đầu tư và các nguồn vốn hợp pháp khác vào hoạt động kinh doanh với mục tiêu thu lợi nhuận; đồng thời chịu trách nhiệm trước chủ sở hữu về bảo toàn vốn, hiệu quả sử dụng vốn và đảm bảo quyền lợi của những người có liên quan đến doanh nghiệp như: Các chủ nợ, khách hàng... theo cam kết.

Doanh nghiệp được sử dụng vốn và tài sản để đầu tư ra ngoài doanh nghiệp theo quy định của pháp luật. Việc sử dụng giá trị quyền sử dụng đất để góp vốn đầu tư phải theo quy định của Luật Đất đai và các quy định của Nhà nước.

Chủ sở hữu quyết định các dự án đầu tư ra ngoài doanh nghiệp có giá trị bằng hoặc lớn hơn 50% tổng giá trị được ghi trong báo cáo tài chính của doanh nghiệp tại thời điểm công bố gần nhất. Trường hợp chủ sở hữu quyết định tỷ lệ nhỏ hơn 50% tổng giá trị tài sản thì tỷ lệ cụ thể phải được quy định tại Điều lệ doanh nghiệp.

Các dự án đầu tư ra ngoài doanh nghiệp còn lại do Giám đốc quyết định.

Việc đánh giá lại tài sản để đầu tư ra ngoài doanh nghiệp phải thực hiện theo quy định của Nhà nước.

Hàng năm, doanh nghiệp phải tổ chức kiểm kê, xác định giá trị thực tế hàng tồn kho, tiền vốn, tài sản cố định, tình hình công nợ để lập báo cáo tài chính đúng với thực tế.

**Điều 12.** Quản lý doanh thu, chi phí, giá thành

1. Doanh thu, thu nhập:

Doanh thu hoạt động kinh doanh: Là toàn bộ số tiền đã thu hoặc sẽ thu được phát sinh từ bán hàng hoá, cung ứng dịch vụ trong kỳ của doanh nghiệp.

Thu nhập hoạt động tài chính: Là số tiền đã thu được hoặc sẽ thu được phát sinh cho các bên khác sử dụng tài sản của doanh nghiệp; thu nhập phát sinh từ việc cho vay vốn, lãi tiền gửi, lãi trái phiếu, tín phiếu hoặc thu nhập được chia từ số vốn đầu tư ra ngoài doanh nghiệp như: Góp vốn cổ phần, góp vốn liên doanh...

Thu nhập khác: Là số tiền đã thu hoặc sẽ thu được từ việc thanh lý, nhượng bán tài sản cố định, thu tiền phạt khách hàng vi phạm hợp đồng...

Các khoản doanh thu, thu nhập nói trên được xác định theo quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Chi phí:

Doanh nghiệp phải xác định đầy đủ chi phí sản xuất, kinh doanh bao gồm: Chi phí hoạt động kinh doanh; chi phí hoạt động tài chính và chi phí khác có liên quan đến sản xuất kinh doanh theo quy định của Nhà nước.

3. Giá thành sản phẩm, dịch vụ tiêu thụ:

Doanh nghiệp phải xác định giá thành sản phẩm, dịch vụ tiêu thụ trong kỳ theo quy định của Nhà nước. Đối với các hoạt động theo hình thức hợp đồng hợp tác liên doanh, theo hình thức hợp đồng chia sản phẩm thì doanh nghiệp phải tổ chức hạch toán riêng doanh thu và chi phí sản xuất tương ứng với số lượng sản phẩm được chia. Trường hợp, theo hình thức hợp đồng chia lợi nhuận thì lợi nhuận được hưởng từ hợp đồng hợp tác liên doanh được hạch toán vào thu nhập tài chính của doanh nghiệp.

**Điều 13.** Lợi nhuận và sử dụng lợi nhuận.

Hàng năm, sau khi thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ với Nhà nước, lợi nhuận còn lại của doanh nghiệp quyết định sử dụng như sau:

a) Trích 10% lập quỹ dự phòng tài chính. Khi số dư quỹ này bằng 25% vốn điều lệ thì không phải trích nữa.

b) Trích 5% lập quỹ trợ cấp mất việc làm. Khi số dư quỹ này bằng 6 tháng lương thực hiện thì không phải trích nữa.

c) Sau khi trừ đi khoản a, b phần lợi nhuận còn lại được dùng để:

- Trích tối đa 10% lập quỹ khen thưởng.

- Trích tối đa 10% lập quỹ phúc lợi.

- Trích tối đa 5% lập quỹ thưởng Ban quản lý, điều hành doanh nghiệp. Mức trích không vượt quá 100 triệu đồng với điều kiện tỷ suất lợi nhuận thực hiện trước thuế trên vốn chủ sở hữu của doanh nghiệp phải bằng hoặc lớn hơn tỷ suất lợi nhuận kế hoạch; trường hợp tỷ suất lợi nhuận thực hiện trước thuế thấp hơn kế hoạch thì phải giảm trừ tương ứng.

- Trích tối đa 45% bổ sung vốn cho doanh nghiệp.

- Trích 30% nộp lên chủ sở hữu (cơ quan cấp trên trực tiếp quản lý doanh nghiệp) và được sử dụng tối đa 1/3 để lập quỹ khen thưởng, phúc lợi của cơ quan. Số còn lại nộp vào ngân sách Công đoàn cấp đó.

Khi chưa thanh toán đầy đủ các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác đến hạn phải trả thì doanh nghiệp chưa được trích lập các quỹ nói trên. Nếu người nào quyết định

trích lập các quỹ hoặc phân phối lợi nhuận người đó chịu trách nhiệm thu hồi, nếu không thu hồi được phải bồi thường.

Việc sử dụng các quỹ nói trên phải thực hiện công khai theo Quy chế dân chủ ở cơ sở và quy định của Nhà nước.

**Điều 14.** Kế hoạch tài chính, kế toán, kiểm toán.

1. Doanh nghiệp thực hiện xây dựng phương án, kế hoạch đầu tư, kế hoạch tài chính dài hạn và hàng năm phù hợp với kế hoạch kinh doanh của doanh nghiệp.

2. Phương án và Kế hoạch đầu tư xây dựng hàng năm được lập theo quy định tại Quy chế quản lý đầu tư xây dựng hiện hành.

3. Giám đốc quyết định kế hoạch tài chính của doanh nghiệp và báo cáo chủ sở hữu làm căn cứ để giám sát, đánh giá kết quả quản lý điều hành hoạt động kinh doanh của Giám đốc.

4. Doanh nghiệp phải tổ chức và thực hiện công tác kiểm toán nội bộ theo quy định của Nhà nước.

5. Cuối kỳ kế toán (quý, năm) doanh nghiệp phải lập Báo cáo tài chính theo quy định của Nhà nước và Điều lệ doanh nghiệp.

Giám đốc chịu trách nhiệm về tính trung thực của Báo cáo tài chính. Báo cáo tài chính gửi chủ sở hữu phê duyệt và các cơ quan chức năng theo quy định của Nhà nước.

Sau 15 ngày kể từ ngày nhận được Báo cáo tài chính của doanh nghiệp chủ sở hữu phải phê duyệt. Văn bản phê duyệt phải gửi cho: Doanh nghiệp, Tổng Liên đoàn Lao động VN và cơ quan được nhận Báo cáo tài chính theo quy định của Nhà nước.

6. Đơn vị phải thực hiện công khai tài chính theo quy định của Nhà nước.

## Chương IV
## KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT

**Điều 15.** Khen thưởng.

1. Kết quả kinh doanh của doanh nghiệp có lãi 3 năm liền Giám đốc được xem xét biểu dương, khen thưởng, được tăng tiền lương, tiền thưởng luỹ tiến theo kết quả sản xuất - kinh doanh.

2. Các doanh nghiệp chấp hành tốt quy định này được xem xét biểu dương, khen thưởng.

3. Chủ sở hữu trực tiếp quản lý doanh nghiệp có trách nhiệm quyết định biểu dương, khen thưởng hoặc đề nghị cấp trên khen thưởng theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động VN.

**Điều 16.** Kỷ luật

1. Kết quả kinh doanh của doanh nghiệp hàng năm lỗ thì Giám đốc phải báo cáo giải trình với cấp trực tiếp quản lý về: Mức độ lỗ, nguyên nhân lỗ và phương án khắc phục.

2. Kết quả kinh doanh của doanh nghiệp bị lỗ 2 năm liền hoặc 3 năm không liền kề trong thời hạn 5 năm thì chủ sở hữu trực tiếp quản lý doanh nghiệp có trách nhiệm xem xét nguyên nhân lỗ và giải quyết theo hướng:

- Nếu do các yếu tố chủ quan thuộc trách nhiệm của Giám đốc thì tuỳ theo mức độ sai phạm để xử lý với các hình thức: Khiển trách, cảnh cáo, miễn nhiệm, hạ bậc lương hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

- Nếu do các yếu tố khách quan hoặc các nguyên nhân khác gây ra cần có biện pháp nhanh chóng khắc phục. Xét thấy không được thì tiến hành sắp xếp lại doanh nghiệp theo các hướng: Giao, bán, khoán kinh doanh, cho thuê, sáp nhập, giải thể hoặc xử lý phá sản theo luật định.

3. Chủ sở hữu trực tiếp quản lý doanh nghiệp có trách nhiệm quyết định xử lý kỷ luật hoặc đề nghị cấp trên xử lý kỷ luật theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động VN.

## Chương V
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 17.** Quy chế quản lý tài chính doanh nghiệp Công đoàn thi hành thống nhất trong hệ thống tổ chức Công đoàn.

Những quy định trước đây trái với Quy chế này đều bãi bỏ.

Quy chế này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày ký.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**PHÓ CHỦ TỊCH**

**Đặng Ngọc Chiến**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1968/QĐ-TLĐ NGÀY 10 THÁNG 12 NĂM 2004 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Ban hành quy định về quản lý và sử dụng nguồn viện trợ không hoàn lại công đoàn Việt Nam

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Nghị số 17/2001/NĐ-CP ngày 04/5/2001 của Chính phủ ban hành Quy chế quản lý và sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức;

- Căn cứ Quyết định số 64/2001/QĐ-TTg ngày 26/4/2001 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế quản lý và sử dụng viện trợ phi chính phủ nước ngoài;

- Căn cứ thông tư số 70/2001/TT-BTC ngày 24/8/2001 của Bộ Tài chính hướng dẫn chế độ quản lý tài chính nhà nước đối với nguồn viện trợ không hoàn lại;

- Căn cứ Quyết định số 1322/QQĐ-TLĐ ngày 7/8/2002 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành Quy định về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, bộ máy cơ quan Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

- Căn cứ Quyết định số 2256/QĐ-TLĐ ngày 14/11/2003 ban hành Quy định quản lý hoạt động đối ngoại các cấp Công đoàn Việt Nam;

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành quy định về quản lý và sử dụng nguồn viện trợ không hoàn lại Công đoàn Việt Nam.

**Điều 2.** Các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, các Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**Điều 3.** Quyết định có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2005.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC

**Đặng Ngọc Tùng**

## QUY ĐỊNH VỀ QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NGUỒN VIỆN TRỢ KHÔNG HOÀN LẠI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1968/QĐ-TLĐ ngày 10/12/2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN)*

### Phần I
### QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Viện trợ không hoàn lại là các khoản trợ giúp không phải hoàn trả dưới hình thức tiền, hiện vật, tri thức, từ các chính phủ, các tổ chức thuộc Liên hợp quốc, các tổ chức liên chính phủ (NGO) nước ngoài, các tổ chức kinh tế, hoặc cá nhân người nước ngoài, các tổ chức công đoàn quốc gia, khu vực và quốc tế (sau đây gọi tắt là Bên tài trợ) hỗ trợ cho các cấp công đoàn Việt Nam (sau đây gọi tắt là Bên Việt Nam) thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam.

Viện trợ không hoàn lại bao gồm các hình thức chủ yếu sau đây:

Viện trợ thông qua các chương trình dự án.

Viện trợ phi dự án (bao gồm cả khoản cứu trợ khẩn cấp)

**Điều 2.** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) thống nhất quản lý tài chính đối với mọi nguồn viện trợ không hoàn lại của các chính phủ, các tổ chức thuộc Liên hợp quốc, các tổ chức quốc tế, các tổ chức phi chính phủ (NGO) nước ngoài, các tổ chức kinh tế, hoặc cá nhân người nước ngoài, các tổ chức công đoàn quốc gia, khu vực và quốc tế hỗ trợ cho các cấp công đoàn Việt Nam.

**Điều 3.** Các khoản viện trợ không hoàn lại cho các cấp công đoàn Việt Nam là nguồn thu của ngân sách công đoàn và phải được hạch toán kịp thời, đầy đủ vào ngân sách công doàn theo quy định của Nhà nước và của TLĐLĐVN.

**Điều 4.** Thủ trưởng các đơn vị, Giám đốc các chương trình, dự án hoặc phi dự án trực tiếp sử dụng khoản viện trợ không hoàn lại chịu trách nhiệm trước pháp luật và TLĐLĐVN về việc thực hiện đúng các mục tiêu, đối tượng và cam kết đã ghi trong từng chương trình, dự án cũng như chế độ quản lý tài chính ghi trong Quy định này.

### Phần II
### QUY ĐỊNH CỤ THỂ

**Điều 5.** Quản lý và sử dụng viện trợ.

5.1. Tổ chức bộ máy quản lý.

5.1.1. Viện trợ thông qua các chương trình, dự án:

Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN là cơ quan quản lý dự án và các hình thức viện trợ quốc tế, có thẩm quyền phê duyệt các khoản viện trợ.cho các cấp công đoàn thông qua các chương trình, dự án có mức vốn dưới 500.000 USD, các khoản viện trợ phi dự án có giá trị dưới 200.000 USD, mọi khoản cứu trợ khẩn cấp đã có địa chỉ cụ thể.

Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN có trách nhiệm trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt

đối với các khoản viện trợ cho các cấp công đoàn thông qua chương trình dự án có mức vốn từ 500.000 USD trở lên, các khoản viện trợ phi dự án có giá trị từ 200.000 USD trở lên, các khoản cứu trợ khẩn cấp không có địa chỉ cụ thể.

Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN ra các quyết định về tổ chức và phân công tiếp nhận, quản lý, triển khai thực hiện dự án, trong đó có quyết định thành lập Ban quản lý dự án (sau đây gọi tắt là BQL). Giám đốc BQL do Đoàn Chủ tịch bổ nhiệm và chịu trách nhiệm trước Đoàn Chủ tịch về kết quả quản lý và thực hiện dự án. BQL có Giám đốc, Phó Giám đốc (nếu có), trợ lý và các chức danh công việc khác. Ban quản lý dự án hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm (trường hợp dự án có thoả thuận sử dụng cán bộ chuyên trách hưởng phụ cấp từ dự án thì thực hiện theo thoả thuận với Bên tài trợ). Thành phần BQL do Ban Đối ngoại phối hợp với Ban Tổ chức TLĐLĐVN tham mưu, đề xuất với Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN đối với các dự án do TLĐLĐVN trực tiếp nhận hoặc do Ban Đối ngoại TLĐLĐVN phối hợp với các Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc TLĐLĐVN và Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố tham mưu đề xuất với các dự án do các đơn vị kể trên trực tiếp tiếp nhận.

Ban quản lý có trách nhiệm:

+ Tiếp nhận, quản lý, điều hành, sử dụng nguồn kinh phí dự án có hiệu quả theo đúng cam kết, thoả thuận với Bên tài trợ và dự toán được cấp có thẩm quyền duyệt.

+ Xác nhận viện trợ, lập dự toán, báo cáo quyết toán theo quy định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn.

5.1.2. Viện trợ phi dự án:

Nguồn viện trợ phi dự án không thành lập BQL mà do đơn vị tiếp nhận, sử dụng theo thoả thuận với Bên tài trợ, trường hợp không có thoả thuận thì do thủ trưởng đơn vị tiếp nhận quyết định việc sử dụng.

5.2. Quản lý và sử dụng.

5.2.1. Nguồn viện trợ theo chương trình, dự án, phi dự án không mở tài khoản tiền gửi riêng (trừ trường hợp có thoả thuận với Bên tài trợ hoặc cấp ra quyết định thành lập Ban quản lý dự án đồng ý cho mở tài khoản). Nguồn viện trợ theo chương trình, dự án, phi dự án được quản lý tập trung tại phòng, bộ phận kế toán của đơn vị tiếp nhận viện trợ.

5.2.2. Lập và tổng hợp dự toán:

a. Các đơn vị tiếp nhận viện trợ hoặc BQL lập dự toán thu chi về viện trợ không hoàn lại gửi TLĐLĐVN cùng với dự toán thu chi ngân sách của đơn vị hàng năm (trường hợp viện trợ phát sinh trong niên độ kế toán, thì lập dự toán khi có đủ hồ sơ tiếp nhận viện trợ).

b. TLĐLĐVN tổng hợp dự toán thu chi về viện trợ không hoàn lại, nhu cầu vốn đối ứng (nếu có) gửi Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư (Biểu số 18/ĐTVT-TLĐ).

5.2.3. Chế độ sử dụng viện trợ:

- Các hoạt động chi tiêu của chương trình, dự án, phi dự án, BQL phải có dự toán cụ thể và căn cứ vào các khoản mục đã được Bên tài trợ chấp thuận, chi tiêu đúng đối tượng, đúng mục đích, đúng mức chi đã thoả thuận với Bên tài trợ. Các đơn

vị tiếp nhận không được tự ý dùng nguồn viện trợ để chi cho mục đích khác, không được điều hoà nguồn kinh phí viện trợ giữa các đơn vị (trừ trường hợp có thoả thuận của Bên tài trợ).

- Trường hợp văn kiện chương trình, dự án hoặc phi dự án không có dự toán đầy đủ chi tiết, thì đơn vị tiếp nhận hoặc BQL căn cứ các điều khoản đã cam kết với Bên tài trợ và căn cứ định mức chi tiêu trong nước để lập dự toán và chi tiêu theo dự toán được Thủ trưởng đơn vị tiếp nhận viện trợ duyệt.

- Lãi gửi Ngân hàng của tiền viện trợ cho các chương trình, dự án, phi dự án viện trợ (nếu có). Đơn vị tiếp nhận viện trợ ghi tăng nguồn kinh phí dự án và sử dụng theo cam kết với Bên tài trợ hoặc dự toán được Thủ trưởng đơn vị tiếp nhận viện trợ duyệt.

- Đối với các chương trình, dự án sử dụng kinh phí mua sắm trang thiết bị và các dịch vụ phải tuân thủ các quy định trong văn kiện dự án và các quy định hiện hành của Nhà nước về mua sắm hàng hoá trang thiết bị.

- Trường hợp các chương trình dự án có mục đích sử dụng tiền, hàng viện trợ để đầu tư xây dựng cơ bản, sửa chữa trụ sở, công trình kiến trúc và công trình kết cấu hạ tầng phải tổ chức đấu thầu theo quy định trong văn kiện dự án, nếu không có thoả thuận thì thực hiện theo quy định hiện hành của Chính phủ về quản lý đấu thầu các công trình đầu tư xây dựng cơ bản.

5.3. Trình tự tiếp nhận, quản lý và hạch toán nguồn viện trợ.

5.3.1. Xác nhận viện trợ:

Thủ trưởng các đơn vị tiếp nhận viện trợ, BQL thực hiện xác nhận viện trợ theo quy định tại điều 1, 2, 3 khoản C mục II Thông tư số 70/2001/TT/BTC ngày 24/8/2001.

5.3.2. Kế toán quản lý tài sản viện trợ:

- Trong quá trình tiếp nhận, sử dụng viện trợ các đơn vị phải phản ánh kịp thời, đầy đủ các nguồn viện trợ (cả số lượng và giá trị) trên chứng từ và sổ kế toán của TLĐLĐVN và yêu cầu của Bên tài trợ (nếu có).

- Trường hợp chứng từ gốc thu chi tiền viện trợ phải gửi cho Bên tài trợ thì Thủ trưởng đơn vị, BQL phải sao lại chứng từ đó, lập bản kê chứng từ gốc đã gửi cho Bên tài trợ (mẫu kèm theo), có chữ ký của người lập, Thủ trưởng đơn vị, Kế toán trưởng. Bản sao được sử dụng để ghi sổ kế toán - lưu trữ theo chế độ hiện hành.

5.3.3. Chế độ báo cáo, quyết toán:

- Hàng quý và cả năm, BQL, Thủ trưởng các đơn vị trực tiếp sử dụng nguồn viện trợ không hoàn lại phải báo cáo tình hình tiếp nhận và sử dụng nguồn viện trợ (biểu 04 kèm theo) gửi TLĐLĐVN (Ban Tài chính). TLĐLĐVN có trách nhiệm tổng hợp báo cáo Bộ tài chính.

- Hàng năm và khi kết thúc dự án. BQL, Thủ trưởng các đơn vị sử dụng viện trợ có trách nhiệm lập báo cáo quyết toán thu - chi viện trợ theo chế độ kế toán hiện hành. TLĐLĐVN có trách nhiệm thẩm tra, phê duyệt quyết toán thu - chi và sử dụng viện trợ hàng năm nguồn viện trợ của tổ chức công đoàn cùng với việc thẩm tra, quyết toán ngân sách Công đoàn. Việc phê duyệt quyết toán dự án hoàn thành phải đảm bảo tuân thủ các quy định hiện hành của Bộ Tài chính và TLĐLĐVN.

- Sau khi kết thúc dự án đã quyết toán xong với nhà tài trợ mà vẫn còn tiền, tài sản, công nợ. BQL báo cáo phương án xử lý với TLĐLĐVN để xem xét, quyết định.

5.4. Trách nhiệm của các Ban TLĐLĐVN trong việc khai thác, tiếp nhận, quản lý nguồn viện trợ không hoàn lại.

5.4.1. Ban Đối ngoại:

Trung tâm quản lý các dự án của TLĐLĐVN và Ban Đối ngoại là bộ phận tham mưu cho Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN về việc vận động nguồn viện trợ cho các chương trình, dự án, xúc tiến lập dự án, tổ chức vận động nguồn viện trợ cho các chương trình, dự án, xúc tiến lập dự án, tổ chức vận động và phối hợp quản lý thống nhất các dự án.

Tham mưu, đề xuất phân bổ các chương trình dự án, phi dự án cho các đơn vị, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc TLĐLĐVN và Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trước khi ký kết, hoặc sau khi ký kết văn kiện dự án với Bên tài trợ.

Đề xuất, phối hợp với Ban Tổ chức TLĐLĐVN trong việc tham mưu đề xuất thành phần và nhân sự BQL. Giám đốc chương trình dự án để Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN ra quyết định thành lập và bổ nhiệm.

Tham mưu, đề xuất với Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN khen thưởng tập thể cá nhân có thành tích trong việc vận động, thu hút nguồn viện trợ không hoàn lại và khen thưởng Bên tài trợ.

5.4.2. Ban Tổ chức:

Tham mưu, giúp Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN trong việc thành lập, giải thể BQL.

Tham mưu, đề xuất chế độ phụ cấp cho các thành viên BQL hoạt động kiêm nhiệm.

Tham gia với Ban Tài chính xây dựng, bổ sung sửa đổi quy định về quản lý và sử dụng viện trợ.

5.4.3. Ban Tài chính:

- Tham mưu giúp Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN quản lý tài chính toàn bộ nguồn viện trợ không hoàn lại do các cấp Công đoàn Việt Nam tiếp nhận và thực hiện.

- Tham mưu, giúp Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN ban hành, bổ sung sửa đổi Quy định về quản lý và sử dụng viện trợ không hoàn lại.

- Tổng hợp dự toán, quyết toán nguồn viện trợ không hoàn lại báo cáo Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN và các cơ quan quản lý Nhà nước.

5.4.4. Văn phòng TLĐ:

- Trực tiếp nhận, quản lý, thực hiện công tác kế toán các chương trình dự án, phi dự án của cơ quan TLĐLĐVN theo đúng quy định của Nhà nước và Quy định này.

- Tham gia với các BQL quyết toán các chương trình, dự án, lập quyết toán viện trợ phi dự án của cơ quan TLĐLĐVN.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Đặng Ngọc Tùng**

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐ VIỆT NAM
Đơn vị:.....
.....

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

## ĐỀ NGHỊ GHI THU - GHI CHI NGÂN SÁCH TIỀN, HÀNG VIỆN TRỢ

*Kính gửi:* **Bộ Tài chính**

1. Nguồn viện trợ của: Chính phủ: .....
   Tổ chức quốc tế: .....
   Phi Chính phủ: .....
2. Tên tổ chức viện trợ: .....
3. Tên chương trình, dự án, phi dự án:.....
   Thực hiện từ:..... đến: .....
4. Tổng giá trị viện trợ: Nguyên tệ:.....
   Quy đổi ra USD:.....
5. Văn bản phê duyệt của cấp có thẩm quyền:
   Số:..... Ngày:..... của:.....
6. Chủ dự án, chương trình: .....
7. Tổng số tiền viện trợ đề nghị ghi thu - ghi chi: .....

Nơi nhận:
- Như trên
- Lưu.

*Ngày .....tháng.....năm 200.....*
**Thủ trưởng đơn vị**
*(ký tên, đóng dấu)*

Ghi chú: Nhận viện trợ bằng hiện vật thì quy đổi ra VNĐ để lập báo cáo. Kèm theo hồ sơ xác định.

---

**Tên chủ trương trình dự án:**..... **Biểu số 6**

## BẢNG KÊ CHỨNG TỪ GỐC GỬI CHO NHÀ TÀI TRỢ

| Số TT | Số chứng từ | Người lập chứng từ | Nội dung thu - chi | Số tiền ghi trên chứng từ thu, chi |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

*Ngày.....tháng.....năm 200.....*

**Người lập bảng biểu**
*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Phụ trách kế toán**
*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Thủ trưởng đơn vị**
*(Ký và đóng dấu)*

TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐ VIỆT NAM
**Đơn vị báo cáo:.....**

*Mẫu số: B20/QTVT-TLĐ*

# QUYẾT TOÁN NGUỒN VIỆN TRỢ KHÔNG HOÀN LẠI NĂM 200.....

## Phần I. Tổng hợp tình hình kinh phí viện trợ

*Đơn vị tính:.....*

| TT | Chỉ tiêu / Nguồn kinh phí | Mã số | Tổng số | Chia ra | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Viện trợ | Nguồn khác |
| A | B | C | 1 | 2 | 3 |
| 1 | - Kinh phí chưa xin quyết toán kỳ trước chuyển sang | 13 | | | |
| | - Từ năm trước chuyển sang năm nay | 14 | | | |
| 2 | Kinh phí kỳ này | | | | |
| | a) Được phân phối kỳ này | 15 | | | |
| | - Luỹ kế từ đầu năm | 16 | | | |
| | b) Thực nhận kỳ này | 17 | | | |
| | - Luỹ kế từ đầu năm | 18 | | | |
| 3 | Tổng kinh phí thực được sử dụng kỳ này (13 + 17) | 19 | | | |
| | - Luỹ kế từ đầu năm (14 + 18) | 20 | | | |
| 4 | Kinh phí đã chi xin quyết toán kỳ này | 21 | | | |
| | - Luỹ kế từ đầu năm | 22 | | | |
| 5 | Kinh phí giảm (nộp trả, giảm khác) | 23 | | | |
| | - Luỹ kế từ đầu năm | 24 | | | |
| 6 | Kinh phí chưa xin quyết toán chuyển kỳ sau [19 - (21 + 23)] hoặc [ 20 - (22 + 24)] | 25 | | | |

## Phần II. Tổng hợp kinh phí viện trợ đã sử dụng đề nghị quyết toán

Đơn vị tính:.....

| TT | Chỉ tiêu / Nguồn kinh phí | Mã số | Tổng số | Chia ra | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Viện trợ | Nguồn khác |
| A | B | C | 1 | 2 | 3 |
| 1. | Chi quản lý | | | | |
| 2. | Chi thực hiện | | | | |

# CHỈ THỊ SỐ 01/CT-TLĐ NGÀY 13 THÁNG 01 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Tăng cường quản lý ngân sách công đoàn, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong hệ thống công đoàn

Trong những năm qua, các cấp công đoàn đã có nhiều cố gắng trong việc quản lý thu, phân phối và sử dụng tiết kiệm, có hiệu quả ngân sách công đoàn (NSCĐ), góp phần đảm bảo điều kiện vật chất phục vụ hoạt động công đoàn và phong trào CNVC theo đúng quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐ). Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác quản lý NSCĐ trong hệ thống công đoàn còn có những sai sót, khuyết điểm, đó là:

Công tác lập, xét duyệt, tổ chức thực hiện dự toán chưa sát thực tế, còn thất thu NSCĐ, nhất là kinh phí công đoàn và đoàn phí trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh; Phân phối NSCĐ giữa các cấp công đoàn chưa hợp lý, thiếu thống nhất, chưa động viên khai thác nguồn thu. Đặc biệt việc sử dụng NSCĐ còn lãng phí, không đúng chế độ, định mức quy định của Nhà nước và của TLĐ.

Kết quả kiểm tra tại một số Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW; Công đoàn Tổng Công ty và đơn vị trực thuộc TLĐ, cho thấy: Một số đơn vị tự đặt ra quy chế chi tiêu nội bộ trái với quy định của Nhà nước và của TLĐ (sai về đối tượng, nội dung và mức chi). Các đoàn kiểm tra đã kiến nghị xử lý, xuất toán, thu hồi các khoản chi sai chế độ...

Để chấn chỉnh, khắc phục những sai phạm, khuyết điểm đó, Đoàn Chủ tịch TLĐ yêu cầu các cấp công đoàn, trước hết là các Ban của TLĐ, các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW; Công đoàn TCty và các đơn vị trực thuộc TLĐ thực hiện những việc cụ thể sau đây:

**1.** Thực hiện thật tốt và có hiệu quả việc tận thu ngân sách công đoàn, nhất là KPCĐ (2% TQL), đoàn phí, trong tất cả các đơn vị doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế.

**2.** Khẩn trương phối hợp nghiên cứu, hoàn thiện cơ chế quản lý tài chính công đoàn phù hợp với quy định của luật pháp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác công đoàn trong tình hình mới, theo hướng gắn phân cấp quyền hạn với trách nhiệm của đơn vị dự toán NSCĐ; Gắn việc khoán biên chế, chi phí quản lý hành chính với nhiệm vụ công tác công đoàn. Điều chỉnh ngay những bất hợp lý trong cán văn bản quy định của TLĐ về quy chế tổ chức và quản lý; Về phân phối và sử dụng; Về báo cáo và kiểm tra tài chính công đoàn.

**3.** Kiểm tra, xem xét lại chế độ chi tiêu đang vận dụng tại các công đoàn cấp trên cơ sở, chấm dứt việc tự đặt ra quy chế chi tiêu nội bộ trái quy định của Nhà nước và của TLĐ như:

Dùng NSCĐ chi lương, phụ cấp lương, phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ chuyên trách công đoàn không đúng chế độ tiền lương của Nhà nước và của TLĐ như:

Dùng NSCĐ chi quà sinh nhật; Chi bồi dưỡng lễ, tết; Chi may trang phục cho CBCNV; Chi đi (và tiếp đoàn đến) tham quan du lịch; Chi thanh toán tiền điện thoại

nhà riêng và điện thoại di động cho cán bộ không có tiêu chuẩn hoặc có tiêu chuẩn nhưng chi quá định mức quy định của Nhà nước và của TLĐ.

**4.** Tiết kiệm chi quản lý hành chính, chống lãng phí trong mua sắm TSCĐ và đầu tư XDCB:

Chỉ tổ chức hội nghị, hội thảo, tập huấn nghiệp vụ khi thật cần thiết, theo quy định chung, không phô trương, hình thức. Chi hội nghị và công tác phí phải đúng chế độ quy định trong Thông tư số 118/2004/TT-BTC của Bộ Tài chính. Nghiêm cấm việc huy động kinh phí đóng góp, hỗ trợ của công đoàn cấp dưới để chi hội nghị, hội thảo, tập huấn và các hoạt động phong trào do công đoàn cấp trên tổ chức. Chi thanh toán tiền điện thoại theo đúng Quy định tạm thời số 962/QĐ-TLĐ ngày 23/6/2003. Việc cử cán bộ đi công tác nước ngoài và tiếp khách nước ngoài đến làm việc tại đơn vị phải được phép của cơ quan có thẩm quyền. Chi tiêu hoạt động đối ngoại theo đúng chế độ quy định của Nhà nước và của TLĐ. Không in sách, tài liệu tràn lan, trùng lặp, bán thu tiền chênh lệch, lập và sử dụng quỹ trái phép.

Mua sắm TSCĐ và đầu tư XDCB phải thực hiện đầy đủ thủ tục, đúng quy trình và kiểm tra chặt chẽ số lượng, chất lượng, đơn giá trước khi thanh toán. Mua sắm ô tô phục vụ công tác phải đúng tiêu chuẩn, định mức và mức giá điều chỉnh trong Quyết định số 122/1999/QĐ-TTg ngày 10/5/1999 và Quyết định số 105/2004/QĐ-TTg ngày 08/6/2004 của Thủ tướng Chính phủ.

**5.** Thực hiện nghiêm chỉnh chế độ kế toán công đoàn, triển khai phần mềm quản lý tài chính kế toán công đoàn; Tăng cường trách nhiệm quản lý thu, chi NSCĐ, kiểm tra, xử lý nghiêm những vi phạm kỷ luật tài chính và chế độ kế toán:

Ban thường vụ công đoàn các cấp, đứng đầu là đồng chí Chủ tịch; Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị (chủ tài khoản) chịu trách nhiệm về các quyết định thu, chi và công tác quản lý NSCĐ theo quy định của pháp luật và của TLĐ.

Các đơn vị kế toán công đoàn phải thực hiện nghiêm chế độ kế toán công đoàn ban hành kèm theo Quyết định số 1675/QĐ-TLĐ ngày 13/8/2003. Mọi khoản thu, chi bất kể từ nguồn quỹ nào đều phải thống nhất quản lý tại Ban Tài chính.

Ban Tài chính công đoàn các cấp chủ động kiểm tra, hướng dẫn nghiệp vụ kế toán cho công đoàn cấp dưới; Phối hợp chặt chẽ với UBKT đồng cấp kiểm tra và xử lý kịp thời những sai phạm trong công tác tài chính, kế toán.

Nhận được Chỉ thị này, Ban thường vụ công đoàn các cấp, các đồng chí Chủ tịch, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị nghiên cứu quán triệt, chấn chỉnh những sai sót, xây dựng chương trình hành động cụ thể về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong quản lý sử dụng ngân sách công đoàn.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Đặng Ngọc Tùng**

# CÔNG VĂN SỐ 956/TLĐ NGÀY 24 THÁNG 5 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn thực hiện chế độ công tác phí, chế độ chi hội nghị

*Kính gửi:* - LĐLĐ các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Các CĐ ngành TW; CĐ T.Cty trực thuộc TLĐ;
- Các Ban, đơn vị trực thuộc TLĐ.

Thực hiện Thông tư số 118/2004/TT-BTC ngày 08/12/2004 của Bộ Tài chính Quy định chế độ công tác phí, chế độ chi hội nghị đối với các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập trong cả nước. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thêm một số điểm cụ thể về chế độ công tác phí, chế độ chi hội nghị trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp của công đoàn như sau:

### I. CHẾ ĐỘ CÔNG TÁC PHÍ

**1.** Phụ cấp công tác: Điều kiện được hưởng phụ cấp công tác phí tại điểm 5.2 mục I Thông tư số 118/2004/TT-BTC ngày 08/12/2004 của Bộ Tài chính là: Cán bộ, công chức đi công tác có khoảng cách từ trụ sở cơ quan đến nơi công tác từ 20km trở lên và thời gian công tác tối thiểu là 01 ngày.

1.1. Mức phụ cấp 25.000 đồng/ngày/người áp dụng đối với cán bộ, công chức đi công tác trong phạm vi từ nội thành, nội thị ra ngoại ô, thành phố, thị xã và ngược lại; đi công tác trong phạm vi huyện.

1.2. Mức phụ cấp 40.000 đồng/ngày/người áp dụng đối với cán bộ, công chức đi công tác ngoài phạm vị thị xã, thành phố, huyện tại các khu vực còn lại (ngoài phụ lục nêu ở điểm 1.3)

1.3. Mức phụ cấp 50.000 đồng/ngày/người dối với cán bộ, công chức đi công tác tại các địa phương biên giới, vùng cao, vùng sâu, vùng xa, hải đảo và các địa phương có mức phụ cấp khu vực từ 0,3 trở lên theo Thông tư liên tịch số 11/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH-BTC-UBDT của Bộ Nội vụ, Bộ Lao động Thương binh - Xã hội, Bộ Tài chính, Uỷ ban dân tộc (kèm theo phụ lục)

**2.** Về thanh toán tiền vé máy bay cho cán bộ đi công tác.

2.1. Cán bộ, công chức trong các cơ quan công đoàn đi công tác được thanh toán tiền vé máy bay bao gồm:

- Cán bộ lãnh đạo cấp Ban cơ quan Tổng Liên đoàn trở lên; Thủ trưởng, phó thủ trưởng các đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn.

- Chủ tịch, Phó chủ tịch Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; Chủ tịch, phó chủ tịch LĐLĐ tỉnh, thành phố trực thuộc TW.

- Cán bộ, công chức cơ quan Tổng Liên đoàn, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, công đoàn ngành TW, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn có mức lương hệ số từ 6,1 trở lên.

- Cán bộ, công chức cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố trực thuộc TW và đơn vị trực thuộc LĐLĐ tỉnh, thành phố trực thuộc TW có mức lương hệ số từ 5,76 trở lên.

Trường hợp đơn vị cần cử người đi công tác giải quyết công việc gấp, mà người được cử đi công tác không đủ tiêu chuẩn thanh toán tiền vé máy bay thì thủ trưởng cơ quan Tổng Liên đoàn; Thủ trưởng đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn; Chủ tịch công đoàn ngành TW, CĐ Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; Chủ tịch LĐLĐ tỉnh, thành phố trực thuộc TW xem xét, quyết định để được thanh toán.

2.2. Cán bộ, công chức trong các cơ quan công đoàn không thuộc (đối tượng được thanh toán tiền vé máy bay khi đi công tác, nếu đi công tác bằng phương tiện máy bay được thanh toán mức cao nhất theo giá cước vận tải hành khách công cộng của một trong những phương tiện đường bộ, đường sắt hoặc đường thuỷ trên cùng tuyến đường cán bộ đi công tác (Dùng vé máy bay làm chứng từ thay cho vé của phương tiện được thanh toán).

## II. CHẾ ĐỘ CHI HỘI NGHỊ

**1.** Mức chi tiền thuê chỗ nghỉ cho đại biểu dự hội nghỉ tổ chức tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh tối đa không quá 120.000đ/ngày/người, tổ chức tại các tỉnh và thành phố khác tối đa không quá 90.000đ/ngày/người.

Đơn vị nào tổ chức hội nghị đơn vị đó chi tiền thuê chỗ nghỉ cho các đại biểu dự hội nghị.

**2.** Chi hỗ trợ tiền ăn cho đại biểu dự hội nghị:

2.1. Đối tượng chi hỗ trợ tiền ăn:

- Cán bộ, đoàn viên, công nhân lao động của các công đoàn cơ sở.
- Đại biểu không hưởng lương ngân sách công đoàn.

2.2. Mức chi hỗ trợ tiền ăn:

- Hội nghị cấp TW: 40.000đ/người/ngày
- Cấp tỉnh, thành phố trực thuộc TW 30.000đ/người/ngày
- Cấp quận, huyện và tương đương 20.000đ/người/ngày

## III. ĐIỀU KHOẢN THỰC HIỆN

**1.** Các cơ quan, đơn vị sự nghiệp của công đoàn căn cứ chế độ công tác phí, chế độ chi hội nghị của Nhà nước; Quy định của Tổng Liên đoàn và Quy định của Bộ, Tổng Công ty (Đối với công đoàn ngành TW, CĐ Tổng công ty trực thuộc TLĐ), Quy định của UBND tỉnh, thành phố (Đối với LĐLĐ tỉnh TP) và khả năng ngân sách của đơn vị để xây dựng quy chế chỉ tiêu, hướng dẫn các đơn vị cấp dưới thực hiện cho phù hợp.

**2.** Hướng dẫn này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/06/2005. Các nội dung khác về chế độ công tác phí, chế độ chi hội nghị không nêu trong hướng dẫn thực hiện theo Thông tư số 118/2004/TT-BTC ngày 08/12/2004 của Bộ Tài chính. Chấm dứt hiệu lực thi hành Công văn số 738/TLĐ ngày 26/04/2005 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện chế độ công tác phí từ ngày 01/6/2005.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**
**Đặng Ngọc Tùng**

# CÔNG VĂN SỐ 704/CTr-TLĐ NGÀY 28 THÁNG 4 NĂM 2006 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Chương trình hành động của Công đoàn thực hiện luật phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí

Để đẩy mạnh hoạt động của tổ chức Công đoàn tham gia phòng, chống tham nhũng, chống tiêu cực, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn triển khai Chương trình hành động của Công đoàn thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí như sau:

### I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

**1.** Triển khai nghiêm túc việc tổ chức học tập, nghiên cứu nội dung các văn bản pháp luật về phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm của công nhân, viên chức, lao động (CNVCLĐ) và các cấp công đoàn, tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước trong sạch, vững mạnh.

**2.** Các cấp công đoàn, các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn theo chức năng, nhiệm vụ triển khai kế hoạch hành động cụ thể thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; đưa công tác phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trở thành nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên ở cấp mình, đơn vị mình.

**3.** Tiến hành công khai và cụ thể hóa các nhiệm vụ, biện pháp phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí theo quy định của pháp luật; thực hiện có kết quả những biện pháp phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí ở từng cơ quan, đơn vị.

### II. NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH

**1.** Tham gia với cơ quan Nhà nước

1.1. Trong phạm vi chức năng nhiệm vụ của mình, Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn chủ động tham gia cùng các cơ quan Nhà nước:

- Xây dựng pháp luật, chính sách, chế độ và các biện pháp thực hiện công tác phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí;
- Xây dựng quy chế và công khai thực hiện các định mức, tiêu chuẩn, chế độ liên quan đến tài chính, tài sản, đầu tư xây dựng cơ bản, sử dụng trụ sở làm việc, phương tiện đi lại, nhà công vụ, chế độ hội họp, công tác vv...;
- Tổ chức, động viên CNVC-LĐ tham gia có hiệu quả vào các hoạt động phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

1.2. Tổng Liên đoàn phối hợp với Bộ nội vụ phát động phong trào thi đua "Tám giờ làm việc có chất lượng, hiệu quả" trong cán bộ, công chức, viên chức; định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm phong trào.

**2.** Những nhiệm vụ cụ thể của các cấp công đoàn

2.1. Tuyên truyền, phổ biến Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí:

- Ban Tuyên giáo chủ trì phối hợp cùng các ban, đơn vị có liên quan của Tổng Liên đoàn hướng dẫn công tác tuyên truyền, phổ biến Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong hệ thống tổ chức Công đoàn.

- Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn tổ chức tuyên truyền, phổ biến sâu rộng các quy định của Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí cho cán bộ công đoàn, CNVCLĐ ở cấp mình.

- Báo Lao động và các cơ quan báo chí của tổ chức Công đoàn mở chuyên mục và tăng thời lượng tuyên truyền về nội dung phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; nêu gương những điển hình tốt, phê phán những việc làm chưa tốt trong công tác phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

2.2. Rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn chỉnh các quy định của tổ chức Công đoàn đã ban hành:

- Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn, Ban Thường vụ, Ban Chấp hành công đoàn các cấp chủ động tổ chức rà soát lại toàn bộ các quy chế, quy trình làm việc, quy trình công tác của Công đoàn cấp mình, nhằm sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với quy định của Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

- Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn và các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn rà soát lại định mức, tiêu chuẩn, chế độ trong các lĩnh vực quản lý tài chính, tài sản công đoàn, đầu tư xây dựng cơ bản, sử dụng trụ sở làm việc, phương tiện đi lại, nhà công vụ, chế độ hội họp, công tác vv... Công khai và thực hiện nghiêm túc các định mức, tiêu chuẩn, chế độ đã ban hành. Tạm dừng việc mua sắm mới phương tiện đi lại trong hệ thống tổ chức Công đoàn kể từ ngày 01 tháng 6 năm 2006 theo Thông báo của Chính phủ.

2.3. Công khai việc thực hiện chế độ, chính sách trong cơ quan, đơn vị, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác kiểm tra, giám sát chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí:

- Định kỳ hàng năm tổ chức Hội nghị cán bộ công chức và Đại hội công nhân viên chức theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn, đảm bảo có chất lượng và hiệu quả. Phát huy tốt quyền dân chủ của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong cơ quan đơn vị.

- Người đứng đầu Ban Chấp hành hoặc Thủ trưởng các cơ quan đơn vị trong hệ thống tổ chức Công đoàn thực hiện nghiêm túc chế độ dân chủ, công khai theo quy định của pháp luật. Công khai việc sử dụng các nguồn tài chính, mua sắm, sử dụng trang thiết bị làm việc, phương tiện đi lại; việc quản lý, sử dụng trụ sở làm việc, nhà công vụ, công trình phúc lợi công cộng và các tài sản khác trong cơ quan, đơn vị. Công khai nội quy, quy chế, định mức, tiêu chuẩn, chế độ; công khai việc giải quyết khiếu nại, tố cáo của CNVCLĐ.

- Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn chỉ đạo, hướng dẫn các đơn vị trực thuộc thực hiện các quy định về dân chủ, công khai, tạo điều kiện thuận lợi cho

việc kiểm tra, thanh tra, giám sát thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; đồng thời tăng cường kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về dân chủ, công khai, đưa công tác dân chủ, công khai về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí thành nề nếp trong các cơ quan, đơn vị.

- Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị trong hệ thống tổ chức Công đoàn có trách nhiệm làm rõ hành vi tham nhũng, lãng phí liên quan đến trách nhiệm quản lý của mình khi có kiếu nại, tố cáo hoặc phản ánh của các cơ quan thông tin đại chúng.

2.4. Tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm:

- Củng cố tổ chức và phát huy hiệu quả hoạt động của ủy Ban kiểm tra công đoàn các cấp, góp phần thúc đẩy việc thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật, quy định của Điều lệ và hoạt động tài chính công đoàn, giải quyết kịp thời các kiếu nại, tố cáo.

- Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn tập trung giải quyết dứt điểm những vụ việc tố cáo hành vi tham nhũng, lãng phí còn tồn đọng hoặc mới phát sinh ngay từ cơ sở; xử lý nghiêm khắc những cán bộ có sai phạm; coi trọng các biện pháp giáo dục, phòng ngừa tham nhũng, lãng phí.

- Uỷ Ban kiểm tra Tổng Liên đoàn xây dựng kế hoạch kiểm tra thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, trong đó tập trung vào một số lĩnh vực liên quan đến tài chính, tài sản công đoàn.

- Công đoàn các cấp, theo chức năng nhiệm vụ của mình, có biện pháp chỉ đạo Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan, đơn vị hoạt động có hiệu quả, góp phần thực hiện tốt Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí tại cơ sở.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Thành lập Ban chỉ đạo Chương trình hành động thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí của Tổng Liên đoàn với các thành viên: Ban Chính kinh tế - Xã hội, ủy Ban kiểm tra, Ban Pháp luật, Ban Tuyên giáo, Ban Tài chính, Ban Tổ chức, Văn phòng Tổng Liên đoàn, do Thủ trưởng cơ quan Tổng Liên đoàn làm Trưởng Ban.

Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn căn cứ vào tình hình cụ thể của đơn vị để thành lập bộ phận chỉ đạo thực hiện Kế hoạch hành động của cấp mình.

**2.** Căn cứ vào Chương trình hành động của Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, các đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn xây dựng và tổ chức thực hiện Kế hoạch hành động thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí của cấp mình.

Định kỳ 6 tháng và hàng năm, báo cáo tình hình thực hiện Kế hoạch hành động thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí ở cấp mình về Tổng Liên đoàn.

**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 40/2006/TTLT-BTC-BTTUBTWMTTQVN-TLĐLĐVN NGÀY 12 THÁNG 5 NĂM 2006 CỦA LIÊN BỘ TÀI CHÍNH - BAN THƯỜNG TRỰC UỶ BAN TRUNG ƯƠNG MẶT TRẬN TỔ QUỐC VIỆT NAM - TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn về kinh phí bảo đảm hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân

Căn cứ Nghị định số 99/2005/NĐ-CP ngày 28/7/2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thanh tra về tổ chức và hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân;

Căn cứ Nghị định số 60/2003/NĐ-CP ngày 06/6/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Ngân sách nhà nước.

Liên tịch Bộ Tài chính - Ban Thường trực Uỷ ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn về kinh phí bảo đảm hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân như sau:

### I. QUY ĐỊNH CHUNG

**1. Đối tượng, phạm vi áp dụng:**

Thông tư này hướng dẫn về kinh phí bảo đảm hoạt động của:

a) Ban Thanh tra nhân dân ở xã, phường, thị trấn (dưới đây gọi tắt là Ban Thanh tra nhân dân cấp xã);

b) Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan nhà nước;

c) Ban Thanh tra nhân dân ở đơn vị sự nghiệp công lập;

d) Ban Thanh tra nhân dân ở doanh nghiệp nhà nước.

**2. Về nguồn kinh phí:**

a) Kinh phí bảo đảm hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân cấp xã do Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp cân đối cho ngân sách cấp xã để Uỷ ban nhân dân xã cấp cho Ban Thanh tra nhân dân hoạt động.

b) Kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan nhà nước do Thủ trưởng cơ quan bố trí trong phạm vi dự toán chi ngân sách nhà nước được cấp có thẩm quyền giao hàng năm cho cơ quan nhà nước đó.

c) Kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở đơn vị sự nghiệp công lập do Thủ trưởng đơn vị bố trí trong phạm vi nguồn tài chính của đơn vị (bao gồm dự toán chi ngân sách nhà nước được cấp có thẩm quyền giao, nguồn thu của đơn vị và số thu được để lại theo quy định - nếu có).

d) Kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân tại doanh nghiệp nhà nước do Tổng giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp bố trí theo khả năng tài chính của doanh nghiệp và được hạch toán vào các khoản chi phí hợp lý khi tính thuế thu nhập theo quy định của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp và các văn bản hướng dẫn thực hiện.

**3.** Ban Thanh tra nhân dân cấp xã, Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập và Ban Thanh tra nhân dân ở doanh nghiệp nhà nước có trách nhiệm sử dụng kinh phí hoạt động đúng mục đích, theo chế độ chi tiêu tài chính hiện hành; cuối quý, cuối năm báo cáo kinh phí đã sử dụng với Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc cấp xã (đối với Ban Thanh tra nhân dân cấp xã) hoặc Tổ chức công đoàn cơ sở tại đơn vị (đối với Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập và Ban Thanh tra nhân dân ở doanh nghiệp nhà nước).

Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc cấp xã có trách nhiệm báo cáo quyết toán kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân cấp xã với Ban Tài chính xã.

Tổ chức công đoàn cơ sở có trách nhiệm báo cáo quyết toán kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở đơn vị với Phòng (Ban) tài chính của cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp.

## II. QUY ĐỊNH CỤ THỂ

**1.** Nội dung chi bảo đảm hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân, gồm:

a) Chi mua sắm văn phòng phẩm, chi cho công tác thông tin, tuyên truyền, cước điện thoại, cước bưu phẩm;

b) Chi hội nghị phí, công tác phí;

c) Chi trả thù lao cho các thành viên Ban Thanh tra nhân dân trực tiếp thực hiện công tác thanh tra theo kế hoạch công tác được duyệt;

d) Chi cho các cuộc họp bàn việc kiến nghị xử lý các vụ việc vi phạm pháp luật;

đ) Chi bồi dưỡng cho các thành viên Ban Thanh tra nhân dân hoạt động phối kết hợp với tổ chức thanh tra nhà nước khi thanh tra tại địa phương, đơn vị (nếu có).

**2. Về mức chi:**

Các nội dung chi phục vụ cho hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân nêu trên thực hiện theo tiêu chuẩn, chế độ chi tiêu tài chính hiện hành được cấp có thẩm quyền quy định, cụ thể như sau:

a) Đối với Ban Thanh tra nhân dân cấp xã:

- Chi mua sắm văn phòng phẩm theo hoá đơn thực tế mua hàng; cước điện thoại, cước bưu phẩm theo hoá đơn thực tế của bưu điện.

- Chi hội nghị, chi tiền công tác phí theo quy định của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh cụ thể hoá quy định tại Thông tư số 118/2004/TT-BTC ngày 08/12/2004 của Bộ Tài chính quy định chế độ công tác phí, chế độ hội nghị đối với cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập trong cả nước.

- Chi trả thù lao, chi bồi dưỡng áp dụng theo mức chi do cơ quan có thẩm quyền quyết định thực hiện. Trường hợp chưa có mức chi cụ thể, Chủ tịch Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc cấp xã thống nhất với Chủ tịch Uỷ ban nhân dân xã để xem xét, quyết định cho phù hợp và trong phạm vi kinh phí đã được giao cho Ban Thanh tra nhân dân cấp xã.

b) Đối với Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan nhà nước:

- Chi hội nghị, công tác phí theo quy định của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ở Trung ương hoặc của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh cụ thể hoá quy định tại Thông tư số 118/2004/TT-BTC ngày 08/12/2004 của Bộ Tài chính quy định chế độ công tác phí, chế độ hội nghị đối với cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập trong cả nước.

- Các khoản chi khác thực hiện theo mức chi quy định tại Quy chế chi tiêu nội bộ của cơ quan. Trường hợp cơ quan chưa xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ thì thực hiện theo quy định hiện hành.

c) Đối với Ban Thanh tra nhân dân ở đơn vị sự nghiệp công lập:

Thực hiện chi tiêu theo quy định tại Quy chế chi tiêu nội bộ đối với đơn vị áp dụng chế độ tự chủ về tài chính. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập chưa thực hiện cơ chế tự chủ về tài chính thì thực hiện theo chế độ chi tiêu tài chính hiện hành của nhà nước.

d) Đối với Ban Thanh tra nhân dân ở doanh nghiệp nhà nước:

Thực hiện mức chi theo quy định được thoả thuận giữa Ban chấp hành công đoàn cơ sở và Tổng giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp nhưng không vượt quá mức chi theo quy định hiện hành của nhà nước.

**3. Lập dự toán, phân bổ, chấp hành và quyết toán kinh phí:**

a) Đối với kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân cấp xã:

- Việc lập, chấp hành và quyết toán kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân cấp xã thực hiện theo quy định tại Thông tư số 60/2003/TT-BTC ngày 23/6/2003 của Bộ Tài chính quy định về quản lý ngân sách xã và các hoạt động tài chính khác của xã, phường, thị trấn.

Thông tư này hướng dẫn cụ thể một số điểm sau:

+ Lập, chấp hành dự toán ngân sách: Đối với dự toán ngân sách những năm đầu thời kỳ ổn định ngân sách địa phương, căn cứ vào nhiệm vụ của Ban Thanh tra nhân dân cấp xã trong năm kế hoạch và chế độ, chi tiêu tài chính hiện hành, Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc cấp xã chỉ đạo Ban Thanh tra nhân dân cấp xã lập dự toán chi bảo đảm cho hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân gửi Uỷ ban nhân dân cấp xã xem xét, tổng hợp báo cáo Uỷ ban nhân dân cấp huyện để xem xét, tổng hợp báo cáo Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định, cân đối kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân. Đối với các năm trong thời kỳ ổn định ngân sách địa phương, căn cứ dự toán ngân sách được giao và khả năng ngân sách thực tế ở địa phương để bố trí theo đúng quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

+ Mức cân đối kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân cấp xã đảm bảo tối thiểu 2 triệu đồng/năm.

- Định kỳ hàng quý, năm Ban Thường trực Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc cấp xã có trách nhiệm tổng hợp quyết toán kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân cùng với kinh phí hoạt động của Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc cấp xã gửi Ban Tài chính xã để tổng hợp vào báo cáo quyết toán chi của Uỷ ban nhân dân xã theo quy định hiện hành.

b) Đối với kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập:

- Việc lập, chấp hành và quyết toán kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện theo Thông tư số 59/2003/TT-BTC ngày 13/6/2003 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 60/2003/NĐ-CP ngày 06/6/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Ngân sách nhà nước; riêng đơn vị sự nghiệp công lập còn phải thực hiện theo quy định hiện hành về chế độ tự chủ tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

- Định kỳ hàng quý, năm Ban chấp hành công đoàn cơ sở ở cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập có trách nhiệm quyết toán kinh phí sử dụng của Ban Thanh tra nhân dân với Phòng (Ban) tài chính của cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp để tổng hợp chung trong quyết toán thu, chi hàng năm của cơ quan, đơn vị theo quy định hiện hành.

c) Đối với kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở doanh nghiệp nhà nước:

- Hàng năm, căn cứ vào chương trình, kế hoạch hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân, Ban chấp hành công đoàn ở doanh nghiệp nhà nước lập dự toán kinh phí bảo đảm hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân, gửi Phòng (Ban) tài chính của doanh nghiệp để tổng hợp vào kế hoạch thu, chi tài chính của doanh nghiệp trình Tổng giám đốc, Giám đốc phê duyệt làm căn cứ thực hiện.

- Định kỳ hàng quý, năm Ban chấp hành công đoàn cơ sở có trách nhiệm quyết toán kinh phí sử dụng của Ban Thanh tra nhân dân gửi Phòng (Ban) tài chính của doanh nghiệp để tổng hợp vào báo cáo quyết toán thu, chi tài chính của doanh nghiệp theo quy định hiện hành.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Thông tư này thay thế Thông tư liên tịch số 51/2003/TTLT-BTC-BTTĐCTUBTWMTTQVN ngày 23/5/2003 của Bộ Tài chính - Ban Thường trực Uỷ ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam hướng dẫn kinh phí hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân xã, phường, thị trấn.

**2.** Trong quá trình thực hiện nếu phát sinh vướng mắc, đề nghị các cơ quan, đơn vị phản ánh về Bộ Tài chính, Ban Thường trực Uỷ ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để xem xét, giải quyết.

| TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM<br>PHÓ CHỦ TỊCH | TM. BAN THƯỜNG TRỰC - ỦY BAN TRUNG ƯƠNG MẶT TRẬN TỔ QUỐC VIỆT NAM<br>PHÓ CHỦ TỊCH | KT. BỘ TRƯỞNG BỘ TÀI CHÍNH<br>THỨ TRƯỞNG |
|---|---|---|
| **Đặng Ngọc Chiến** | **Đỗ Duy Thường** | **Đỗ Hoàng Anh Tuấn** |

# CÔNG VĂN SỐ 1003/TLĐ NGÀY 20 THÁNG 6 NĂM 2006 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc hướng dẫn thực hiện chi về tập huấn hội thảo

*Kính gửi:* **- LĐLĐ các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương**
**- Các Công đoàn ngành TW, CĐ Tổng công ty trực thuộc TLĐ**
**- Các Ban, đơn vị trực thuộc TLĐ**
**- Căn cứ Điều lệ công đoàn Việt Nam**
**- Căn cứ Thông tư số 79/2005/TT-BTC ngày 15/9/2005 của Bộ Tài chính hướng dẫn quản lý, sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức Nhà nước.**

Để phù hợp với tình hình thực tế hiện nay và đảm bảo nhu cầu chi tiêu cần thiết cho hoạt động của công đoàn. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động VN hướng dẫn thực hiện chế độ chi về tập huấn, hội thảo trong các cơ quan công đoàn như sau:

### I. CHI VỀ TẬP HUẤN

**1. Nội dung chi.**

- Chi thù lao đi lại, ăn, ở của giảng viên.

- Chi tài liệu học tập, văn phòng phẩm, biên soạn giáo trình, thuê phòng học, hỗ trợ tiền ăn cho học viên, nước uống, thuê thiết bị - phương tiện phục vụ tập huấn, tiền điện nước,...

- Chi thuê chỗ ở, bồi dưỡng nhân viên phục vụ, lái xe.

**2. Một số mức chi cụ thể.**

2.1. Chi thù lao giảng viên:

+ Giảng viên, báo cáo viên cấp Bộ trưởng, Thứ tưởng và tương đương: 400.000. đ/người/buổi.

+ Giảng viên, báo cáo viên cấp cục, vụ, viện ở TW; cấp sở, ban, ngành tỉnh, thành phố trực thuộc TW và tương đương; Giáo sư, Phó giáo sư, tiến sỹ, chuyên viên cao cấp: 300.000đ/người/buổi.

+ Giảng viên, báo cáo viên là chuyên viên cấp bộ, ngành TW: 250.000đ/người/buổi.

+ Giảng viên, báo cáo viên là chuyên viên cấp tỉnh, thành phố: 200.000đ/người/buổi.

+ Giảng viên, báo cáo viên cấp quận, huyện, thị xã: 100.000đ/người/buổi.

2.2. Hỗ trợ tiền ăn cho học viên (Thời gian tổ chức tập huấn tối đa không quá 7 ngày):

- Cấp TW: 40.000đ/người/ngày.

- Cấp tỉnh, TP trực thuộc TW: 30.000đ/người/ngày.

- Cấp quận, huyện, thị xã, TP: 20.000đ/người/ngày.

2.3. Tiền nước uống cho giáo viên là học viên: 5.000đ/người/buổi

## II. CHI HỘI THẢO

Các đơn vị tổ chức hội thảo phải chuẩn bị kỹ về nội dung, gửi tài liệu nước để đại biểu chuẩn bị ý kiến tham luận. Ngoài phát biểu ý kiến, đại biểu dự hội thảo phải có tài liệu tham luận, đóng góp ý kiến về nội dung hội thảo nộp cho ban tổ chức.

**1. Nội dung chi hội thảo.**

- Chi thù lao, ăn ở, đi lại của báo cáo viên,

- Chi thuê phòng hội thảo, in ấn tài liệu, văn phòng phẩm, bồi dưỡng đại biểu dự hội thảo, thù lao đặt bài, nước uống, thuê trang thiết bị - phương tiện phục vụ hội thảo,...

- Tiền thuê chỗ nghỉ, bồi dưỡng nhân viên phục vụ, lái xe.

**2. Một số mức chi cụ thể.**

2.1. Chi thù lao cho báo cáo viên chuẩn bị, giới thiệu nội dung ý kiến tham gia hội thảo:

a. Báo cáo viên mời ngoài mức chi thù lao như giảng viên tập huấn

b. Báo cáo viên là cán bộ công đoàn.

+ Cấp TW: 150.000đ/người/cuộc

+ Cấp tỉnh, TP trực thuộc TW: 100.000đ/người/cuộc.

+ Cấp quận, huyện,TP, thị xã: 50.000đ/người/cuộc.

2.2. Chi bồi dưỡng đại biểu dự hội thảo:

+ Cấp TW: 50.000đ/người/ngày.

+ Cấp tỉnh,TP trực thuộc TW: 30.000đ/người/ngày.

+ Cấp quận huyện, TP, thị xã: 20.000đ/người/ngày.

2.3. Thù lao đặt bài tham luận:

Đối với các cuộc hội thảo ban tổ chức phải đặt bài tham luận trước cho các nhà nghiên cứu, chuyên gia (Thủ trưởng đơn vị duyệt số lượng bài đặt trước) được chi thù lao ngoài tiền bồi dưỡng đại biểu dự hội thảo theo mức:

a. Đại biểu mời ngoài CĐ:

- Cấp TW: 200.000,đ/bài

- Cấp tỉnh, TP trực thuộc TW: 100.000,đ/bài

- Cấp Quận, huyện, TP, thị xã: 70.000,đ/bài

b. Đại biểu là cán bộ chuyên trách CĐ:

- Cấp TW: 100.000,đ/bài

- Cấp tỉnh, TP trực thuộc TW: 70.000,đ/bài.

- Cấp Quận,huyện, TP, thị xã: 50.000,đ/bài.

c. Tiền nước uống: 5.000,đ/người/buổi

## III. CÁC KHOẢN CHI QUY ĐỊNH CHUNG

**1. Bồi dưỡng phóng viên.**

Các đơn vị tổ chức họp báo, gặp gỡ phóng viên, mời phóng viên dự hội nghị, tập huấn, hội thảo để đưa tin tuyên truyền được chi bồi dưỡng từ 50.000đ đến 100.000đ/người/cuộc. Mức chi cụ thể trong khung quy định do Thủ trưởng đơn vị quyết định.

**2. Chi bồi dưỡng nhân viên phục vụ, lái xe.**

Nhân viên, lái xe trực tiếp phục vụ tập huấn, hội thảo được chi bồi dưỡng theo mức:

+ Cấp TW: 25.000đ/người/ngày

+ Cấp tỉnh, thành phố trực thuộc TW: 20.000đ/người/ngày

+ Cấp Quận, huyện, TP, thị xã: 15.000đ/người/ngày.

**3. Chi tiền ngủ.**

Mức chi tiền ngủ cho đại biểu dự tập huấn, hội thảo tại thành phố Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh tối đa khôns quá 120.000đ/ngày/người. Tổ chức tại các tỉnh và thành phố khác tốt đa không quá 90.000đ/ngày/người.

Đơn vị tổ chức tập huấn, hội thảo thuê chỗ nghỉ và chi trả tiền thuê chỗ nghỉ cho đại biểu.

## IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Chế độ chi tiêu tập huấn, hội thảo có hiệu lực thi hành từ ngày ký.

**2.** Các đơn vị tổ chức tập huấn, hội thảo phải có dự toán được Thủ trưởng đơn vị dự toán duyệt. Nguồn kinh phí chi tiêu tập huấn, hội thảo sử dụng trong phạm vi dự toán ngân sách CĐ hàng năm của đơn vị.

**3.** Các cuộc tập huấn, hội thảo sử dụng nguồn kinh phí chương trình, mục tiêu, kinh phí các dự án, đề tài thực hiện theo chế độ chi tiêu theo quy định của Nhà nước hoặc theo thoả thuận với nhà tài trợ.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, các đơn vị phản ảnh về Tổng Liên đoàn để nghiên cứu giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Đặng Ngọc Tùng**

# CÔNG VĂN SỐ 1529/TLĐ NGÀY 15 THÁNG 9 NĂM 2006 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong tổ chức Công đoàn

**Kính gửi:** - LĐLĐ các tỉnh, thành phố trực thuộc TW.
- Các Công đoàn ngành TW.
- Các Công đoàn Tổng Công ty.

Để tăng cường công tác quản lý ngân sách công đoàn, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong tổ chức công đoàn. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam yêu cầu các cấp công đoàn, các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn thực hiện tốt một số nội dung công việc sau đây:

**1.** Quán triệt, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc chủ trương của Đảng và Nhà nước về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; Chương trình hành động số 704/Ctr-TLĐ ngày 28/4/2006 của Công đoàn thực hiện Luật phòng chống tham nhũng và Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; Chỉ thị số 01/CT-TLĐ ngày 13/01/2005 của ĐCT TLĐ về việc tăng cường công tác quản lý ngân sách công đoàn, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong hệ thống công đoàn, coi đây là nhiệm vụ quan trọng thường xuyên nhằm chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm chống lãng phí trong tổ chức công đoàn.

**2.** Không được sử dụng ngân sách công đoàn để tổ chức các đoàn đi giao lưu, tham quan, du lịch cả trong và ngoài nước. Không chi cho việc tiếp đón các đoàn đến đơn vị mình giao lưu, tham quan, du lịch. Không chi thưởng, biếu, tặng, cho sai quy định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn. Không mua sắm tài sản vượt định mức tiêu chuẩn quy định.

**3.** Triệt để tiết kiệm trong chi tiêu tiếp khách, hội nghị, việc tổ chức hội nghị phải thực hiện theo quy định số 114/2006/QĐ-TTg ngày 25/5/2006 của Thủ tướng chính phủ về quy định chế độ họp trong hoạt động của các cơ quan hành chính Nhà nước.

**4.** UBKT và Ban Tài chính của các cấp công đoàn tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thu-chi-quản lý ngân sách công đoàn để phát hiện, ngăn ngừa và kiến nghị với cấp có thẩm quyền xử lý kịp thời tập thể, cá nhân vi phạm theo quy định của pháp luật.

**5.** Thực hiện công khai, minh bạch thu-chi-quản lý ngân sách công đoàn, phát huy vai trò giám sát của cán bộ, đoàn viên công đoàn trong thu-chi-quản lý ngân sách công đoàn ở đơn vị.

Nhận được công văn này Ban Thường vụ công đoàn các cấp, các đồng chí Chủ tịch, Thủ trưởng các đơn vị phải kiểm điểm việc thực hiện Chỉ thị số 01/CT-TLĐ của ĐCT TLĐ tại địa phương, ngành, đơn vị để chấn chỉnh, xử lý sai phạm, khuyết điểm và có kế hoạch triển khai chương trình hành động thực hành tiết kiệm, chống lãng phí tại cơ quan, đơn vị.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Đặng Ngọc Tùng**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1521/QĐ-TLĐ NGÀY 29 THÁNG 9 NĂM 2006 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Ban hành quy chế tạm thời về việc thành lập, tổ chức quản lý hoạt động quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

- Căn cứ Chương trình toàn khoá (khoá IX) của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

- Xét đề nghị của Ban Chính sách Kinh tế Xã hội Tổng Liên đoàn,

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này quy chế tạm thời về việc thành lập tổ chức quản lý hoạt động quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn.

**Điều 2.** Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn cơ sở được thực hiện thí điểm tại Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hải Phòng, tỉnh Hải Dương, tỉnh Đồng Nai và Công đoàn ngành Công nghiệp Việt Nam.

**Điều 3.** Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày ký.

**Điều 4.** Các Ban của Tổng Liên đoàn, các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố. Công đoàn ngành TW được lựa chọn thí điểm thành lập Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH

Cù Thị Hậu

## QUY CHẾ TẠM THỜI VỀ VLỆC THÀNH LẬP, TỔ CHỨC, QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG QUỸ HỖ TRỢ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1521/QĐ-TLĐ ngày 29 tháng 9 năm 2006 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam)*

### Chương I
### QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Mục đích thành lập Quỹ

Quỹ Hỗ trợ cán bộ công đoàn tại cơ sở được thành lập nhằm hỗ trợ cho cán bộ công đoàn gặp khó khăn trong quá trình thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

**Điều 2.** Phạm vi điểu chỉnh và đối tượng áp dụng.

1. Quy chế này quy định về việc thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn thuộc Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn (gọi chung là công đoàn ngành TW), Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (gọi chung là LĐLĐ tỉnh).

2. Đối tượng áp dụng Quỹ bao gồm:

2.1. Đối tượng trích nộp kinh phí thường xuyên vào quỹ của công đoàn cơ sở thuộc phạm vi quản lý.

2.2. Đốt tượng vận động ủng hộ Quỹ:

a. Cán bộ, đoàn viên công đoàn, công nhân, viên chức và lao động đang làm việc trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý.

b. Các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước.

2.3. Đối tượng thụ hưởng là cán bộ công đoàn cơ sở.

**Điều 3.** Nguyên tắc tổ chức hoạt động Quỹ.

1. Tự cân đối thu, chi; công khai, dân chủ, minh bạch và phi lợi nhuận.

2. Tổ chức quản lý hoạt động quỹ theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

3. Trong thời gian thí điểm, Quỹ không có tư cách pháp nhân, được sử dụng con dấu của Ban chấp hành LĐLĐ tỉnh, công đoàn Ngành TW.

**Điều 4.** Nhiệm vụ quyền hạn của ban quản lý quỹ.

1. Chấp hành sự chỉ đạo của Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, công đoàn Ngành TW.

2. Tổ chức quản lý quỹ và các tài sản được giao theo đúng quy định của Tổng Liên đoàn.

3. Tiếp nhận và thẩm định hồ sơ đề nghị hỗ trợ; trình Trưởng Ban quản lý Quỹ ra quyết định hỗ trợ.

4. Thực hiện chi theo các nội dung quy định tại Điều 6 quy chế này;

5. Hằng năm lập kế hoạch thu chi, báo cáo quyết toán trình Ban thường vụ LĐLĐ tỉnh công đoàn Ngành TW phê duyệt.

## Chương II
## NGUỒN THU VÀ NỘI DUNG CHI

**Điều 5.** Nguồn thu vào Quỹ.

1. Công đoàn cơ sở trích 30% từ phần đoàn phí nộp lên Công đoàn cấp trên cho Quỹ

2. Đóng góp tự nguyện của cán bộ, đoàn viên công đoàn, công nhân, viên chức và lao động

3. Hỗ trợ của Chính phủ và chính quyền các cấp.

4. Hỗ trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước.

5. Hỗ trợ của các cấp công đoàn.

6. Lãi tiền gửi của Quỹ trong tài khoản.

**Điều 6.** Nội dung chi

1. Hỗ trợ đối tượng quy định tại Điều 7 quy chế này.

2. Chi phí cho hoạt động hỗ trợ liên quan đến việc bảo vệ cán bộ công đoàn tại cơ sở.

3. Chi cho hoạt động phát triển Quỹ.

4. Chi hoạt động hành chính Quỹ.

## Chương III
## ĐỐI TƯỢNG, ĐIỀU KIỆN VÀ MỨC HỖ TRỢ

**Điều 7.** Đối tượng được Quỹ hỗ trợ.

Đối tượng được Quỹ hỗ trợ là Chủ lịch, Phó Chủ tịch, Uỷ viên Ban Thường vụ công đoàn cơ sở.

**Điều 8.** Điều kiện được hỗ trợ.

Các đối tượng quy định tại Điều 7 gặp khó khăn trong cuộc sống và công tác khi thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, có một trong hai điều kiện sau:

1. Bị người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, hoặc bị sa thải trái pháp luật.

2. Bị chuyển làm công việc khác không phù hợp với ngành nghề đào tạo, có mức lương thấp hơn 30% so với lương hiện hưởng.

**Điều 9.** Nội dung hỗ trợ.

1. Trợ cấp một phần thu nhập do bị mất việc làm hoặc giảm thu nhập.

2. Hỗ trợ một phần chi phí khi vụ việc được khởi kiện ra tòa án

**Điều 10:** Mức hỗ trợ.

1. Đối tượng quy định tại khoản 1 Điều 8 được các khoản hỗ trợ sau:

a. Hỗ trợ ngay sau khi bị chấm dứt hợp đồng lao động 02 tháng lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định.

b. Được hỗ trợ hàng tháng bằng 1,5 tháng lương tối thiểu cho thời gian người cán bộ công đoàn chưa tìm được việc làm, thời gian hưởng tối đa không quá 6 tháng.

c. Nếu tranh chấp lao động giữa người lao động là cán bộ công đoàn và người sử dụng lao động được đưa ra giải quyết tại Tòa án thì tùy theo từng vụ việc cụ thể Quỹ hỗ trợ từ 50% đến 100% án phí.

2. Các đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 8 được các khoản hỗ trợ sau.

a. Được Quỹ hỗ trợ bù cho bằng mức lương cũ. Thời gian hỗ trợ bù không quá sáu tháng.

b. Được hỗ trợ như quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều này.

## Chương IV
## TRÌNH TỰ, THỦ TỤC ĐỀ NGHỊ QUỸ HỖ TRỢ

**Điều 11.** Trách nhiệm của BCH Công đoàn cơ sở

Khi ở cơ sở có cán bộ công đoàn bị chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn hoặc bị sa thải trái pháp luật, hoặc bị chuyển công tác theo quy định tại Điều 8 quy chế này thì Ban Chấp hành công đoàn cơ sở làm văn bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp và Ban Quản lý Quỹ đề nghị được hỗ trợ.

Hồ sơ đề nghị hỗ trợ bao gồm:

1. Văn bản đề nghị Quỹ hỗ trợ

2. Quyết định, hoặc bản sao quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn, hoặc quyết định sa thải, hoặc quyết định chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn.

3. Các căn cứ chứng minh người cán bộ công đoàn bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn, hoặc bị sa thải, hoặc quyết định chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn do thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

4. Các giấy tờ có liên quan đến mức lương của cán bộ công đoàn trước và sau khi chuyển làm việc khác.

**Điều 12.** Trách nhiệm của công đoàn cấp trên trực tiếp.

Trong thời gian 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được hồ sơ đề nghị của BCH công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp phải có trách nhiệm kiểm tra, thẩm định hồ sơ, nếu đúng đối tượng, đủ điều kiện thì có văn bản đề nghị Ban Quản lý Quỹ hỗ trợ. Nếu không đúng đối tượng và không đủ điều kiện theo quy định thì trả lời bằng văn bản cho cơ sở.

**Điều 13.** Trách nhiệm của ban Quản lý quỹ.

Sau khi nhận được hồ sơ đề nghị hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp của cơ sở Ban Quản lý quỹ có trách nhiệm kiểm tra hồ sơ theo đúng quy định hiện hành. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ phải ra quyết định hỗ trợ nếu không đủ điều kiện, hoặc trả lời cho cơ sở và cấp trên trực tiếp của cơ sở nếu không đủ điều kiện.

## Chương V
## THÀNH LẬP, TỔ CHỨC QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG QUỸ

**Điều 14.** Trình tự, thủ tục thành lập Quỹ.

1. Ban thường vụ LĐLĐ tỉnh, Công đoàn ngành TW giao cho các phòng, ban nghiệp vụ chuẩn bị hồ sơ thành lập Quỹ.

Hồ sơ thành lập quỹ bao gồm:

a. Tờ trình về việc thành lập Quỹ bao gồm một số nội dung chính sau: mục đích thành lập và nguyên tắc hoạt động của Quỹ; nguồn thu, nội dung chi, đối tượng thụ hưởng Quỹ; cơ cấu tổ chức và bộ máy quản lý điều hành Quỹ.

b. Dự thảo Điều lệ về tổ chức và hoạt động của Quỹ.

Điều lệ tổ chức và hoạt động của quỹ phải phù hợp với đặc điểm và điều kiện cụ thể của Ngành, địa phương và không trái với Quy chế này.

c. Danh sách Ban quản lý Quỹ

3. Ban thường vụ LĐLĐ tỉnh, Công đoàn ngành TW thẩm định hồ sơ, và ra Quyết định thành lập Quỹ.

**Điều 15.** Giải thể Quỹ:

Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn bị giải thể trong các trường hợp sau:

1. Hoạt động không đúng tôn chỉ mục đích của quỹ.

2. Vi phạm nghiêm trọng các Quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn về tổ chức và hoạt động của Quỹ.

3. Hoạt động không mang lại hiệu quả.

**Điều 16.** Bộ máy quản lý điều hành Quỹ.

Trong thời gian thí điểm, bộ máy quản lý điều hành quỹ gồm Ban quản lý Quỹ và Văn phòng quỹ.

1. Ban quản lý Quỹ: do Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, Công đoàn ngành TW ra quyết định bổ nhiệm, chịu sự lãnh đạo trực tiếp và chịu trách nhiệm trước Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, Công đoàn ngành TW. Ban quản lý điều hành mọi hoạt động của Quỹ.

Ban quản lý có từ 5 đến 7 thành viên đồng chí Chủ tịch, hoặc phó chủ tịch LĐLĐ tỉnh, Công đoàn TW làm Trưởng ban; Trưởng Ban Tài chính làm Phó Ban; đại diện lãnh đạo các Ban Chính sách Kinh tế-xã hội, Tổ chức, Văn phòng LĐLĐ tỉnh, Công đoàn TW là thành viên.

2. Văn phòng Quỹ là bộ phận thường trực của quỹ, tham mưu giúp việc cho trưởng Ban quản lý giải quyết công việc hằng ngày của Quỹ.

Văn phòng Quỹ đặt tại Ban Tài chính LĐLĐ tỉnh, Công đoàn TW đồng chí Trưởng Ban Tài chính kiêm Phó Ban quản lý Quỹ đồng thời là Chánh Văn phòng Quỹ. Ban Tài chính cử một chuyên viên giúp việc Chánh văn phòng Quỹ.

3. Chế độ làm việc.

Các thành viên Ban quản lý Quỹ và văn phòng Quỹ làm việc theo chế độ kiêm nhiệm.

4. Quyền hạn, nhiệm vụ của Ban quản lý, Trưởng Ban quản lý, Chánh Văn phòng Quỹ và các thành viên ban quản lý được quy định trong Điều Lệ Quỹ do Ban thường vụ LĐLĐ tỉnh, Công đoàn ngành TW ban hành, nhưng không trái quy định tại Quy chế này.

**Điều 17.** Quản lý nghiệp vụ, kiểm tra, giám sát.

1. Ban tài chính (nơi có quỹ) có trách nhiệm hướng dẫn nghiệp vụ, kiểm ra giám sát việc thu chi quỹ, xem xét báo cáo quyết toán hàng năm.

2. Uỷ ban Kiểm tra (nơi có quỹ) có trách nhiệm kiểm tra việc thu chi, quản lý quỹ theo đúng quy định.

## Chương VI
## TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**Điều 18.** Trách nhiệm của Tổng liên đoàn

1. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn có trách nhiệm chỉ đạo triển khai thí điểm thành lập Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn tại LĐLĐ thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hải phòng, tỉnh Đồng Nai, tỉnh Hải Dương và Công đoàn ngành Công nghiệp; Chỉ đạo tổng kết, rút kinh nghiệm, hoàn chỉnh Quy chế hoạt động của Quỹ và phổ biến nhân rộng.

2. Ban Tài chính Tổng Liên đoàn tham mưu cho Đoàn Chủ tịch hướng dẫn việc trích nộp đoàn phí công đoàn vào Quỹ; mở tài khoản tạm gửi tiếp nhận sự ủng hộ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước cho Quỹ thông qua Tổng Liên đoàn Lao động việt Nam.

3. Ban Chính sách Kinh tế - Xã hội là đầu mối tham mưu cho Đoàn Chủ tịch hướng dẫn xây dựng Điều lệ tổ chức hoạt động Quỹ; theo dõi, tập hợp các vướng mắc trong quá trình thực hiện Quy chế này.

4. Các Ban của Tổng Liên đoàn, theo chức năng, nhiệm vụ của mình có trách nhiệm giúp Đoàn Chủ tịch triển khai thực hiện Quy chế này.

**Điều 19.** Trách nhiệm của LĐLĐ tỉnh thành phố, Công đoàn ngành TW.

1. Tổ chức tuyên truyền, phổ biến tới toàn thể cán bộ đoàn viên, công nhân, viên chức và lao động thuộc phạm vi quản lý về mục đích, ý nghĩa việc thành lập Quỹ và nội dung quy chế này để cán bộ, đoàn viên, CNVCLĐ hiểu, ủng hộ chủ trương và tham gia đóng góp xây dựng Quỹ.

2. Chuẩn bị hồ sơ và ra quyết định thành lập Quỹ theo quy định tại Điều 14 Quy chế này.

3. Tổ chức triển khai, đưa Quỹ vào hoạt động.

4. Chịu trách nhiệm trước Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về mọi hoạt động của Quỹ.

5. Hàng năm tổng kết đánh giá kết quả hoạt động Quỹ, kịp thời kiến nghị với Tổng Liên đoàn về những vướng mắc trong quá trình thực hiện.

**Điều 20.** Khen thưởng, kỷ luật.

1. Các tổ chức, cá nhân có thành tích đóng góp xây dựng Quỹ và thực hiện tốt Quy chế này, tùy theo mức độ đóng góp, được LĐLĐ tỉnh, Công đoàn ngành TW hoặc Tổng Liên đoàn tặng Bằng khen.

2. Tập thể, cá nhân vi phạm Quy chế này hoặc Điều lệ Quỹ, tùy từng trường hợp cụ thể và mức độ sẽ chịu các hình thức kỷ luật.

**Điều 21.** Hiệu lực thi hành.

1. Quy chế có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký Quyết định ban hành.

2. LĐLĐ các tỉnh, thành phố, công đoàn ngành được lựa chọn thí điểm và các đơn vị có liên quan có trách nhiệm tổ chức thực hiện Quy chế này.

Những vướng mắc trong quá trình triển khai thực hiện báo cáo về Tổng Liên đoàn để nghiên cứu bổ sung, sửa đổi cho phù hợp.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**
**Cù Thị Hậu**

# HƯỚNG DẪN SỐ 794/HD-UBKT NGÀY 17 THÁNG 5 NĂM 2007 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Phương pháp và trình tự kiểm tra chấp hành điều lệ công đoàn, kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm và kiểm tra tài chính Công đoàn

Kiểm tra việc chấp hành Điều lệ công đoàn, kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm và kiểm tra tài chính công đoàn là nhiệm vụ quan trọng đối với các cấp công đoàn đã được Điều lệ công đoàn Việt Nam quy định. Do đó, khi tiến hành một cuộc kiểm tra phải đảm bảo thủ tục chặt chẽ, đúng trình tự. Uỷ ban Kiểm tra TLĐ hướng dẫn Uỷ ban Kiểm tra liên đoàn Lao động tỉnh, Thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐ khi tiến hành một cuộc kiểm tra phải theo đúng trình tự như sau:

### I. PHƯƠNG PHÁP VÀ TRÌNH TỰ KIỂM TRA VIỆC CHẤP HÀNH ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN

Kiểm tra việc chấp hành Điều lệ Công đoàn là trách nhiệm của Ban chấp hành, Ban thường vụ Công đoàn mỗi cấp, Uỷ ban Kiểm tra có nhiệm vụ giúp Ban chấp hành, Ban thường vụ Công đoàn cùng cấp trong việc xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện việc kiểm tra theo sự lãnh đạo của Ban chấp hành, Ban thường vụ Công đoàn cùng cấp theo trình tự như sau:

**1.** Xây dựng kế hoạch kiểm tra:

Căn cứ vào Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phương hướng hoạt động của UBKT công đoàn cấp trên, nghị quyết Đại hội công đoàn cùng cấp để tham mưu cho Ban chấp hành, Ban thường vụ xây dựng kế hoạch kiểm tra toàn khoá. Kế hoạch kiểm tra cần xác định rõ mục đích, yêu cầu, nội dung, đối tượng, thời gian, thành phần, yêu cầu chuẩn bị cho cuộc kiểm tra và trình tự tiến hành cuộc kiểm tra.

Hằng năm, căn cứ vào kế hoạch kiểm tra toàn khoá và chương trình công tác kiểm tra trong năm đã được Ban chấp hành thông qua. Uỷ ban Kiểm tra xây dựng kế hoạch kiểm tra của năm, báo cáo Ban thường vụ và triển khai thực hiện.

**2.** Ra thông báo kiểm tra:

Trên cơ sở kế hoạch kiểm tra đã đề ra, tiến hành ra thông báo kiểm tra.

Nội dung thông báo kiểm tra phải nêu rõ: Đối tượng kiểm tra; nội dung kiểm tra; thời gian kiểm tra và những yêu cầu cho cuộc kiểm tra.

Thông báo kiểm tra do đồng chí Chủ tịch, Phó Chủ tịch hoặc đồng chí Uỷ viên Ban thường vụ là Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra (được Ban thường vụ phân công phụ trách công việc này) ký.

Thông báo kiểm tra phải được gửi trước một thời gian nhất định để tổ chức công đoàn, đoàn viên được kiểm tra chuẩn bị. Riêng các cuộc kiểm tra đột xuất thì ra thông báo cùng với quyết định thành lập Đoàn kiểm tra đồng thời tiến hành kiểm tra ngay.

**3.** Ra quyết định thành lập Đoàn kiểm tra:

Căn cứ vào yêu cầu, nội dung của cuộc kiểm tra để thành lập Đoàn kiểm tra và xác định số lượng người cần thiết tham gia vào cuộc kiểm tra. Thành phần Đoàn kiểm

tra gồm một số đồng chí Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra, cán bộ chuyên trách công tác kiểm tra và có thể đề nghị Ban thường vụ trưng tập một số đồng chí ở các ban, bộ phận có liên quan tham gia,... Quyết định kiểm tra do đồng chí Chủ tịch, Phó chủ tịch hoặc Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra là Uỷ viên Thường vụ được Ban thường vụ phân công phụ trách nội dung kiểm tra chấp hành Điều lệ ký.

**4.** Tiến hành kiểm tra:

Đoàn kiểm tra làm việc với Ban thường vụ công đoàn nơi được kiểm tra, công bố quyết định kiểm tra và nghe lãnh đạo tổ chức công đoàn nơi được kiểm tra trình bày báo cáo trước tập thể Đoàn kiểm tra về những nội dung liên quan đến cuộc kiểm tra; giải trình những vấn đề do Đoàn kiểm tra nêu ra, tiếp nhận hồ sơ, tài liệu có liên quan đến nội dung kiểm tra để xem xét.

Trong quá trình thực hiện cuộc kiểm tra, Đoàn kiểm tra có thể tiến hành một số cuộc làm việc với các Công đoàn cấp dưới của đơn vị được kiểm tra để có cơ sở đánh giá việc chỉ đạo của Ban thường vụ công đoàn cấp trên.

**5.** Kết luận kiểm tra:

Tất cả các cuộc kiểm tra việc chấp hành Điều lệ công đoàn đều phải được kết luận chính thức, kịp thời và bằng văn bản.

Nội dung kết luận kiểm tra phải đảm bảo tính khách quan, trung thực, thể hiện rõ ưu điểm, khuyết điểm ở từng nội dung được kiểm tra. Những kiến nghị của đoàn kiểm tra với đơn vị được kiểm tra và kiến nghị của đơn vị được kiểm tra, của đoàn kiểm tra với Công đoàn cấp trên về khắc phục khuyết điểm và mức độ xử lý kỷ luật (nếu có).

Kết luận kiểm tra được công bố công khai với Ban thường vụ công đoàn nơi được kiểm tra. Trường hợp có những nội dung kết luận của Đoàn kiểm tra mà bên được kiểm tra chưa nhất trí, thì bên được kiểm tra làm bản tường trình kèm theo văn bản kết luận của Đoàn kiểm tra, để tập thể Đoàn kiểm tra hoặc cấp có thẩm quyền xem xét, giải quyết.

Văn bản kết luận của Đoàn kiểm tra do Trưởng đoàn ký và đóng dấu theo quy định của Ban thường vụ; Được gửi cho Ban thường vụ công đoàn cùng cấp, Ban thường vụ và UBKT của công đoàn đơn vị được kiểm tra.

Đoàn kiểm tra và Uỷ ban kiểm tra nơi tổ chức cuộc kiểm tra có trách nhiệm tiếp tục theo dõi đôn đốc bên được kiểm tra thực hiện nghiêm chỉnh kết luận và kiến nghị của cuộc kiểm tra.

**6.** Lập và lưu trữ hồ sơ về cuộc kiểm tra:

Sau khi kết thúc cuộc kiểm tra Đoàn kiểm tra có trách nhiệm lập và lưu trữ hồ sơ về cuộc kiểm tra theo quy định của tổ chức công đoàn.

## II. PHƯƠNG PHÁP VÀ TRÌNH TỰ KIỂM TRA KHI CÓ DẤU HIỆU VI PHẠM

Kiểm tra Công đoàn cùng cấp và cấp dưới khi tổ chức và đoàn viên có dấu hiệu vi phạm Điều lệ, Nghị quyết, chỉ thị và các quy định của Công đoàn là nhiệm vụ của Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn các cấp do Uỷ ban Kiểm tra các cấp chủ động, trực tiếp tiến hành theo trình tự sau đây:

**1.** Xác định dấu hiệu vi phạm:

- Chủ động nắm tình hình, phát hiện dấu hiệu vi phạm: Thông qua việc theo dõi nắm bắt tình hình hoạt động và các buổi sinh hoạt Công đoàn; qua báo cáo và phản ánh trực tiếp, gián tiếp của tổ chức Công đoàn và đoàn viên; qua giải quyết và tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo; qua hình thức đối thoại giữa đoàn viên và người quản lý; qua các cuộc kiểm tra chấp hành Điều lệ Công đoàn; kiểm tra việc quản lý, sử dụng tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế công đoàn; thông qua các phương tiện thông tin đại chúng.

- Xử lý thông tin, nhằm xác định một cách chính xác các nguồn tin thu thập được, phân loại tính chất, mức độ quan trọng của từng dấu hiệu vi phạm:

Thông tin được coi là có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng hoặc có nguy cơ dẫn đến vi phạm nghiêm trọng thì cần phải tiến hành kiểm tra ngay;

Thông tin chưa rõ thì tiến hành điều tra, xác minh, xem xét, làm rõ thêm rồi mới kiểm tra;

Trường hợp thông tin dấu tên, mạo tên nhưng có nội dung và sự việc cụ thể, có cơ sở thẩm tra, xác minh thì có thể tiến hành xem xét, giải quyết (nếu thấy cần thiết);

Thông tin đã được cơ quan có thẩm quyền kết luận rõ, thì không cần phải kiểm tra xem xét.

- Quyết định nội dung, đối tượng kiểm tra, lên kế hoạch kiểm tra, dự kiến Đoàn kiểm tra.

Đối tượng kiểm tra là tổ chức công đoàn, đoàn viên công đoàn cùng cấp và cấp dưới (kể cả các Uỷ viên ban chấp hành công đoàn cùng cấp).

**2.** Xây dựng kế hoạch, ra quyết định kiểm tra:

- Xây dựng kế hoạch kiểm tra: Căn cứ vào dấu hiệu vi phạm đã được xác định, xây dựng kế hoạch kiểm tra. Kế hoạch kiểm tra cần xác định rõ mục đích, yêu cầu, thời gian, phương pháp tiến hành kiểm tra.

- Ra quyết định kiểm tra: Trên cơ sở kế hoạch đã được xây dựng ra quyết định kiểm tra, trong quyết định phải nêu rõ đối tượng kiểm tra; nội dung kiểm tra; thời gian kiểm tra; thành phần tham gia Đoàn kiểm tra và những yêu cầu cho cuộc kiểm tra. Quyết định kiểm tra do Chủ nhiệm hoặc Phó chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra ký.

Thành phần tham gia Đoàn kiểm tra chủ yếu là các đồng chí Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra, cán bộ làm công tác kiểm tra và có thể đề nghị Ban thường vụ trưng tập một số đồng chí ở các ban, bộ phận có liên quan tham gia.

**3.** Tổ chức kiểm tra:

Đoàn kiểm tra làm việc trực tiếp với đối tượng kiểm tra để công bố Quyết định kiểm tra và nghe lãnh đạo tổ chức công đoàn, đoàn viên được kiểm tra trình bày báo cáo về những nội dung liên quan đến cuộc kiểm tra; giải trình những vấn đề do Đoàn kiểm tra nêu ra và có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để Đoàn kiểm tra làm việc.

Căn cứ vào nội dung kiểm tra, Đoàn kiểm tra thu thập và nghiên cứu các tài liệu có liên quan đến nội dung kiểm tra, có thể cử cán bộ thẩm tra, xác minh, làm việc với cán bộ, đoàn viên hoặc tổ chức công đoàn liên quan đến nội dung kiểm tra, các cuộc làm việc đều được thể hiện bằng biên bản và báo cáo kết quả làm việc với Đoàn kiểm tra. Tuỳ nội dung và đối tượng kiểm tra, có thể tổ chức lấy ý kiến của cán bộ, đoàn viên có quan hệ đến tổ chức công đoàn, đoàn viên được kiểm tra.

**4.** Kết luận kiểm tra, lưu trữ hồ sơ:

- Căn cứ vào báo cáo của tổ chức, đoàn viên, ý kiến của cán bộ đoàn viên có quan hệ đến đối tượng được kiểm tra; ý kiến của tổ chức công đoàn cấp dưới (nếu có) và kết quả nghiên cứu, xem xét, thẩm tra xác minh, các biên bản làm việc (nếu có) Đoàn kiểm tra thảo luận và kết luận về những nội dung kiểm tra, có thể trao đổi với tổ chức công đoàn, đoàn viên bên được kiểm tra và tổ chức đang quản lý đoàn viên đó về ý kiến kết luận của Đoàn kiểm tra;

Kết luận kiểm tra phải thể hiện rõ ưu điểm, khuyết điểm, vi phạm hay không vi phạm, vi phạm về vấn đề gì, mức độ, tính chất tác hại và nguyên nhân của vi phạm, những kiến nghị về khắc phục khuyết điểm và mức độ xử lý kỷ luật (nếu có).

Kết luận kiểm tra do Trưởng Đoàn kiểm tra là Chủ nhiệm hoặc Phó chủ nhiệm UBKT ký, đóng dấu và được công bố công khai với tổ chức công đoàn, đoàn viên nơi được kiểm tra; Được gửi cho Ban thường vụ công đoàn cùng cấp, tổ chức, cá nhân được kiểm tra.

- Lập và lưu trữ hồ sơ về cuộc kiểm tra theo quy định của tổ chức công đoàn.

## III. PHƯƠNG PHÁP VÀ TRÌNH TỰ MỘT CUỘC KIỂM TRA TÀI CHÍNH

Kiểm tra tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế công đoàn là một nhiệm vụ trọng tâm của Uỷ ban Kiểm tra nhằm: Góp phần thực hiện đúng các quy định của Nhà nước và của Tổng liên đoàn, quản lý và sử dụng ngân sách công đoàn đúng mục đích, đúng nội dung, hiệu quả và tiết kiệm, chống lãng phí, tiêu cực, tham nhũng.

Thông qua việc kiểm tra tài chính, tài sản công đoàn phát hiện những vấn đề còn bất cập của chế độ, chính sách kiến nghị nhà nước và TLĐ nghiên cứu, sửa đổi bổ sung hoàn thiện. Kiểm tra tài chính đồng cấp, cấp dưới phải theo đúng trình tự như sau:

### A. KIỂM TRA TÀI CHÍNH ĐỒNG CẤP: (CẤP LĐLĐ TỈNH, THÀNH PHỐ, CÔNG ĐOÀN NGÀNH TW)

**1.** Lập kế hoạch kiểm tra:

Hằng năm Uỷ ban Kiểm tra liên đoàn lao động tỉnh, Công đoàn Ngành, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng liên đoàn căn cứ vào chương trình công tác hàng năm của UBKT-TLĐ về kiểm tra tài chính, tài sản, hoạt động kinh tế công đoàn, vào định hướng chủ trương của Ban chấp hành công đoàn cùng cấp về công tác kiểm tra, vào thực trạng tình hình quản lý tài chính cấp mình, để xây dựng kế hoạch kiểm tra tài chính đồng cấp, công tác kiểm tra được tiến hành mỗi năm 1 lần sau khi Ban thường vụ công đoàn cùng cấp hoàn thành báo cáo quyết toán thu, chi tài chính năm.

**2.** Ra quyết định kiểm tra:

Căn cứ vào kế hoạch kiểm tra để ra quyết định kiểm tra, quyết định kiểm tra phải ghi rõ:

Căn cứ pháp lý để kiểm tra; Đối tượng, nội dung, phạm vi, nhiệm vụ kiểm tra (đối tượng kiểm tra là Ban thường vụ công đoàn cùng cấp); Thời hạn tiến hành kiểm tra: không quá 45 ngày, trường hợp phức tạp thì có thể kéo dài, nhưng không quá 70 ngày, tính từ ngày công bố quyết định kiểm tra; Trưởng đoàn kiểm tra và các thành viên của Đoàn kiểm tra.

Chậm nhất là 03 ngày kể từ ngày ký, quyết định kiểm tra phải được gửi cho đối tượng kiểm tra, trừ trường hợp kiểm tra đột xuất. Quyết định kiểm tra phải được công bố chậm nhất là 15 ngày, kể từ ngày ra quyết định kiểm tra và phải được lập thành văn bản.

**3.** Tiến hành kiểm tra:

Trưởng đoàn công bố quyết định kiểm tra, nêu mục đích, yêu cầu kiểm tra. Ban thường vụ công đoàn đơn vị được kiểm tra báo cáo bằng văn bản về những nội dung theo yêu cầu của Đoàn kiểm tra và cung cấp các tài liệu, chứng từ có liên quan.

Đoàn kiểm tra tiến hành kiểm tra các tài liệu có liên quan đến nội dung kiểm tra. Khi cần thiết có thể điều tra, xác minh hoặc thuê cơ quan kiểm định các vấn đề cần làm rõ.

Lên số liệu tổng hợp: Kiểm tra phân tích, xử lý số liệu không hợp lý, xác nhận số liệu hợp lý, hợp pháp bao gồm: Phần thu, phần chi, cân đối thu chi.

**4.** Kết luận kiểm tra:

Kết luận kiểm tra phải đảm bảo tính khách quan, trung thực, thể hiện rõ ưu điểm, khuyết điểm, vi phạm hay không vi phạm, vi phạm vấn đề gì? Tính chất ra sao? Tác hại như thế nào, trách nhiệm của cơ quan, cá nhân có hành vi vi phạm (nếu có) và nêu kiến nghị các biện pháp để xử lý.

Đoàn kiểm tra tổ chức cuộc họp công bố kết luận kiểm tra với Ban thường vụ công đoàn, cuộc họp cần lập biên bản ghi rõ thành phần tham dự và nội dung cuộc họp.

Chậm nhất là 15 ngày, kể từ ngày họp công bố kết luận kiểm tra, Đoàn kiểm tra phải hoàn chỉnh văn bản kết luận. Kết luận kiểm tra do Trưởng Đoàn kiểm tra là Chủ nhiệm hoặc Phó chủ nhiệm UBKT ký và đóng dấu; gửi cho Ban thường vụ công đoàn cùng cấp được kiểm tra, UBKT công đoàn cấp trên, lưu Văn phòng UBKT.

Nếu Ban thường vụ công đoàn cùng cấp không thống nhất như kết luận, thì phải giải trình bằng văn bản gửi Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp và UBKT Công đoàn cấp trên xem xét giải quyết.

## B. KIỂM TRA TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN CẤP DƯỚI

**1.** Lập kế hoạch kiểm tra:

Hằng năm căn cứ vào chủ trương của Ban chấp hành công đoàn cùng cấp về công tác kiểm tra, vào thực trạng tình hình quản lý tài chính của công đoàn cùng cấp và cấp dưới để xây dựng kế hoạch kiểm tra. Kế hoạch kiểm tra phải xác định số đơn vị được kiểm tra, nội dung kiểm tra, lực lượng kiểm tra, thời gian kiểm tra. Lực lượng kiểm tra trước hết là cán bộ UBKT và có thể đề nghị Ban thường vụ trưng tập cán bộ các ban của cơ quan, có kiến thức, năng lực, am hiểu nghiệp vụ tham gia đoàn kiểm tra.

Thời hạn kiểm tra không quá 30 ngày; ở miền núi, nơi nào đi lại khó khăn thì thời hạn kiểm tra có thể kéo dài, nhưng không quá 45 ngày, thời hạn kiểm tra tính từ ngày công bố quyết định kiểm tra.

**2.** Ra quyết định kiểm tra:

Quyết định kiểm tra phải ghi rõ: Căn cứ pháp lý để kiểm tra; đối tượng, nội dung, phạm vi, nhiệm vụ kiểm tra; thời hạn tiến hành kiểm tra; Trưởng đoàn kiểm tra và các thành viên của đoàn kiểm tra. Chậm nhất sau 3 ngày kể từ ngày ký, quyết định

kiểm tra phải được gửi cho đối tượng kiểm tra, trừ trường hợp kiểm tra đột xuất. Quyết định kiểm tra phải được công bố chậm nhất là 15 ngày, kể từ ngày ra quyết định kiểm tra và phải được lập thành văn bản.

**3.** Tiến hành kiểm tra:

Trưởng đoàn công bố quyết định kiểm tra, nêu mục đích, yêu cầu kiểm tra. Lãnh đạo đơn vị được kiểm tra báo cáo bằng văn bản về những nội dung theo yêu cầu của Đoàn kiểm tra. Đoàn kiểm tra tiến hành xem xét những nội dung theo quyết định kiểm tra. Tổ chức xác minh những chứng từ, vụ việc có dấu hiệu nghi vấn. Nếu cần thiết đề nghị Ban thường vụ công đoàn cùng phối hợp tạo điều kiện để xác minh, làm rõ.

Lên số liệu tổng hợp: Kiểm tra phân tích, xử lý số liệu không hợp lý, xác nhận số liệu hợp lý, hợp pháp bao gồm: thu, chi, cân đối thu chi.

**4.** Kết luận kiểm tra:

Kết luận kiểm tra phải đánh giá ưu điểm, khuyết điểm của việc thực hiện các quy định của nhà nước và Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam của đối tượng kiểm tra thuộc nội dung kiểm tra; kết luận về nội dung được kiểm tra; xác định rõ tính chất, mức độ vi phạm, nguyên nhân, trách nhiệm của cơ quan, cá nhân có hành vi vi phạm (nếu có); kiến nghị các biện pháp xử lý.

Tổ chức cuộc họp công bố kết luận kiểm tra, cuộc họp cần lập thành biên bản ghi rõ thành phần tham dự và nội dung cuộc họp.

Chậm nhất là 15 ngày, kể từ ngày họp công bố kết luận kiểm tra, Đoàn kiểm tra phải hoàn chỉnh văn bản kết luận. Kết luận kiểm tra do Trưởng Đoàn kiểm tra là Chủ nhiệm hoặc Phó chủ nhiệm UBKT ký và đóng dấu; gửi đơn vị được kiểm tra, UBKT công đoàn cấp trên, lưu Văn phòng UBKT.

Nếu đơn vị được kiểm tra không thống nhất như kết luận kiểm tra thì giải trình bằng văn bản gửi Ban Chấp hành công đoàn cùng cấp và UBKT công đoàn cấp trên xem xét giải quyết.

Các cuộc kiểm tra chấp hành Điều lệ, kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm, kiểm tra tài chính công đoàn có những yêu cầu và quy trình tiến hành kiểm tra khác nhau. Do vậy cần phải thực hiện riêng rẽ. Song do điều kiện của từng nơi có thể vận dụng kết hợp giữa kiểm tra chấp hành Điều lệ với kiểm tra quản lý tài chính, tài sản công đoàn, hoặc kết hợp các cuộc kiểm tra để giải quyết đơn thư, song phải đúng trình tự quy định của pháp luật và những quy định của Tổng Liên đoàn.

Để công tác kiểm tra việc chấp hành Điều lệ, kiểm tra tài chính Công đoàn và kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm Điều lệ, Nghị quyết, Chỉ thị và các quy định của công đoàn được thực hiện nghiêm túc, có chất lượng, phát huy được tác dụng. UBKT Tổng liên đoàn yêu cầu UBKT Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn Ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng liên đoàn quán triệt và thực hiện nghiêm túc hướng dẫn này. Đồng thời nghiên cứu hướng dẫn công đoàn cấp dưới thực hiện.

**TM. UỶ BAN KIỂM TRA**
**CHỦ NHIỆM**

**Vũ Khang**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1375/QĐ-TLĐ NGÀY 16 THÁNG 10 NĂM 2007 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Ban hành Quy định về nội dung và phạm vi thu - chi ngân sách công đoàn cơ sở

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

*Căn cứ Luật Công đoàn năm 1990;*

*Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam năm 2003;*

*Xét đề nghị của Ban Tài chính Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam,*

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này "Quy định về nội dung và phạm vi thu chi ngân sách công đoàn cơ sở".

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày ký, thay thế Quy định số 1582-QĐ/TLĐ ngày 09/11/2000 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN về nội dung, phạm vi thu - chi quỹ công đoàn cơ sở.

**Điều 3.** Ban Tài chính, UBKT Tổng Liên đoàn LĐVN, các công đoàn cấp trên cơ sở có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra các công đoàn cơ sở thực hiện Quy định kèm theo Quyết định này. Công đoàn cơ sở có trách nhiệm thi hành Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC

**Nguyễn Hoà Bình**

# QUY ĐỊNH
# VỀ NỘI DUNG VÀ PHẠM VI THU - CHI NGÂN SÁCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1375/QĐ-TLĐ ngày 16/10/2007 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)*

## A. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**1.** Ngân sách công đoàn cơ sở là bộ phận của ngân sách công đoàn, được sử dụng để phục vụ phong trào CNVC-LĐ và hoạt động công đoàn tại cơ sở theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**2.** Công đoàn cơ sở là đơn vị có tư cách pháp nhân, được mở tài khoản tiền gửi tại Ngân hàng, Kho bạc nhà nước, do Chủ tịch công đoàn cơ sở làm chủ tài khoản. Quản lý ngân sách công đoàn cơ sở là trách nhiệm của Ban chấp hành, Ban Thường vụ công đoàn cơ sở, phải tuân thủ các quy định về thu - chi - phân phối và quản lý tài chính công đoàn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Chi tiêu tiết kiệm, hiệu quả; nghiêm cấm việc sử dụng quỹ công đoàn sai mục đích, tham ô, lãng phí.

**3.** Căn cứ chế độ chi tiêu theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; nguồn Kinh phí được sử dụng và thực tế hoạt động của công đoàn cơ sở, Ban chấp hành công đoàn cơ sở ban hành quy chế chi tiêu cho đơn vị mình theo nội dung và phạm vi thu - chi của Quy định này và quy định mức chi tiêu cho phù hợp.

## B. NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ

### I. NỘI DUNG THU NGÂN SÁCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

THU NGÂN SÁCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ BAO GỒM:

**1. Thu kinh phí công đoàn (Mã số 22):** Kinh phí công đoàn do doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị trích nộp cho tổ chức công đoàn theo quy định của Chính phủ và hướng dẫn của liên bộ Tài chính - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**2. Thu đoàn phí công đoàn (Mã số 23):** Đoàn phí công đoàn do đoàn viên đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**3. Thu khác (Mã số 24):**

- Kinh phí do cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp cấp mua sắm phương tiện hoạt động công đoàn, hỗ trợ kinh phí hoạt động cho công đoàn cơ sở.

- Kinh phí hỗ trợ của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước cho công đoàn cơ sở.

- Thu về hoạt động văn hoá, thể thao, nhượng bán thanh lý tài sản, thu lãi tiền gửi quỹ công đoàn; Thu tiền lãi sử dụng quỹ công đoàn mua cổ phần, cổ phiếu, tiền lãi đầu tư từ quỹ công đoàn cho hoạt động kinh tế của công đoàn cơ sở theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

## II. PHÂN PHỐI NGUỒN THU NGÂN SÁCH CÔNG ĐOÀN

- Nguồn thu kinh phí và đoàn phí công đoàn được phân phối cho công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên cơ sở sử dụng theo quy định về phân phối nguồn thu ngân sách công đoàn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Nguồn thu khác, công đoàn cơ sở được sử dụng toàn bộ.

## III. PHÂN BỔ KINH PHÍ CHO CÁC MỤC CHI

- Nguồn thu kinh phí và đoàn phí công đoàn, công đoàn cơ sở được sử dụng, được phân bổ cho các mục chi như sau:

| Mục chi | Tỷ trọng phân bổ |
|---|---|
| - Lương, phụ cấp, các khoản phải nộp theo lương của cán bộ chuyên trách công đoàn<br>- Phụ cấp cán bộ công đoàn không chuyên trách | 30% |
| - Chi quản lý hành chính | 10% |
| Chi hoạt động phong trào<br>- Chi khác | 40% |
| - Chi thăm hỏi cán bộ, đoàn viên | 20% |

- Việc phân bổ kinh phí cho các mục chi trên là chỉ tiêu hướng dẫn, công đoàn cơ sở căn cứ yêu cầu hoạt động và tình hình thực tế của cơ sở để điều chỉnh kinh phí giữa các mục chi cho phù hợp, trừ mục chi lương, phụ cấp, các khoản phải nộp theo lương của cán bộ chuyên trách công đoàn; phụ cấp cán bộ công đoàn không chuyên trách, tỷ trọng phân bổ trên là mức tối đa.

- Việc phân bổ nguồn thu khác của công đoàn cơ sở cho các mục chi do công đoàn cơ sở quyết định.

## IV. NỘI DUNG, PHẠM VI CHI TIÊU NGÂN SÁCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

**1. Lương, phụ cấp và các khoản đóng góp (Mã số 27).**

Lương, phụ cấp, các khoản đóng góp (BHXH, BHYT,...) của cán bộ chuyên trách công đoàn cơ sở theo quy định của Đảng, Nhà nước đối với cán bộ Đảng, đoàn thể và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**2. Phụ cấp cán bộ công đoàn không chuyên trách (Mã số 28).**

- Phụ cấp kiêm nhiệm của chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở hoạt động không chuyên trách; Phụ cấp trách nhiệm của: Uỷ viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, chủ tịch công đoàn bộ phận, tổ trưởng công đoàn; kế toán, thủ quỹ công đoàn cơ sở thực hiện theo hướng dẫn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**3. Chi quản lý hành chính (Mã số 29).**

- Chi họp Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, công đoàn bộ phận.

- Chi Đại hội công đoàn cơ sở, công đoàn bộ phận. Bao gồm: trang trí, in tài liệu, nước uống,...

- Chi mua văn phòng phẩm, TSCĐ, công cụ, dụng cụ làm việc của văn phòng công đoàn, chi sửa chữa nhỏ văn phòng làm việc của công đoàn, tiền bưu phí, công tác phí, nước uống, tiếp khách.

**4. Chi hoạt động phong trào (Mã số 31):**

***4.1. Chi hoạt động bảo vệ cán bộ, đoàn viên công đoàn, CNVC-LĐ:***

- Chi bồi dưỡng cho người trực tiếp chuẩn bị tài liệu, nội dung,... cho công đoàn cơ sở thương lượng ký kết thoả ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của CNVC-LĐ, của cán bộ, đoàn viên công đoàn.

- Chi bồi dưỡng tư vấn, luật sư, hội thảo lấy ý kiến giúp công đoàn cơ sở tham gia với doanh nghiệp về xây dựng định mức lao động, đơn giá tiền lương; thang bảng lương, quy chế trả lương, thưởng; xây dựng và ký kết thoả ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật; xây dựng nội quy, quy chế của cơ quan, doanh nghiệp; tham gia các dự thảo về chế độ chính sách có liên quan đến quyền lợi hợp pháp của CNVC-LĐ.

- Chi trợ cấp, thăm hỏi cán bộ công đoàn cơ sở và chi hỗ trợ thuê luật sư bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở khi thực hiện quyền đại diện bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, của tổ chức công đoàn mà bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm việc khác thu nhập giảm sút.

***4.2. Chi huấn luyện:***

- Chi thù lao giảng viên, bồi dưỡng học viên, nước uống, tài liệu và các khoản chi hành chính khác của các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công tác công đoàn.

- Chi tiền công tác phí, tiền mua tài liệu của cán bộ công đoàn cơ sở dự các lớp đào tạo huấn luyện do công đoàn cấp trên tổ chức.

***4.3. Chi tuyên truyền, giáo dục bao gồm:***

- Chi mua sách báo, tạp chí, ấn phẩm như: Báo Lao động, Tạp chí Lao động công đoàn, Tạp chí BHLĐ,... của công đoàn cơ sở, công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận, tổ công đoàn và thư viện hoặc tủ sách công đoàn.

- Chi tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên; tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật cho CNVC - LĐ.

- Chi hỗ trợ tổ chức học bổ túc văn hoá cho CNVC-LĐ: chi khen thưởng động viên đoàn viên học tốt, giáo viên dạy tốt.

- Chi thù lao báo cáo viên, nước uống thông thường cho người dự trong các buổi nói chuyện thời sự, chính sách, pháp luật,... do công đoàn cơ sở tổ chức.

- Chi tọa đàm, gặp mặt động viên đối với đoàn viên tích cực, cộng tác viên nhằm thực hiện tốt chủ trương công tác, chính sách, các cuộc vận động lớn của Đảng, Nhà nước và của tổ chức công đoàn.

- Chi về tiền giấy, bút, chi thù lao bài viết có chất lượng, khen thưởng các tập thể có thành tích trong các hoạt động tuyên truyền trên bảng tin, phát thanh, báo tường trong đơn vị.

***4.4. Chi về hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao:***

- Chi xây dựng gia đình văn hoá, khu văn hoá, phòng chống tệ nạn xã hội trong CNVC-LĐ. Chi tổ chức cho CNVC- LĐ thưởng thức các hoạt động văn hoá, nghệ thuật.

- Chi hỗ trợ mua sắm phương tiện hoạt động văn nghệ, thể thao.

- Chi tiền thưởng cho tập thể, cá nhân xuất sắc trong các phong trào hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao của công đoàn cơ sở.

- Các khoản chi mua sắm phương tiện hoạt động văn nghệ, thể thao; bồi dưỡng luyện tập, thi đấu, ăn ở, đi lại của vận động viên, diễn viên trong các giải thi đấu công đoàn cơ sở đề nghị cơ quan, doanh nghiệp chi từ quỹ phúc lợi và các quỹ khác của cơ quan, doanh nghiệp. Chi hoạt động thể thao thường xuyên do người tham gia hoạt động văn nghệ, thể thao đóng góp.

***4.5. Chi về hoạt động thi đua:***

- Chi hỗ trợ hoạt động thi đua: Phát động thi đua, sơ kết, tổng kết phong trào thi đua do công đoàn cơ sở phối hợp với cơ quan, doanh nghiệp tổ chức; Tổ chức hội thi về lao động sản xuất, công tác như: thi về lao động giỏi, bàn tay vàng, thi tìm hiểu pháp luật và an toàn vệ sinh lao động, thi cán bộ công đoàn giỏi,... khen thưởng các chuyên đề hoạt động công đoàn; Tổ chức các buổi gặp mặt, toạ đàm với chiến sĩ thi đua, lao động giỏi, những người có thành tích xuất sắc về năng suất, chất lượng, hiệu quả công tác, có nhiều sáng kiến, tiết kiệm.

***4.6. Chi khen thưởng cán bộ, đoàn viên:*** Chi tiền thưởng kèm các hình thức khen thưởng cho các tập thể và cá nhân trong đơn vị theo Quy chế khen thưởng của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

***4.7. Chi các hoạt động phong trào khác:***

- Chi hỗ trợ khen thưởng, động viên con CNVC-LĐ của công đoàn cơ sở học giỏi, đạt giải trong các kỳ thi trong nước và quốc tế, học sinh nghèo vượt khó học giỏi; hỗ trợ tổ chức ngày Quốc tế thiếu nhi, Trung thu, trại hè cho con CNVC-LĐ của công đoàn cơ sở.

**5. Chi thăm hỏi cán bộ, đoàn viên (Mã số 33):**

- Chi thăm hỏi cán bộ, đoàn viên công đoàn ốm đau, thai sản, tai nạn, gia đình có việc hiếu (bố, mẹ bên vợ, bên chồng; bản thân vợ, chồng, con), việc hỉ của cán bộ, đoàn viên công đoàn.

- Chi thăm hỏi, giúp đỡ gia đình cán bộ, đoàn viên gặp khó khăn, hoạn nạn do tai nạn lao động, tai nạn rủi do, thiên tai, bệnh tật, hoả hoạn gây tổn thất về sức khoẻ, tài sản.

**6. Chi khác (Mã số 35):**

- Chi hoạt động xã hội, từ thiện của công đoàn cơ sở: Giúp CNVC-LĐ và đoàn viên công đoàn bị thiên tai bão lụt, chất độc màu da cam, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Chi hỗ trợ kinh phí cho hoạt động tham quan, du lịch cho CNVC-LĐ và đoàn viên trong đoàn do công đoàn cơ sở tổ chức.

- Chi cộng tác viên có nhiều đóng góp, hỗ trợ cho hoạt động của công đoàn cơ sở, chi thưởng thu ngân sách công đoàn, chi thù lao mạng lưới hoạt động của công đoàn cơ sở.

- Chi lỗ chuyển nhượng cổ phần, cổ phiếu của công đoàn cơ sở theo quyết định của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở.

## V. MỘT SỐ KHOẢN CẦN PHÂN BIỆT

**1.** Phương tiện hoạt động công của công đoàn cơ sở như: Nơi làm việc, phương tiện giao thông liên lạc do cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức cung cấp (không thu tiền) theo Luật Công đoàn năm 1990; Nghị định 133-HĐBT ngày 20/4/1991 của Hội đồng Bộ trưởng hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn; Nghị định số 302-HĐBT ngày 19/8/1992 của Hội đồng Bộ trưởng về quyền và trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, cơ quan.

**2.** Tiền lương cơ bản của cán bộ chuyên trách công đoàn cơ sở (tiền lương theo bảng lương, ngạch, bậc lương, các khoản phụ cấp lương theo quy định chung) do ngân sách công đoàn cơ sở chi. Tiền lương trả theo kết quả sản xuất, kinh doanh) của cán bộ chuyên trách công đoàn ở Công ty nhà nước do công ty chi trả theo quy định của Ban Bí thư TW và Thông tư hướng dẫn của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

**3.** Tiền lương của cán bộ công đoàn không chuyên trách trong thời gian được công đoàn cơ sở cử đi học, đi họp, đi công tác hoặc CNVC-LĐ được công đoàn cơ sở cử tham gia biểu diễn văn nghệ, thi đấu thể thao, đi học,... công đoàn cơ sở thương lượng với cơ quan, doanh nghiệp chi.

**4.** Chi tham quan di tích cho CNVC-LĐ và đoàn viên công đoàn, chi tặng quà sinh nhật cho đoàn viên công đoàn sử dụng từ nguồn thu khác của công đoàn cơ sở hoặc đề nghị cơ quan, doanh nghiệp chi từ quỹ phúc lợi và các quỹ khác của cơ quan doanh nghiệp.

**5.** Chi hoạt động của Ban thanh tra nhân dân do cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức chi theo quy định của Chính phủ.

## VI. KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

**1. Khen thưởng:**

Công đoàn cơ sở, cán bộ, đoàn viên công đoàn thực hiện tốt Quy định về nội dung và phạm vi thu - chi ngân sách công đoàn cơ sở sẽ được công đoàn cấp trên khen thưởng theo Quy chế khen thưởng của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**2. Xử lý vi phạm:**

Công đoàn cơ sở, cán bộ, đoàn viên công đoàn vi phạm Quy định về nội dung và phạm vi thu - chi ngân sách công đoàn cơ sở, sử dụng ngân sách công đoàn cơ sở sai mục đích, lãng phí, tham ô tùy mức độ vi phạm sẽ không được xét khen thưởng các danh hiệu thi đua hàng năm của công đoàn hoặc bị xử lý theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn Hoà Bình**

# THÔNG TƯ SỐ 53/2008/TT-BTC
# NGÀY 20 THÁNG 6 NĂM 2008 CỦA BỘ TÀI CHÍNH
## Hướng dẫn về kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động

*Căn cứ Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động;*

*Bộ Tài chính hướng dẫn về kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động như sau:*

### I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Đối tượng áp dụng Thông tư này là các cơ quan lao động cấp huyện và các hòa giải viên lao động đã được Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện công nhận và được phân công bằng văn bản tham gia hòa giải các vụ tranh chấp lao động cá nhân tại các doanh nghiệp chưa có Hội đồng hòa giải; tranh chấp việc thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề; các tranh chấp quy định tại khoản 2, Điều 166 của Bộ luật Lao động khi các đương sự có yêu cầu và các tranh chấp lao động tập thể khi có yêu cầu.

### II. NỘI DUNG, MỨC CHI VÀ NGUỒN KINH PHÍ BẢO ĐẢM HOẠT ĐỘNG CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

**1. Nội dung và mức chi:**

- Chi phí đi lại trong những ngày thực hiện công tác hòa giải tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động được thanh toán theo quy định tại Thông tư số 23/2007/TT-BTC ngày 21/3/2007 của Bộ Tài chính quy định chế độ công tác phí, chế độ chi tổ chức hội nghị đối với các cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập và Thông tư số 127/2007/TT-BTC ngày 31/10/2007 của Bộ Tài chính sửa đổi, bổ sung Thông tư số 23/2007/TT-BTC ngày 21/3/2007 và Thông tư số 57/2007/TT-BTC ngày 11/6/2007 của Bộ Tài chính.

- Chi trả thù lao đối với hòa giải viên lao động trong những ngày thực hiện công tác hòa giải tranh chấp lao động (kể cả những ngày nghiên cứu hồ sơ, gặp gỡ hai bên tranh chấp lao động để thu thập, tài liệu, chứng cứ): 50.000 đồng/ngày.

**2. Chứng từ để làm căn cứ thanh toán kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động, bao gồm:**

- Giấy đề nghị thanh toán kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động (theo Mẫu số 1 đính kèm Thông tư này).

- Văn bản phân công của cơ quan lao động cấp huyện đối với hòa giải viên lao động.

- Biên bản hòa giải vụ tranh chấp lao động (Mẫu số 7 ban hành kèm theo Thông tư số 22/2007/TT-LĐTBXH ngày 23/10/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

**3.** Nguồn kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động được bố trí trong dự toán ngân sách hàng năm của các cơ quan lao động cấp huyện theo quy định phân cấp quản lý ngân sách hiện hành. Việc lập dự toán, quản lý và quyết toán kinh phí hoạt động của hòa giải viên thực hiện theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và các văn bản hướng dẫn Luật.

**4.** Nội dung, mức chi bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động được tính hưởng từ ngày Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 8/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động có hiệu lực thi hành.

## III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Tài chính để nghiên cứu giải quyết./.

**KT. BỘ TRƯỞNG**
**THỨ TRƯỞNG**

**Phạm Sỹ Danh**

## Mục VIII. Quy định về tiền lương, phụ cấp, chế độ chính sách, đào tạo, tinh giản biên chế, quy tắc ứng xử và khen thưởng đối với cán bộ công đoàn

# VĂN BẢN SỐ 1550/HD-TLĐ NGÀY 19 THÁNG 9 NĂM 2001 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

### Hướng dẫn thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong tổ chức Công đoàn Việt Nam

Để thực hiện Nghị quyết VII của BCH Trung ương Đảng (khóa VIII), Nghị quyết số 16/2000/NQ-CP ngày 18/10/2000 của Chính phủ về tinh giản biên chế trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, Thông tư liên tịch số 73/2000/TTLT-BTCCBCP-BTC ngày 28/12/2000 của Ban Tổ chức-Cán bộ Chính phủ và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và Công văn số 276-CV/TCTW ngày 08/7/2001 của Ban Tổ chức Trung ương Đảng hướng dẫn thực hiện tinh giản biên chế trong các cơ quan Đảng, đoàn thể, Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐ Việt Nam hướng dẫn thêm một số điểm về thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong tổ chức công đoàn như sau:

## I. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG TINH GIẢN BIÊN CHẾ TRONG HỆ THỐNG CÔNG ĐOÀN

Ngoài những quy định tại phần II, Thông tư liên tịch số 73/2000/TTLT-BTCCBCP-BTC ngày 28/12/2000 của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ và Bộ Tài chính, Tổng Liên đoàn hướng dẫn thêm như sau:

**1.** Phạm vi tinh giản biên chế

Biên chế cán bộ công đoàn chuyên trách các cơ quan công đoàn (Tổng Liên đoàn, Công đoàn ngành Trung ương, LĐLĐ tỉnh, thành phố, quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, Công đoàn ngành địa phương, Công đoàn Tổng công ty và tương đương công đoàn cơ sở cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp), hưởng lương từ ngân sách công đoàn; biên chế gián tiếp trong các đơn vị sự nghiệp do công đoàn các cấp quản lý (gồm các trường công đoàn, Trung tâm Dịch vụ Việc làm, Nhà xuất bản, Nhà văn hóa Lao động, Cơ quan báo, Tạp chí, Viện nghiên cứu KHKT - BHLĐ).

Biên chế gián tiếp trong các đơn vị sự nghiệp là những cán bộ, công chức làm việc trong các phòng, ban, bộ phận phục vụ, không trực tiếp làm nhiệm vụ chính của đơn vị như giảng dạy nghiên cứu khoa học, biên tập... Những người thuộc các phòng ban nêu trên nếu thường xuyên có 50% thời gian trực tiếp làm nhiệm vụ chính của đơn vị thì không tính là biên chế gián tiếp.

Biên chế trong các cơ quan công đoàn, đơn vị sự nghiệp sau khi giảm phải thấp hơn số biên chế theo thông báo 740/TCTW ngày 30-7-1999 của Ban Tổ chức Trung ương Đảng thì những người thuộc diện tinh giản mới được thực hiện chính sách theo Nghị quyết 16/2000/NQ-CP.

**2.** Đối tượng tinh giản biên chế.

2.1. Những người do xác định lại chức năng, nhiệm vụ, giảm đầu mối tổ chức mà không bố trí hết lao động theo các vị trí công việc mới được cơ quan sắp xếp trong diện tinh giản biên chế.

2.2. Những người do năng lực lãnh đạo, quản lý, chuyên môn yếu hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật kém, thường xuyên không bảo đảm chất lượng và thời gian quy định đối với công việc được giao trong hai năm gần đây.

2.3. Những người trong 2 năm trở lại đây, mỗi năm có tổng số ngày nghỉ làm việc từ 60 ngày trở lên.

2.4. Những người đang làm công tác phục vụ trong các cơ quan công đoàn, đơn vị sự nghiệp do công đoàn quản lý bao gồm cả những người chuyển sang áp dụng chế độ hợp đồng lao động theo quy định tại Nghị định số 68/2000-NĐ-CP ngày 17-11-2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính Nhà nước, đơn vị sự nghiệp.

2.5. Những người đang làm việc trong các cơ quan công đoàn, đơn vị sự nghiệp do công đoàn quản lý được cấp có thẩm quyền điều chuyển sang làm việc trong các tổ chức không sử dụng biên chế và quỹ lương từ ngân sách công đoàn, ngân sách nhà nước và những người trong diện tinh giản biên chế nhưng xin chuyển công tác sang các tổ chức không sử dụng biên chế và kinh phí từ ngân sách công đoàn, ngân sách Nhà nước.

## II. KINH PHÍ, THỦ TỤC CẤP PHÁT, HẠCH TOÁN, QUYẾT TOÁN

**1.** Căn cứ Nghị quyết số 16/2000/NQ-CP của Chính phủ, Thông tư số 73/2000/TTLT-BTCCBCP-BTC của liên bộ Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ, Bộ Tài chính, kinh phí để giải quyết chế độ theo chính sách tinh giản biên chế được xác định như sau:

1.1. Các cơ quan công đoàn, đơn vị sự nghiệp do công đoàn quản lý được sử dụng kinh phí công đoàn và nguồn kinh phí của đơn vị để chi cho các chế độ được quy định ở điểm 1.1, mục 1, phần IV của Thông tư 73.

1.2. Ngân sách Nhà nước sẽ cấp bổ sung kinh phí để thực hiện các chế độ còn lại theo quy định sau:

- Đối với các cơ quan công đoàn, đơn vị sự nghiệp hoạt động hoàn toàn bằng kinh phí ngân sách công đoàn, ngân sách Nhà nước, sẽ được ngân sách Nhà nước cấp toàn bộ số tiền để thực hiện chính sách.

- Đối với các đơn vị có nguồn thu thì sử dụng nguồn thu để chi trả, phần còn thiếu được ngân sách Nhà nước cấp để thực hiện chính sách. Trường hợp không có nguồn chi trả, sẽ được ngân sách Nhà nước cấp như đối với cơ quan, đơn vị hoạt động hoàn toàn bằng kinh phí ngân sách công đoàn, ngân sách Nhà nước cấp.

**2. Cấp phát và quản lý:**

2.1. Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương (kể cả công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐ), đơn vị sự nghiệp trực thuộc TLĐ căn cứ số lượng biên

chế đã được duyệt năm 1999 (tại Công văn số 740/CV-TW ngày 30/7/1999 của Ban Tổ chức Trung ương) và Quyết định số 293/QĐ-TLĐ ngày 22/2/2001 của Đoàn Chủ tịch TLĐ về tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương một mặt tiến hành sắp xếp, kiện toàn tổ chức, tinh giản biên chế và lập danh sách đối tượng tinh giản, tính toán số tiền giải quyết chế độ (theo các biểu 1a, 1b, 1c kèm). Mặt khác, căn cứ đối tượng sẽ giải quyết chế độ, lập dự toán (theo biểu 2 kèm), có công văn gửi Tổng Liên đoàn để tổng hợp báo cáo Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Tài chính, BHXH Việt Nam làm cơ sở tạm cấp nguồn kinh phí.

2.2. Các LĐLĐ tỉnh thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, đơn vị sự nghiệp trực thuộc TLĐ sau khi nhận được kinh phí từ TLĐ thực hiện ngay việc chi trả cho các đối tượng theo danh sách đối tượng cụ thể do cơ quan, đơn vị lập tại các biểu 1a, 1b, 1c trên và phải quản lý chặt chẽ khoản kinh phí được cấp, sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng được duyệt và các chế độ quy định. Việc chi trả đến các đối tượng thực hiện theo chế độ quản lý tài chính hiện hành.

**3. Quyết toán:**

Kết thúc đợt chi trả, các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, đơn vị sự nghiệp trực thuộc Tổng Liên đoàn phải thực hiện việc báo cáo kết quả thực hiện tinh giản biên chế và báo cáo quyết toán kinh phí đã chi trả (theo mục 1a, 1b, 1c, 3 kèm) gửi về Tổng Liên đoàn để tổng hợp, quyết toán với Bộ Tài chính. Trường hợp thiếu so với số tạm cấp, được cấp bổ sung. Kinh phí sử dụng không đúng mục đích, chi sai chế độ, sử dụng không hết đều phải thu hồi, hoàn trả lại ngân sách Nhà nước.

## III. CÁC CHÍNH SÁCH TINH GIẢN BIÊN CHẾ

**1.** Cơ sở tính toán mức trợ cấp và phương pháp tính toán các chính sách tinh giản biên chế cụ thể thực hiện như phần III của Thông tư 73.

**2.** Chính sách đối với cán bộ công đoàn chuyên trách thuộc diện tinh giản biên chế.

2.1. Ngoài chính sách Nhà nước quy định tại Thông tư 73/2000/TTLT-BTCCBCP-BTC, đối với những người nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc thuộc diện tinh giản biên chế đang làm việc trong các cơ quan công đoàn, đơn vị sự nghiệp do công đoàn quản lý, hưởng lương từ nguồn ngân sách công đoàn, ngân sách Nhà nước hoặc từ nguồn kinh phí tự trang trải được hưởng thêm khoản trợ cấp sau:

- Từ 1 năm đến 5 năm làm công tác chuyên trách công đoàn được trợ cấp 1.000.000 đồng (một triệu đồng). Sau đó, cứ có thêm 1 năm công tác chuyên trách công đoàn thì được trợ cấp thêm 200.000 đồng (hai trăm ngàn đồng), nhưng tối đa không quá 5.000.000 đồng (năm triệu đồng).

2.2. Khoản trợ cấp trên do cơ quan, đơn vị đang trả lương cán bộ, công chức chi trả từ nguồn kinh phí của cơ quan đơn vị mình.

## IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, đơn vị sự nghiệp trực thuộc Tổng Liên đoàn có trách nhiệm:

1.1. Tổ chức việc học tập, tuyên truyền, vận động cán bộ, công chức quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII), Nghị quyết 16/2000/NQ-CP của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn liên quan.

1.2. Xây dựng đề án kiện toàn tổ chức, tinh giản biên chế, biện pháp tổ chức thực hiện của địa phương, ngành, đơn vị mình báo cáo với cấp ủy Đảng cùng cấp và trình Tổng Liên đoàn thông qua chậm nhất trước 30/10/2001.

**2.** Sau khi được TLĐ thông qua đề án; các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, đơn vị sự nghiệp trực thuộc triển khai thực hiện đề án tinh giản biên chế đợt 1 năm 2001 và báo cáo kết quả (kèm theo các biểu 2, 3, 4) về Tổng Liên đoàn chậm nhất 15/12/2001.

**3.** Trong 6 tháng đầu năm 2002, các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, đơn vị sự nghiệp trực thuộc tiếp tục thực hiện tinh giản biên chế đợt 2 và báo cáo kết quả (kèm theo biểu 2, 3, 4) về Tổng Liên đoàn chậm nhất 15/12/2002.

**4.** Sáu tháng cuối năm 2002, các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, đơn vị sự nghiệp trực thuộc thực hiện tinh giản biên chế đợt cuối và báo cáo kết quả (kèm theo biểu 2, 3, 4) về Tổng Liên đoàn chậm nhất 15/12/2002.

Tuy nhiên, ở những cơ quan, đơn vị có điều kiện thực hiện tinh giản biên chế trong 1 đợt thì không nhất thiết phải chia thành nhiều đợt như trên.

Trong quá trình tổ chức thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, đơn vị sự nghiệp trực thuộc phản ánh về Tổng Liên đoàn để tổng hợp kiến nghị các Bộ, ngành liên quan nghiên cứu giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn An Lương**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1724/QĐ-TLĐ NGÀY 03 THÁNG 12 NĂM 2001 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành Quy định tạm thời về trả lương cho cán bộ công đoàn chuyên trách đang làm việc tại các doanh ngiệp ngoài quốc doanh

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Luật Công đoàn năm 1990 và Điều lệ công đoàn Việt Nam (1998);

- Căn cứ Quyết định số 69/QĐ-TW ngày 17/5/1993 của Ban bí thư Trung ương quy định tạm thời chế độ tiền lương của CBCNV cơ quan đoàn thể;

- Căn cứ Thông tư số 17/1998/TTLB-BLĐTBXH-BTC ngày 31/12/1998 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính;

- Căn cứ Thông báo số 76/TB-VPCP ngày 20/6/2000 của Văn phòng Chính phủ; Quyết định số 1213/QĐ-TTg ngày 07/ 9/2001 của Thủ tướng Chính phủ;

- Căn cứ Công văn số 1117/TC-HCSN ngày 14/2/2001 của Bộ Tài chính và Công văn số 3638/LĐTBXH-TL ngày 21/11/2001 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## QUYẾT ĐỊNH

**Điều 1.** Ban hành kèm theo quyết định này bản "Quy định tạm thời về trả lương cho cán bộ công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh".

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký.

**Điều 3.** Các cấp công đoàn, các Ban, đơn vị trực thuộc TLĐ có trách nhiệm thi hành Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC

Nguyễn An Lương

## QUY ĐỊNH TẠM THỜI
## VỀ TRẢ LƯƠNG CHO CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CHUYÊN TRÁCH ĐANG LÀM VIỆC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI QUỐC DOANH

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1724/QĐ-TLĐ ngày 03 tháng 12 năm 2001)*

- Căn cứ Luật Công đoàn năm 1990, Nghị định 133-HĐBT ngày 20/4/1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn;

- Căn cứ Thông báo số 76/TB-VPCP ngày 20/6/2000 của Văn phòng Chính phủ và Quyết định số 1213/QĐ-TTg ngày 07/9/2001 của Thủ tướng Chính phủ về hỗ trợ kinh phí để trả lương cho cán bộ công đoàn ngoài quốc doanh;

- Căn cứ Quyết định số 69/QĐ-TW ngày 17/5/1993 của Ban bí thư Trung ương qui định tạm thời chế độ tiền lương mới của cán bộ công nhân viên cơ quan Đảng, đoàn thể;

- Căn cứ Thông báo số 17/1998/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 31/12/1998 của Liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính về hướng dẫn xếp hạng doanh nghiệp nhà nước;

Sau khi thoả thuận với Bộ Tài chính tại Công văn số 1117/TC-HCNS ngày 14/2/2001và với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tại Công văn số 3638/LĐTBXH-TL ngày 21/11/2001, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn việc trả lương cán bộ công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh (NQD) theo tinh thần nội dung Quyết định số 1213/QĐ-TTg ngày 7/9/2001 của Thủ tướng Chính phủ như sau:

### I. QUY ĐỊNH CHUNG

**1.** Việc trả lương, phụ cấp có tính chất lương hoặc tiền công cho cán bộ công đoàn được nêu trong điểm 1, mục II dưới đây là để bù đắp cho sự cống hiến, đóng góp của cán bộ công đoàn trong các cơ sở nói trên, tạo điều kiện để công đoàn có thể thu hút những cán bộ công đoàn có năng lực, có trình độ, có bản lĩnh dám đấu tranh bảo vệ quyền và lợi ích công nhân viên chức lao động; có điều kiện để khuyến khích cán bộ công đoàn tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn khu vực kinh tế NQD, góp phần ổn định quan hệ lao động, tạo việc làm, tăng thu nhập cho công nhân lao động, trực tiếp góp phần thúc dẩy sản xuất phát triển.

**2.** Phạm vi áp dụng của quy định này là công đoàn trong các xí nghiệp liên doanh có vốn đầu tư của nước ngoài, 100% vốn nước ngoài, doanh nghiệp ngoài quốc doanh (doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty TNHH), công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất trong cả nước.

**3.** Qui định này được áp dụng tạm thời trong 3 năm từ 2001 đến 2003.

### II. QUI ĐỊNH CỤ THỂ

**1.** Về đối tượng

Đối tượng được chi trả tiền lương, phụ cấp có tính chất lương hoặc tiền công là những cán bộ công đoàn sau đây:

- Cán bộ công đoàn trong các xí nghiệp liên doanh có vốn đầu tư nước ngoài (CVĐTNN), doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài. Mỗi cơ sở được một định suất lương.

- Cán bộ công đoàn tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh (doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty TNHH) có sử dụng từ 300 lao động trở lên. Mỗi cơ sở được một định suất lương.

- Cán bộ công đoàn của công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất.

**2.** Về nội dung:

Khoản kinh phí này được hỗ trợ từ ngân sách nhà nước để trả tiền lương, phụ cấp có tính chất lương hoặc tiền công cho những cán bộ công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nêu ở điểm II.1 trên đây theo các mức cụ thể như sau:

- Đối với cán bộ công đoàn các doanh nghiệp liên doanh có vốn đầu tư nước ngoài, 100% vốn nước ngoài, mức trả lương cho một định suất 1 người/1 tháng là: 3.000.000đ [ba triệu đồng/người/tháng (tương đương 200USD)].

- Đối với cán bộ công đoàn các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, mức trả lương cho một định suất 1 người/1 tháng là: 4,32 x mức lương tối thiểu hiện hành theo quy định của nhà nước/người/tháng.

- Đối với cán bộ công đoàn của công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất thì trả theo mức lương hiện hưởng theo NĐ 25/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ và các quy định hiện hành của Chính phủ về tiền lương.

**3.** Về phương thức trả lương và thanh quyết toán tiền lương

- Hàng năm LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc báo cáo số lượng, danh sách cán bộ công đoàn với mức lương được hưởng ở các điểm 1, 2 mục II và kinh phí để trả lương cho các đối tượng nêu tại quy định này về Tổng Liên đoàn.

- Tổng liên Đoàn Lao động Việt Nam tập hợp, xem xét cân đối với nguồn đảm bảo được cấp thẩm quyền phê duyệt, phân bổ và thông báo đến các LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐ.

- Sau khi được TLĐ phân bổ, các TLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, CĐ Tổng công ty trực thuộc TLĐ thực hiện tiếp các việc sau:

+ Trực tiếp trả lương hoặc uỷ quyền cho LĐLĐ quận, huyện, ngành địa phương, CĐ Tổng công ty trả lương cho cán bộ công đoàn ngoài quốc doanh.

+ 6 tháng một lần phải có số liệu tổng hợp về số lượng cán bộ được trả lương theo từng mức được quy định tại các điểm 2, mục II và tổng số tiền đã chi trả báo cáo về Tổng Liên đoàn.

+ Hàng năm, chậm nhất là 25/12 phải thực hiện báo cáo quyết toán trả lương theo danh sách với Tổng Liên đoàn theo quy định của Nhà nước và của Tổng liên đoàn.

Cuối năm, Tổng Liên đoàn tổng hợp để quyết toán phần kinh phí do ngân sách Nhà nước hỗ trợ trả lương cho cán bộ công đoàn theo quy định tại điểm 1, mục II để báo cáo Bộ Tài chính để Bộ Tài chính tổng hợp và đưa vào tổng quyết toán ngân sách Nhà nước và trình Quốc hội phê duyệt. Và từ đầu quý III năm trước phải lập dự toán kinh phí xin hỗ trợ cho năm sau gửi Bộ Tài chính để Bộ Tài chính tổng hợp đưa vào tổng dự toán chi ngân sách nhà nước năm sau báo cáo Chính phủ và trình Quốc hội phê duyệt.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Ban tổ chức Tổng Liên đoàn có trách nhiệm:

- Tổng hợp số liệu, lập kế hoạch quỹ lương, phân bổ kinh phí cho các LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành TW, CĐ Tổng công ty trực thuộc TLĐ.

- Theo dõi biến động về số lượng cán bộ công đoàn thuộc đối tượng trả lương theo hướng dẫn này để điều chỉnh tăng giảm quỹ lương cho LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, CĐ Tổng Công ty trực thuộc TLĐ.

- Tiếp tục nghiên cứu đối tượng và mức chi trả để giúp Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đề nghị các cơ quan hữu quan điều chỉnh khi cần thiết.

- Phối hợp cùng với Ban Tài chính Tổng Liên đoàn theo dõi tổng hợp báo cáo của các LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương để lập dự toán và quyết toán phần được ngân sách nhà nước hỗ trợ trả lương cho cán bộ công đoàn ngoài quốc doanh gửi Bộ Tài chính.

**2.** Ban Tài chính Tổng liên đoàn có nhiệm vụ:

- Chuyển quỹ lương được phân bổ theo kế hoạch được Đoàn chủ tịch TLĐLĐ Việt Nam phê duyệt đến từng LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, CĐ Tổng công ty trực thuộc Tổng liên đoàn.

- Chủ trì phối hợp với Ban Tổ chức theo dõi, hướng dẫn kiểm tra các LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, CĐ Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn thực hiện việc chi trả lương và xét duyệt quyết toán theo đúng các quy định hiện hành của Luật Ngân sách Nhà nước (phần do Ngân sách nhà nước hỗ trợ) và của Tổng Liên đoàn (phần do kinh phí công đoàn đảm bảo), tổng hợp quyết toán năm trước và lập dự toán năm sau trình Đoàn Chủ tịch TLĐ thông qua để báo cáo với Nhà nước.

**3.** Ban thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, CĐ Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn:

Có trách nhiệm tổ chức thực hiện việc chi trả lương cán bộ công đoàn ngoài quốc doanh theo đúng đối tượng và mức chi trả lương cho cán bộ công đoàn khu vực ngoài kinh tế ngoài quốc doanh quy định trong hướng dẫn này.

## IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**1.** Việc chi trả tiền lương, phụ cấp có tính chất lương hoặc tiền công cho cán bộ công đoàn ngoài quốc doanh được thực hiện từ 01/7/2001.

**2.** Trong quá trình tổ chức thực hiện việc chi trả tiền lương, phụ cấp có tính chất lương hoặc tiền công cho cán bộ công đoàn ngoài quốc doanh, nếu có khó khăn vướng mắc cần báo cáo về Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn để nghiên cứu giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn An Lương**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 777/QĐ-TLĐ NGÀY 26 THÁNG 5 NĂM 2004 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành Quy chế Khen thưởng của tổ chức Công đoàn

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Luật Công đoàn (1990);

- Căn cứ Luật Thi đua, khen thưởng (2003) và hướng dẫn thi hành Luật Thi đua, khen thưởng của Chính phủ;

- Căn cứ Điều 38 của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX;

Theo đề nghị của Ban Chính sách kinh tế - Xã hội Tổng Liên đoàn,

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này "Quy chế Khen thưởng của tổ chức Công đoàn".

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký; thay thế các Quyết định số 1365/QĐ-TLĐ ngày 28/10/1996 và Quyết định số 1366/QĐ-TLĐ ngày 30/10/1996 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn và các quy định về khen thưởng của tổ chức Công đoàn đã ban hành trước đây.

**Điều 3.** Cán bộ, đoàn viên công đoàn và tổ chức Công đoàn các cấp, các Ban và Đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

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

# QUY CHẾ
# KHEN THƯỞNG CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

(Ban hành kèm theo Quyết định số 777/QĐ-TLĐ ngày 26 tháng 5 năm 2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)

## Chương I
## QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Quy chế này quy định về đối tượng, phạm vi, nguyên tắc, danh hiệu và tiêu chuẩn danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng của tổ chức Công đoàn; tiêu chuẩn danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng của Nhà nước áp dụng đối với cá nhân, tập thể thuộc hệ thống Công đoàn.

**Điều 2.** Quy chế này áp dụng với tất cả đoàn viên công đoàn, cán bộ, công nhân viên chức, lao động và tổ chức Công đoàn các cấp; cá nhân, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và người có công xây dựng tổ chức Công đoàn Việt Nam.

**Điều 3.** Nguyên tắc khen thưởng của tổ chức Công đoàn:

- Chính xác, công khai, công bằng, kịp thời;
- Mỗi hình thức khen thưởng có thể tặng nhiều lần cho một đối tượng;
- Bảo đảm thống nhất giữa tính chất, hình thức và đối tượng khen thưởng;
- Kết hợp chặt chẽ động viên tinh thần với khuyến khích bằng lợi ích vật chất.

**Điều 4.** Danh hiệu thi đua:

1. Danh hiệu thi đua của công đoàn

1.1. Danh hiệu thi đua đối với cá nhân có:

- Đoàn viên công đoàn xuất sắc.

1.2. Danh hiệu thi đua đối với tập thể có:

a) Cờ thi đua của Tổng Liên đoàn;

b) Cờ thi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Công đoàn ngành Trung ương;

c) Công đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc;

d) Tổ Công đoàn, tổ Nghiệp đoàn, Công đoàn bộ phận, Nghiệp đoàn bộ phận xuất sắc.

2. Danh hiệu thi đua Nhà nước

2.1. Danh hiệu cá nhân

a) Chiến sỹ thi đua toàn quốc.

b) Chiến sỹ thi đua Tổng Liên đoàn.

c) Chiến sỹ thi đua cơ sở.

d) Lao động tiên tiến.

2.2. Danh hiệu tập thể

a) Cờ thi đua của Chính phủ.

b) Tập thể lao động xuất sắc.

c) Tập thể lao động tiên tiến.

**Điều 5.** Các hình thức khen thưởng:

1. Hình thức khen thưởng của Công đoàn.

a) Kỷ niệm chương "Vì sự nghiệp xây dựng tổ chức Công đoàn".

b) Bằng khen của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn.

c) Bằng Lao động sáng tạo của Tổng Liên đoàn.

d) Bằng khen của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Công đoàn ngành Trung ương.

đ) Giấy khen của Liên đoàn Lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, công đoàn ngành địa phương và cấp tương đương.

2. Hình thức khen thưởng Nhà nước:

- Huân chương.
- Huy chương.
- Anh hùng lao động
- Kỷ niệm chương.
- Bằng khen.
- Giấy khen.

## Chương II
## KHEN THƯỞNG CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

### Mục 1
### TIÊU CHUẨN DANH HIỆU THI ĐUA

**Điều 6.** Tiêu chuẩn danh hiệu đoàn viên công đoàn xuất sắc.

Danh hiệu đoàn viên công đoàn xuất sắc được xét tặng cho các cá nhân đạt các tiêu chuẩn sau:

- Thực hiện xuất sắc các nhiệm vụ của đoàn viên quy định tại Điều 4 (Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX).
- Đạt danh hiệu lao động tiên tiến trở lên.

**Điều 7.** Tiêu chuẩn danh hiệu Tổ Công đoàn, Tổ Nghiệp đoàn, Công đoàn bộ phận, Nghiệp đoàn bộ phận xuất sắc.

Danh hiệu Tổ Công đoàn, Tổ Nghiệp đoàn, Công đoàn bộ phận, Nghiệp đoàn bộ phận xuất sắc được xét tặng cho các tập thể đạt các tiêu chuẩn sau:

- Giữ vững sinh hoạt, nội bộ đoàn kết, giúp nhau khi gặp khó khăn; không có

đoàn viên vi phạm pháp luật, chế độ chính sách của Nhà nước, các quy định của đơn vị, cơ quan;

- Thực hiện tốt chức năng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên là người lao động;

- Là tập thể lao động tiên tiến trở lên (đối với doanh nghiệp Nhà nước và cơ quan hành chính, sự nghiệp).

**Điều 8.** Tiêu chuẩn danh hiệu Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc.

Danh hiệu Công đoàn cơ sở (kể cả Công đoàn cơ sở thành viên), Nghiệp đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc được xét tặng cho các tập thể đạt các tiêu chuẩn sau:

- Thực hiện xuất sắc các nhiệm vụ của Công đoàn cơ sở được quy định tại các Điều 15, 16, 17, 18 và 19 (Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX); có từ 80% trở lên Tổ công đoàn, Công đoàn bộ phận đạt xuất sắc;

- Bảo đảm thu, chi, quản lý tài chính công đoàn đúng quy định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

- Đạt danh hiệu tập thể lao động tiên tiến trở lên (đối với doanh nghiệp Nhà nước và cơ quan hành chính, sự nghiệp).

**Điều 9.** Tiêu chuẩn Cờ thi đua của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

1. Cờ thi đua của Tổng Liên đoàn được xét tặng hàng năm cho Công đoàn cơ sở đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

a) Đã được tặng cờ thi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố hoặc Công đoàn ngành Trung ương, đạt công đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc 3 năm liên tục, là mô hình tiêu biểu trong phong trào thi đua của hệ thống Công đoàn;

b) Đạt thành tích xuất sắc tiêu biểu dẫn đầu phong trào thi đua theo chuyên đề của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2. Cờ thi đua của Tổng Liên đoàn được xét tặng cho Công đoàn cấp trên cơ sở và Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

a) Là tập thể đạt thành tích xuất sắc tiêu biểu dẫn đầu các phong trào thi đua ở từng cấp trong hệ thống Công đoàn sau một nhiệm kỳ đại hội.

b) Đạt thành tích đặc biệt xuất sắc trong phong trào thi đua hoặc chuyên đề hoạt động công đoàn của cả hệ thống.

**Điều 10.** Tiêu chuẩn Cờ thi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương

1. Cờ thi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương được xét tặng hàng năm cho Công đoàn cơ sở đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

a) Đã được tặng Bằng khen của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố hoặc công đoàn ngành Trung ương, đạt công đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc tiêu biểu 3 năm liên tục, là mô hình tiêu biểu trong phong trào thi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương.

b) Có thành tích xuất sắc, tiêu biểu dẫn đầu phong trào thi đua theo chuyên đề của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Công đoàn ngành Trung ương;

2. Cờ thi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương được xét tặng cho Công đoàn cấp trên cơ sở đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

a) Là tập thể đạt thành tích xuất sắc, tiêu biểu dẫn đầu các phong trào thi đua ở cấp quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, Công đoàn khu công nghiệp, Công đoàn ngành địa phương, hoặc Công đoàn tổng công ty thuộc Công đoàn ngành Trung ương sau một nhiệm kỳ đại hội.

b) Có thành tích đặc biệt xuất sắc trong phong trào thi đua hoặc chuyên đề hoạt động công đoàn của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương.

## Mục 2
## TIÊU CHUẨN KHEN THƯỞNG

**Điều 11.** Kỷ niệm chương "Vì sự nghiệp xây dựng tổ chức Công đoàn":

1. Đối với Cán bộ công đoàn chuyên trách và không chuyên trách đạt một trong các tiêu chuẩn sau được tặng Kỷ niệm chương "Vì sự nghiệp xây dựng tổ chức Công đoàn"

a) Cán bộ công đoàn có thời gian công tác chuyên trách đủ 15 năm trở lên; cán bộ, công nhân viên chức lao động làm việc tại cơ quan và các đơn vị trực thuộc công đoàn các cấp đủ 20 năm trở lên.

Thời gian hoạt động công đoàn không chuyên trách được nhân hệ số là 1,5 để tính khen thưởng.

b) Tham gia liên tục đủ 2 khoá Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Công đoàn ngành Trung ương, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn, Uỷ viên Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn; tham gia trọn một khoá Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn; có 10 năm giữ các chức vụ từ Phó trưởng ban và tương đương trở lên ở cơ quan Công đoàn cấp tỉnh, thành phố, ngành Trung ương và Tổng Liên đoàn; có 10 năm giữ chức vụ Chủ tịch, Phó chủ tịch Công đoàn cơ sở.

2. Đối với người có nhiều công xây dựng tổ chức Công đoàn và cá nhân là người nước ngoài có nhiều đóng góp trong hợp tác, giúp đỡ cho hoạt động của Công đoàn Việt Nam do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định.

**Điều 12.** Tiêu chuẩn Bằng khen của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn.

1. Bằng khen của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn được xét tặng cho cá nhân đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

a) Có thành tích đặc biệt xuất sắc trong hoạt động công đoàn, là gương tốt trong hệ thống Công đoàn.

b) Đã được tặng Bằng khen của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố hoặc Công đoàn ngành Trung ương, đạt danh hiệu chiến sỹ thi đua cơ sở liên tục từ 3 năm trở lên.

2. Bằng khen của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn được xét tặng cho tập thể đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

a) Lập được thành tích đặc biệt xuất sắc trong các phong trào thi đua do Công đoàn tổ chức, có tác dụng nêu gương và ảnh hưởng tốt trong hệ thống Công đoàn.

b) Đã được tặng bằng khen của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố hoặc Công đoàn ngành Trung ương, đạt danh hiệu công đoàn vững mạnh xuất sắc liên tục từ 3 năm trở lên.

**Điều 13.** Tiêu chuẩn Bằng khen của Ban Chấp hành Liên đoàn tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương.

1. Bằng khen của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương để tặng cho cá nhân đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

a) Có thành tích đặc biệt xuất sắc trong hoạt động công đoàn, là gương tốt trong công nhân viên chức lao động của địa phương, ngành.

b) Đã được tặng giấy khen của công đoàn cấp trên cơ sở, đạt danh hiệu đoàn viên công đoàn xuất sắc liên tục từ 3 năm trở lên.

2. Bằng khen của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương để tặng cho tập thể đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

a) Đạt thành tích xuất sắc tiêu biểu trong hoạt động của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố hoặc Công đoàn ngành Trung ương.

b) Đã được tặng giấy khen của công đoàn cấp trên cơ sở, đạt danh hiệu công đoàn vững mạnh xuất sắc tiêu biểu liên tục từ 3 năm trở lên.

**Điều 14.** Bằng Lao động sáng tạo.

Bằng Lao động sáng tạo của Tổng Liên đoàn được tặng cho các cá nhân là đoàn viên công đoàn thực hiện tốt các nhiệm vụ của đoàn viên được quy định tại Điều 4 (Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khoá IX) và đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

1. Có ít nhất một sáng chế hoặc một giải pháp hữu ích được ứng dụng vào thực tế và có giá trị làm lợi tính theo từng đối tượng cụ thể sau:

a) Đối với đoàn viên là công nhân viên chức lao động có trình độ trung cấp trở xuống, không giữ chức vụ lãnh đạo có các giải pháp, sáng kiến làm lợi từ 20 triệu đồng (hai mươi triệu đồng) trở lên hoặc 3 năm liên tục có giải pháp, sáng kiến làm lợi tổng cộng trên 30 triệu đồng;

b) Đối với đoàn viên là cán bộ, viên chức, lao động có trình độ cao đẳng trở lên, không giữ chức vụ lãnh đạo có các giải pháp làm lợi từ 50 triệu đồng (năm mươi triệu đồng) trở lên;

c) Đối với đoàn viên là cán bộ lãnh đạo cơ quan, quản lý doanh nghiệp có một giải pháp công nghệ làm lợi ít nhất 80 triệu đồng (tám mươi triệu đồng) hoặc cải tiến quản lý về tổ chức sản xuất có ý nghĩa kinh tế - xã hội tiêu biểu của tỉnh, thành phố hoặc ngành kinh tế - kỹ thuật được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận;

2. Có đề tài nghiên cứu khoa học công nghệ cấp ngành Trung ương, tỉnh, thành phố và cấp Nhà nước đã được nghiệm thu đạt kết quả xuất sắc và phải được ứng dụng mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội.

Đối với đề tài lớn phải nghiên cứu nhiều năm hoặc phải chia làm nhiều đề tài nhánh, nếu từng phần hoặc đề tài nhánh đã được nghiệm thu đạt kết quả xuất sắc cũng được xem xét đề nghị khen thưởng.

3. Những giải pháp công nghệ đạt giải trong các cuộc thi khu vực và quốc tế; giải nhất, nhì, ba hoặc giải A, B, C, trong các hội thi quốc gia và cấp tỉnh, thành phố, ngành Trung ương.

**Điều 15.** Tiêu chuẩn Giấy khen.

1. Giấy khen tặng cho cá nhân đạt các tiêu chuẩn sau:

- Hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ của đoàn viên quy định tại Điều 4 (Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX).

- Là điển hình tiêu biểu của đơn vị, ngành địa phương, quận, huyện, thị xã thành phố trực thuộc tỉnh.

2. Giấy khen để tặng cho các tập thể đạt tiêu chuẩn sau:

- Hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ của công đoàn được quy định tại Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá IX;

- Là tập thể điển hình của ngành địa phương, quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

## Chương III
## DANH HIỆU THI ĐUA, HÌNH THỨC KHEN THƯỞNG CỦA NHÀ NƯỚC ÁP DỤNG TRONG HỆ THỐNG CÔNG ĐOÀN

### Mục 1
### ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG DANH HIỆU THI ĐUA, HÌNH THỨC KHEN THƯỞNG NHÀ NƯỚC TRONG HỆ THỐNG CÔNG ĐOÀN

**Điều 16.** Đối tượng áp dụng danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng của Nhà nước trong hệ thống Công đoàn gồm"

1. Cá nhân:

- Cán bộ chuyên trách công đoàn từ cơ sở trở lên.

- Cán bộ, công nhân viên chức lao động làm việc trong cơ quan công đoàn các cấp, các đơn vị sản xuất kinh doanh dịch vụ, đơn vị sự nghiệp trực thuộc tổ chức Công đoàn.

2. Tập thể:

- Các cấp công đoàn và các ban, đơn vị trực thuộc cơ quan công đoàn từ cấp quận, huyện, thị, ngành địa phương trở lên.

### Mục 2
### TIÊU CHUẨN DANH HIỆU THI ĐUA

**Điều 17.** Danh hiệu chiến sỹ thi đua

1. Danh hiệu "Chiến sỹ thi đua toàn quốc" được xét tặng cho cá nhân có thành tích tiêu biểu xuất sắc trong số những cá nhân có hai lần liên tục đạt danh hiệu chiến sỹ thi đua cấp Tổng Liên đoàn.

2. Danh hiệu "Chiến sỹ thi đua Tổng Liên đoàn" được xét tặng cho cá nhân có thành tích tiêu biểu xuất sắc trong số những cá nhân có ba lần liên tục đạt danh hiệu "Chiến sỹ thi đua cơ sở".

3. Danh hiệu "Chiến sỹ thi đua cơ sở"

Danh hiệu "Chiến sỹ thi đua cơ sở" được xét tặng cho cá nhân đạt các tiêu chuẩn sau:

a) Đạt các tiêu chuẩn của danh hiệu "lao động tiên tiến";

b) Có sáng kiến, cải tiến phương pháp làm việc hoặc áp dụng công nghệ mới để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

**Điều 18.** Danh hiệu "Lao động tiên tiến"

Danh hiệu "Lao động tiên tiến" được xét tặng cho cá nhân đạt các tiêu chuẩn sau:

1. Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đạt năng suất và chất lượng cao;

2. Chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, có tinh thần tự lực, tự cường, đoàn kết, tương trợ, tích cực tham gia các phong trào thi đua;

3. Tích cực học tập chính trị, văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ;

4. Có đạo đức, lối sống lành mạnh.

**Điều 19.** Cờ thi đua của Chính phủ

Cờ thi đua của Chính phủ được xét tặng cho các tập thể đạt các tiêu chuẩn sau:

1. Là tập thể tiêu biểu xuất sắc dẫn đầu các phong trào thi đua trong hệ thống Công đoàn;

2. Có nhân tố mới, mô hình tiêu biểu trong hệ thống để công đoàn cả nước học tập;

3. Nội bộ đoàn kết, đi đầu trong việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tham nhũng và các tệ nạn xã hội.

**Điều 20.** Tập thể lao động xuất sắc

Danh hiệu "Tập thể lao động xuất sắc" được xét tặng cho các tập thể đạt các tiêu chuẩn sau:

1. Sáng tạo, vượt khó hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, thực hiện tốt các nghĩa vụ đối với Nhà nước và Công đoàn;

2. Có phong trào thi đua thường xuyên, thiết thực, hiệu quả;

3. Có 100% cá nhân trong tập thể hoàn thành nhiệm vụ được giao, trong đó có ít nhất 70% cá nhân đạt danh hiệu "lao động tiên tiến";

4. Có cá nhân đạt danh hiệu "Chiến sỹ thi đua cơ sở" và không có cá nhân bị kỷ luật từ hình thức cảnh cáo trở lên;

5. Nội bộ đoàn kết, gương mẫu chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và các quy định của tổ chức Công đoàn.

**Điều 21.** Tập thể lao động tiên tiến

Danh hiệu "Tập thể lao động tiên tiến" được xét tặng cho tập thể đạt các tiêu chuẩn sau:

1. Hoàn thành tốt nhiệm vụ và kế hoạch được giao;

2. Có phong trào thi đua thường xuyên, thiết thực, có hiệu quả;

3. Có trên 50% cá nhân trong tập thể đạt danh hiệu "Lao động tiên tiến" và không có cá nhân bị kỷ luật từ hình thức cảnh cáo trở lên;

4. Nội bộ đoàn kết, chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và các quy định của tổ chức Công đoàn.

### Mục 3
### HÌNH THỨC, TIÊU CHUẨN KHEN THƯỞNG

**Điều 22.** Hình thức, tiêu chuẩn khen thưởng Nhà nước (Huân chương, Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ, Danh hiệu Anh hùng lao động) được xét đề nghị tặng thưởng cho các tập thể, cá nhân thực hiện theo quy định tại các Điều 34, 35, 36, 37, 38, 42, 43, 44, 61 và 71 (Luật Thi đua, Khen thưởng).

## Chương IV
## THẨM QUYỀN QUYẾT ĐỊNH, THỦ TỤC, THỜI GIAN ĐỀ NGHỊ KHEN THƯỞNG

### Mục 1
### THẨM QUYỀN QUYẾT ĐỊNH

**Điều 23.** Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn quyết định tặng thưởng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng sau:

1. Kỷ niệm chương "Vì sự nghiệp xây dựng tổ chức Công đoàn".

2. Cờ thi đua của Tổng Liên đoàn.

3. Bằng khen của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn.

4. Bằng Lao động sáng tạo.

5. Chiến sỹ thi đua Tổng Liên đoàn.

**Điều 24.** Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương quyết định tặng thưởng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng sau:

1. Cờ khi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương.

2. Bằng khen của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương.

3. Chiến sỹ thi đua cơ sở, tập thể lao động xuất sắc, tập thể lao động tiên tiến ở cơ quan, đơn vị trực thuộc Công đoàn từ cấp quận, huyện, thị xã và tương đương trở lên.

Việc bình xét, công nhận các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng đối với cán bộ công đoàn chuyên trách của công đoàn cơ sở, cấp trên trực tiếp cơ sở (Công ty, Tổng công ty...) thực hiện cùng với công nhân viên chức lao động trong đơn vị và theo Luật Thi đua, khen thưởng.

**Điều 25.** Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động quận, huyện, Thị xã, Thành phố trực thuộc tỉnh, công đoàn ngành địa phương, công đoàn cấp trên cơ sở và tương đương quyết định công nhận các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng sau:

- Công đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc.

- Giấy khen.

**Điều 26.** Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở quyết định công nhận danh hiệu đoàn viên công đoàn xuất sắc, tổ Công đoàn, tổ Nghiệp đoàn, Công đoàn bộ phận, Nghiệp đoàn bộ phận xuất sắc.

**Điều 27.** Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xem xét, trình Chính phủ, Nhà nước tặng thưởng Huân chương, Huy chương, Cờ thi đua của Chính phủ, Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ và danh hiệu "Chiến sỹ thi đua toàn quốc".

**Điều 28.** Cán bộ công nhân viên chức lao động làm việc trong các cơ quan, đơn vị trực thuộc các cấp công đoàn nếu bình xét các danh hiệu thi đua theo địa phương hoặc ngành thì không bình xét theo hệ thống công đoàn.

**Điều 29.** Những trường hợp cần khen thưởng ngoài Quy chế này sẽ do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định.

## Mục 2
## HỒ SƠ ĐỀ NGHỊ KHEN THƯỞNG CÁC DANH HIỆU THI ĐUA, HÌNH THỨC KHEN THƯỞNG CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VÀ NHÀ NƯỚC

**Điều 30.** Hồ sơ đề nghị xét tặng danh hiệu thi đua và khen thưởng gồm:

1. Tờ trình của Ban Thường vụ.

2. Báo cáo thành tích của tập thể, cá nhân (có xác nhận của công đoàn cấp trên trực tiếp). Đối với Bằng Lao động sáng tạo phải có quyết định công nhận sáng chế, giải pháp của cấp có thẩm quyền.

3. Biên bản bình xét thi đua.

4. Văn bản hiệp y của Ban Thường vụ Công đoàn quản lý phối hợp.

Đối với danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng Nhà nước thực hiện theo Luật Thi đua, khen thưởng và phải có hiệp y của Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố nơi công tác hoặc Ngành chủ quản ở Trung ương.

## Mục 3
## THỜI GIAN XÉT KHEN THƯỞNG

**Điều 31.** Thời gian xét khen thưởng của tổ chức công đoàn thực hiện từ tháng 12 năm trước đến 30 tháng 3 năm sau, cụ thể:

- Các cấp từ công đoàn cơ sở đến Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương hoàn thành trước ngày 20 tháng 2 năm sau; Tổng Liên đoàn hoàn thành trước ngày 30 tháng 3 năm sau.

- Khen thưởng Lao động sáng tạo thực hiện hàng năm theo 2 đợt:

+ Đợt 1: Nhân dịp ngày Quốc tế Lao động hàng năm (01 tháng 5);

+ Đợt 2: Nhân dịp ngày Quốc khánh hàng năm (02 tháng 9).

- Ngành Giáo dục khen thưởng theo năm học (hoàn thành trước ngày 31 tháng 10 hàng năm);

- Ngoài các quy định trên công đoàn các cấp có thể xét khen thưởng đột xuất theo thẩm quyền quyết định.

**Điều 32.** Thời gian tiếp nhận hồ sơ đề nghị khen thưởng Nhà nước

1. Danh hiệu chiến sỹ thi đua toàn quốc chậm nhất ngày 30 tháng Giêng; Cờ thi đua của Chính phủ chậm nhất ngày 01 tháng 3;

2. Khen thưởng Bằng khen, Huân chương các loại.

Việc xét đề nghị Nhà nước khen thưởng Bằng khen, Huân chương các loại thực hiện theo 2 đợt sau:

- Đợt 1: Chậm nhất ngày 31 tháng 01;

- Đợt 2: Chậm nhất ngày 31 tháng 5;

Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương phải gửi đủ hồ sơ đề nghị khen thưởng về Tổng Liên đoàn để xét trình Thủ tướng Chính phủ.

Chậm nhất không quá 15 ngày sau khi nhận đủ hồ sơ thủ tục khen thưởng, cấp trên phải trả lời cho cấp dưới biết kết quả khen thưởng.

## Chương V
## QUỸ KHEN THƯỞNG, MỨC THƯỞNG VÀ QUẢN LÝ THI ĐUA, KHEN THƯỞNG

**Điều 33.** Nguồn hình thành quỹ khen thưởng gồm:

- Trích từ ngân sách của công đoàn theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

- Từ nguồn tài trợ của các cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân;

- Các khoản hỗ trợ của cơ quan quản lý, chính quyền các cấp.

**Điều 34.** Tiền lương do cấp công đoàn đề nghị khen thưởng chi. Cấp quyết định khen thưởng chi tiền thưởng cho các trường hợp được tuyên dương khen thưởng tại hội nghị sơ kết, tổng kết của cấp đó. Mức tiền thưởng tối thiểu kèm theo các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng trong hệ thống Công đoàn như sau:

1. Kỷ niệm chương "Vì sự nghiệp xây dựng tổ chức Công đoàn": 200.000đ

2. Cờ thi đua của Tổng Liên đoàn:

- Xuất sắc toàn diện 1.500.000đ

- Xuất sắc chuyên đề 1.000.000đ

3. Bằng khen của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn:

+ Bằng khen thưởng cho tập thể: 500.000đ

+ Bằng khen thưởng cho cá nhân: 200.000đ

+ Bằng lao động sáng tạo: 300.000đ

4. Cờ khi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố và Công đoàn ngành Trung ương:

- Xuất sắc toàn diện: 600.000đ
- Xuất sắc chuyên đề: 400.000đ

5. Bằng khen của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương:

+ Bằng khen thưởng cho tập thể: 300.000đ
+ Bằng khen thưởng cho cá nhân: 100.000đ

6. Giấy khen: 50.000đ

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn có thể điều chỉnh mức tối thiểu trên cần thiết.

Mức thưởng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng Nhà nước theo quy định của Chính phủ.

**Điều 35.** Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định mẫu cờ, bằng khen, giấy khen, các hiện vật khen thưởng và đăng ký với cơ quan quản lý Nhà nước về Thi đua - khen thưởng, các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng của tổ chức Công đoàn.

## Chương VI
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 36.** Thu hồi và huỷ bỏ các hình thức khen thưởng

Các cá nhân và tập thể kê khai thành tích không đúng mà được khen thưởng sẽ bị thu hồi hình thức khen thưởng. Cấp nào quyết định khen thưởng thì cấp đó ra quyết định thu hồi, huỷ bỏ.

**Điều 37.**

- Ban tổ chức Tổng Liên đoàn có trách nhiệm chuẩn bị hồ sơ khen thưởng Kỷ niệm chương "Vì sự nghiệp xây dựng tổ chức công đoàn" trình Đoàn Chủ tịch quyết định.

- Ban Chính sách kinh tế - xã hội Tổng Liên đoàn theo dõi việc thực hiện Quy chế này và chuẩn bị hồ sơ khen thưởng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng khác trình Đoàn Chủ tịch quyết định.

- Ban Tài chính Tổng Liên đoàn có trách nhiệm hướng dẫn lập và quản lý quỹ khen thưởng theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**Điều 38.** Trong quá trình thực hiện, nếu có điểm nào vướng mắc cần kịp thời phản ánh về Tổng Liên đoàn để xem xét bổ sung, sửa đổi.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# THÔNG TRI SỐ 01/TTr-TLĐ NGÀY 14 THÁNG 9 NĂM 2007 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Hướng dẫn thực hiện Quy chế Khen thưởng của tổ chức công đoàn

Nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác thi đua khen thưởng của tổ chức công đoàn trong giai đoạn mới, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn hướng dẫn thực hiện Quy chế Khen thưởng của tổ chức công đoàn ban hành kèm theo Quyết định số 777/QĐ-TLĐ ngày 26 tháng 5 năm 2004 cụ thể như sau:

**1. Về đối tượng khen thưởng.**

a. Các đối tượng quy định tại Điều 2 của Quy chế bao gồm cả đoàn viên công đoàn, cán bộ, công nhân viên chức, lao động và tổ chức Công đoàn Việt Nam đang làm việc và hoạt động ở nước ngoài; cá nhân, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế làm việc tại Việt Nam.

b. Trong một năm công tác, một đối tượng có thể được nhiều cấp ra quyết định khen thưởng với các hình thức khác nhau nhưng trong một cấp quyết định khen thưởng khi đã được khen toàn diện sẽ không được khen chuyên đề và ngược lại.

c) Cá nhân nếu trong một năm nghỉ làm việc từ 2 tháng (tính từ 40 ngày làm việc trở lên) sẽ không thuộc diện tham gia bình xét các danh hiệu thi đua theo quy định tại Điều 4 của Quy chế.

Trường hợp chuyển công tác, đơn vị mới có trách nhiệm bình xét các danh hiệu thi đua trên cơ sở ý kiến nhận xét của đơn vị cũ. Trường hợp có thời gian làm việc từ 10 tháng trở lên (trong một năm) tại đơn vị cũ rồi chuyển công tác đến đơn vị mới thì đơn vị cũ bình xét các danh hiệu thi đua.

Trường hợp đi học, bồi dưỡng ngắn hạn dưới 01 năm nếu đạt kết quả từ loại khá trở lên, chấp hành tốt các quy định của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thì kết hợp với thời gian công tác tại cơ quan, đơn vị để bình xét các danh hiệu thi đua.

Trường hợp đi đào tạo từ 01 năm trở lên có kết quả học tập từ loại khá trở lên thì năm đó được xếp tương đương lao động tiên tiến để làm căn cứ xét tặng các danh hiệu thi đua, khen thưởng khác.

**2. Đăng ký thi đua.**

- Hàng năm các đơn vị phải tổ chức cho tập thể, cá nhân trong đơn vị đăng ký thi đua.

- Các LĐLĐ tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế và các đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn gửi bản đăng ký thi đua (theo mẫu số 14) về Tổng Liên đoàn trước ngày 28/2 hàng năm. Đơn vị nào không đăng ký thi đua thì không được xét tặng danh hiệu thi đua.

**3. Tiêu chuẩn công đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc quy định tại Điều 8 của Quy chế hướng dẫn như sau:**

Danh hiệu Công đoàn cơ sở (kể cả Công đoàn cơ sở thành viên), Nghiệp đoàn cơ

sở vững mạnh xuất sắc được xét tặng cho công đoàn cơ sở đạt các tiêu chuẩn xếp loại công đoàn cơ sở vững mạnh xuất sắc hàng năm quy định tại Thông tri số 01/TTr- TLĐ ngày 27 tháng 10 năm 2006 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**4. Tiêu chuẩn cờ thi đua của Tổng Liên đoàn quy định tại Điều 9 được hướng dẫn như sau:**

4.1. Tổng Liên đoàn xét tặng cờ thi đua hàng năm cho công đoàn cơ sở đạt tiêu chuẩn quy định tại điểm 1 Điều 9 của Quy chế gồm:

- Công đoàn cơ sở dẫn đầu khối, cụm thi đua của công đoàn cấp trên cơ sở thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn.

- Công đoàn cơ sở dẫn đầu khối, cụm thi đua công đoàn cơ sở trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn.

4.2. Tổng Liên đoàn xét tặng cờ thi đua hàng năm cho công đoàn cấp trên cơ sở thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn đạt tiêu chuẩn sau:

Là tập thể đạt thành tích xuất sắc dẫn đầu các khối, cụm thi đua công đoàn cấp trên cơ sở thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn và là mô hình tiêu biểu để các đơn vị khác trong tổ chức công đoàn học tập.

4.3. Tổng Liên đoàn xét tặng cờ thi đua hàng năm cho Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn đạt được các tiêu chuẩn sau:

a. Hoàn thành xuất sắc vượt mức các chỉ tiêu thi đua và nhiệm vụ được giao trong năm; làm tốt công tác xây dựng và nhân điển hình tiên tiến, phải có cá nhân được tặng Bằng Lao động tạo;

- Là tập thể tiêu biểu xuất sắc của tổ chức công đoàn; có nhân tố mới, mô hình mới để các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế khác học tập;

- Nội bộ đoàn kết, tích cực thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, chống tham nhũng và các tệ nạn xã hội khác. Không để xảy ra tiêu cực, lãng phí trong đơn vị, lãnh đạo chủ chốt không bị kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên.

- Thu kinh phí công đoàn và nộp ngân sách công đoàn đầy đủ theo quy định của Tổng Liên đoàn.

- Được Hội đồng Thi đua Khen thưởng cấp tỉnh, thành phố; Bộ, ngành Trung ương đánh giá, xếp loại xuất sắc.

b - Lập được thành tích đặc biệt xuất sắc đột xuất thực hiện nhiệm vụ được giao.

Căn cứ vào tiêu chuẩn quy định của Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn lựa chọn những đơn vị xuất sắc nhất trong số

đơn vị dẫn đầu cụm, khối thi đua để đề nghị Tổng Liên đoàn xem xét tặng cờ nhưng không vượt quá số lượng cờ theo quy định của Tổng Liên đoàn.

4.4. Các chuyên đề được xét khen thưởng cờ thi đua của Tổng Liên đoàn hàng năm gồm: Chuyên đề "Xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động" và "Văn hoá, Thể dục, Thể thao".

a) Đối tượng được xét tặng cờ thi đua "Xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động" và "Văn hoá, Thể dục, Thể thao" của Tổng Liên đoàn gồm: Công đoàn cơ sở và một số công đoàn cấp trên cơ sở có thành tích tiêu biểu xuất sắc trong phong trào "Xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động" và phong trào " Văn hoá, Thể dục, Thể thao".

b) Ban Bảo hộ Lao động; Ban Tuyên giáo tham mưu cho Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xây dựng tiêu chuẩn tặng cờ chuyên đề và hướng dẫn các cấp công đoàn thực hiện.

**5.** Các chuyên đề được xét tặng bằng khen Tổng Liên đoàn hàng năm gồm: Chuyên đề "Xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động", "Văn hoá, Thể dục, Thể thao" và "Giỏi việc nước, Đảm việc nhà".

5.1. Đối tượng được xét tặng bằng khen chuyên đề Tổng Liên đoàn gồm:

Tập thể, cá nhân ở các đơn vị cơ sở, cấp trên cơ sở thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành TW; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế và các đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn có thành tích xuất sắc tiêu biểu trong phong trào "Xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động", phong trào "Văn hoá, Thể dục, Thể thao" và phong trào "Giỏi việc nước, Đảm việc nhà" trong Nữ CNVC, LĐ.

5.2. Ban Bảo hộ Lao động, Ban Tuyên giáo và Ban Nữ công tham mưu cho Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xây dựng tiêu chuẩn tặng bằng khen chuyên đề và hướng dẫn các cấp công đoàn thực hiện.

Đối với các chuyên đề khác chỉ xét khen thưởng vào dịp sơ kết, tổng kết theo kế hoạch của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn (có hướng dẫn cụ thể trong kế hoạch sơ kết, tổng kết).

**6.** Khen thưởng Kỷ niệm chương "Vì sự nghiệp xây dựng tổ chức công đoàn" thực hiện theo Điều 11 của Quy chế, Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn hướng dẫn các cấp công đoàn thực hiện.

**7. Về tiêu chuẩn tặng Bằng Lao động sáng tạo.**

a) Đối với đề tài lớn, nếu đề nghị tặng Bằng Lao động sáng tạo cho các đồng tác giả tham gia thì phải xác định được kết quả sáng tạo, hiệu quả kinh tế, xã hội đóng góp của từng tác giả.

b) Đối với các giải pháp cải tiến quản lý tổ chức sản xuất mang tính mới trong ngành hoặc địa phương, có khả năng áp dụng rộng rãi và mang lại hiệu quả kinh tế, kỹ thuật hoặc lợi ích xã hội phải có văn bản công nhận của Sở Khoa học, Công nghệ địa phương hoặc cơ quan quản lý khoa học công nghệ của Bộ, Ngành TW.

**8. Số lượng cờ và bằng khen của Tổng Liên đoàn hàng năm:**

8.1. Số lượng cờ của Tổng Liên đoàn xét tặng cho công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên cơ sở:

a) Cờ thi đua toàn diện.

- Căn cứ tiêu chuẩn tặng cờ của Tổng Liên đoàn, trên cơ sở số lượng công đoàn cơ sở trực tiếp quản lý, các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn quy định khối, cụm thi đua phù hợp với địa phương, ngành, tổng công ty, tập đoàn kinh tế và lựa chọn đơn vị dẫn đầu khối, cụm thi đua để đề nghị Tổng Liên đoàn xem xét tặng cờ nhưng không quá số lượng sau:

- Từ 350 công đoàn cơ sở trở xuống được đề nghị số lượng không quá 03 cờ;

- Trên 350 công đoàn cơ sở, cứ tăng thêm 100 công đoàn cơ sở được đề nghị thêm 01 cờ nhưng tổng số không quá 25 cờ.

b) Số lượng cờ chuyên đề.

Căn cứ tiêu chuẩn quy định tặng cờ chuyên đề, Ban Bảo hộ lao động và Ban Tuyên giáo Tổng Liên đoàn xây dựng thang, bảng điểm trình Đoàn Chủ tịch phê duyệt để làm cơ sở lựa chọn đơn vị dẫn đầu khối, cụm thi đua và đề nghị Tổng Liên đoàn xem xét tặng cờ nhưng số lượng tối đa không quá 50 cờ cho mỗi chuyên đề.

c) Số lượng bằng khen toàn diện:

- Tập thể (bao gồm công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên cơ sở):

Tổng Liên đoàn xét tặng bằng khen không quá 1% tổng số công đoàn cơ sở thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn;

- Cá nhân (cán bộ, đoàn viên): Tổng Liên đoàn xét tặng bằng khen không quá 0,02% tổng số đoàn viên công đoàn thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn.

d) Số lượng bằng khen chuyên đề: Mỗi chuyên đề không quá 300 bằng khen.

**9. Về thẩm quyền quyết định.**

a) Thẩm quyền quyết định khen thưởng của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn thực hiện theo quy định tại Điều 23 của Quy chế.

b) Thủ trưởng Cơ quan Tổng Liên đoàn quyết định:

- Các danh hiệu "Chiến sỹ thi đua cơ sở", "Tập thể lao động tiên tiến" cho cá nhân, tập thể thuộc Cơ quan Tổng Liên đoàn;

- Danh hiệu "Tập thể lao động xuất sắc" cho các tập thể thuộc Cơ quan Tổng Liên đoàn và các đơn vị sự nghiệp, sản xuất kinh doanh trực thuộc Tổng Liên đoàn.

c) Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp, sản xuất kinh doanh trực thuộc Tổng Liên đoàn quyết định các danh hiệu: "Chiến sỹ thi đua cơ sở", "Lao động tiên tiến", "Tập thể lao động tiên tiến" cho cá nhân, tập thể của đơn vị mình quản lý.

**10. Hồ sơ đề nghị Tổng Liên đoàn khen thưởng:**

10.1. Hồ sơ gửi về Tổng Liên đoàn đề nghị tặng cờ thi đua và bằng khen gồm có:

a) Tờ trình của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành TW; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn (theo mẫu số 1);

b) Danh sách đề nghị khen thưởng (theo mẫu số 2). Nếu số lượng đề nghị khen thưởng từ 10 trường hợp trở lên, ngoài danh sách bằng văn bản yêu cầu gửi đĩa mềm đã ghi danh sách đề nghị khen thưởng.

c) Tóm tắt thành tích tập thể, cá nhân đề nghị khen thưởng (mẫu số 3);

d) Báo cáo thành tích của đơn vị đề nghị tặng cờ (mẫu số 4).

10.2. Hồ sơ đề nghị tặng Bằng Lao động sáng tạo gồm có:

a) Tờ trình của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành TW; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn (vận dụng theo mẫu số 1);

b) Danh sách trích ngang và thành tích của các cá nhân được đề nghị khen thưởng (theo mẫu số 5);

c) Báo cáo thành tích (theo mẫu số 6);

d) Văn bản công nhận giải pháp, sáng kiến gồm một trong các loại sau:

+ Giấy chứng nhận sáng kiến hoặc quyết định công nhận sáng kiến của cấp có thẩm quyền;

+ Bằng bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ;

+ Biên bản nghiệm thu đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, Bộ, ngành Trung ương, Nhà nước kèm theo quyết định thành lập Hội đồng nghiệm thu và văn bản xác nhận hiệu quả kinh tế hoặc hiệu quả xã hội của đề tài đã được áp dụng vào thực tế.

**11. Đối tượng, thủ tục hồ sơ trình khen thưởng Nhà nước.**

11.1. Đối tượng, tuyến trình khen thưởng.

Đối tượng được Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trình Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch nước khen thưởng thực hiện theo văn bản số 1168/ BTĐKTTW ngày 21 tháng 6 năm 2007 của Ban Thi đua Khen thưởng Trung ương về việc thống nhất tuyến trình khen thưởng Nhà nước trong tổ chức công đoàn, cụ thể như sau:

a) Đối với cá nhân:

Cán bộ công đoàn chuyên trách, hưởng lương từ ngân sách công đoàn ở các cấp thuộc hệ thống công đoàn quản lý;

b) Đối với tập thể:

- Các đơn vị hành chính sự nghiệp, sản xuất kinh doanh trực thuộc và chịu sự quản lý toàn diện của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

- Các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty và Công đoàn tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

- Các đơn vị hành chính sự nghiệp, sản xuất kinh doanh trực thuộc và chịu sự quản lý toàn diện của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty và Công đoàn tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Tập thể công đoàn các cấp, cán bộ công đoàn không thuộc đối tượng qui định tại điểm (a) và (b) trên đây trình khen thưởng Nhà nước theo tuyến Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố; Bộ, ngành Trung ương.

11.2. Hồ sơ đề nghị Tổng Liên đoàn trình khen thưởng Nhà nước gồm:

a) Tờ trình của Ban thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn (vận dụng theo mẫu số 1);

b) Báo cáo thành tích của tập thể, cá nhân được đề nghị khen thưởng:

- Cá nhân theo mẫu số 7;

- Tập thể theo mẫu số 9;

- Cờ thi đua của Chính phủ theo mẫu số 11.

c) Tóm tắt thành tích của tập thể, cá nhân được đề nghị khen thưởng (do đơn vị trình tóm tắt):

- Cá nhân theo mẫu số 8 ;

- Tập thể theo mẫu số 10;

- Cờ thi đua của Chính phủ theo mẫu số 12.

d) Văn bản xác nhận của cơ quan tài chính về việc thực hiện hoàn thành nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước (Đối với các đơn vị có nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước và cá nhân là thủ trưởng đơn vị đó).

e) Biên bản bình xét của hội đồng thi đua khen thưởng cấp trình.

**Các nội dung yêu cầu từ điểm a đến e trên đây là một bộ hồ sơ**

11.3. Số lượng hồ sơ gửi về Tổng Liên đoàn gồm:

- 4 bộ chính (dấu đỏ);

- 10 bản phô tô tóm tắt thành tích;

- Đĩa mềm đã ghi tóm tắt và báo cáo thành tích.

11.4. Thời hạn gửi hồ sơ về Tổng Liên đoàn:

a) Hồ sơ đề nghị tặng thưởng cờ thi đua của Chính phủ gửi về Tổng Liên đoàn: Trước ngày 15 tháng 2 hàng năm.

b) Hồ sơ đề nghị tặng thưởng danh hiệu Chiến sỹ thi đua Toàn quốc gửi về Tổng Liên đoàn: Trước ngày 15 tháng 3 hàng năm.

c) Hồ sơ đề nghị tặng thưởng Huân chương và Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ hàng năm trình theo 2 đợt như sau:

- Đợt 1: Hồ sơ trình khen thành tích về kinh tế - xã hội gửi về Tổng Liên đoàn trước ngày 1 tháng 5;

- Đợt 2: Hồ sơ trình khen thành tích theo các chuyên đề và các hình thức khen thưởng đặc thù khác gửi về Tổng Liên đoàn trước ngày 15 tháng 9.

**12. Mẫu và kích thước cờ, bằng khen, giấy khen của công đoàn được quy định như sau:**

12.1. Cờ: theo mẫu số 13;

12.2. Bằng khen:

- Bằng khen Tổng Liên đoàn:

Kích thước 400 mm x 300 mm; đường trang trí hoa văn phía trong: 320 mm x 230 mm.

- Bằng khen của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn:

Kích thước: 370 mm x 270 mm; đường trang trí hoa văn phía trong: 290 mm x 190 mm.

12.3. Giấy khen: Kích thước 360 mm x 260 mm; đường trang trí hoa văn phía trong: 290 mm x 190 mm.

**13. Mức tiền thưởng:**

Tiền thưởng do cấp công đoàn đề nghị khen thưởng chi. Cấp quyết định khen thưởng chi tiền thưởng cho các trường hợp được khen thưởng tại hội nghị sơ kết, tổng kết của cấp tổ chức hội nghị. Mức tiền thưởng tối thiểu kèm theo các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng trong hệ thống công đoàn như sau:

a) Cá nhân được tặng thưởng Kỷ niệm chương "Vì sự nghiệp xây dựng tổ chức Công đoàn" kèm theo mức tiền thưởng: 200.000đ

b) Cờ thi đua của Tổng Liên đoàn kèm theo mức tiền thưởng như sau:

- Cờ toàn diện kèm theo mức tiền thưởng: 2.500.000đ

- Cờ chuyên đề kèm theo mức tiền thưởng: 2.000.000đ

c) Bằng khen của Tổng Liên đoàn kèm theo mức tiền thưởng như sau:

- Tập thể:

+ Bằng khen toàn diện: 600.000đ

+ Bằng khen chuyên đề: 400.000đ

- Cá nhân:

+ Bằng khen toàn diện: 300.000đ

+ Bằng khen chuyên đề: 200.000đ

d) Bằng lao động sáng tạo kèm theo mức tiền thưởng: 500.000đ

e) Cờ thi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng Công ty, Công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn kèm theo mức tiền thưởng như sau:

- Cờ toàn diện kèm theo mức tiền thưởng: 2.000.000đ

- Cờ chuyên đề kèm theo mức tiền thưởng: 1.500.000đ

f) Bằng khen của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; công đoàn Tổng Công ty, công đoàn Tập đoàn kinh tế trực thuộc Tổng Liên đoàn kèm theo mức tiền thưởng như sau:

- Tập thể:

+ Bằng khen toàn diện: 500.000đ

+ Bằng khen chuyên đề: 300.000đ

- Cá nhân:

+ Bằng khen toàn diện: 200.000đ

+ Bằng khen chuyên đề: 150.000đ

g) Giấy khen kèm theo mức tiền thưởng:

+ Tập thể: 150.000đ

+ Cá nhân: 100.000đ

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn có thể điều chỉnh mức tối thiểu trên khi cần thiết.

h) Mức thưởng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng Nhà nước thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Thông tri này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và thay thế Thông tri số 97/TTr-TLĐ ngày 03/9/2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện Quy chế Khen thưởng của tổ chức công đoàn.

Trong quá trình thực hiện nếu có điều gì vướng mắc, công đoàn các cấp phản ánh kịp thời về Tổng Liên đoàn để xem xét giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn Hòa Bình**

# NGHỊ QUYẾT SỐ 4B/NQ-BCH NGÀY 06 THÁNG 01 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Công đoàn với nhiệm vụ nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của công nhân, viên chức, lao động đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước

Trong chiến lược phát triển đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng phát huy nguồn lực trí tuệ, sức mạnh tinh thần của con người Việt Nam, coi việc phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ là quốc sách hàng đầu, là nền tảng, động lực của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH) và chấn hưng đất nước.

Nhận thức rõ trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trong việc nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của công nhân, viên chức, lao động (CNVCLĐ) là nhiệm vụ quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng nguồn lực lao động, nhằm xây dựng giai cấp công nhân, tổ chức Công đoàn Việt nam vững mạnh, phát triển đất nước và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, đáp ứng với yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; Hội nghị lần thứ 4 Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá IX ra Nghị quyết: "Công đoàn với nhiệm vụ nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH đất nước".

### I. THỰC TRẠNG VỀ TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN, NGHỀ NGHIỆP CỦA CNVCLĐ

Những năm gần đây Đảng, Nhà nước ta luôn xác định nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ là một trong những nhiệm vụ quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hệ thống giáo dục đào tạo, dạy nghề được mở rộng, củng cố và phát triển, mỗi năm cả nước có gần 1 triệu người được đào tạo nghề với các hình thức và cấp độ khác nhau. Riêng trong hệ thống Công đoàn, hơn 3 năm thực hiện Nghị quyết 07 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá VIII "Về việc nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNLĐ", phong trào học tập nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp trong CNVCLĐ phát triển rộng khắp ở mọi miền đất nước, mọi thành phần kinh tế. CNVCLĐ tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới do Đảng lãnh đạo, có khả năng tiếp cận với những trang thiết bị hiện đại, công nghệ tiến tiến. Một số lĩnh vực, ngành nghề tuy còn rất mới, nhưng CNVCLĐ đã nhanh chóng làm chủ công nghệ hiện đại, quy trình sản xuất tiên tiến. Những chuyển biến tích cực của CNVCLĐ đã góp phần đưa nền kinh tế nước ta không ngừng phát triển và trưởng thành trong quá trình hội nhập kinh tế khu vực, quốc tế.

Tuy nhiên, trong xu thế toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế, trước yêu cầu đòi hỏi của việc nâng cao chất lượng lao động đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, trình độ CNVCLĐ nước ta còn nhiều bất cập và không đồng đều giữa các vùng, miền, khu vực, ngành nghề, đội ngũ CNVCLĐ kỹ thuật, chuyên gia của nhiều lĩnh vực sản xuất chưa đáp ứng yêu cầu mới. Khả năng tiếp thu khoa học công nghệ hiện đại còn hạn chế, chưa thích ứng với nền kinh tế thị trường, ý thức tổ chức kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp của CNVCLĐ còn nhiều yếu kém.

Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế:

*Thứ nhất:* Cơ chế, chính sách của Nhà nước chưa đồng bộ, chưa tạo động lực cho CNVCLĐ học tập; Sự phối hợp giữa Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lí và vai trò tham gia của Công đoàn trong việc tuyên truyền, vận động và triển khai các hình thức nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp cho CNVCLĐ hiệu quả còn thấp, nhất là ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, các cơ sở vùng sâu, vùng xa.

*Thứ hai:* Công đoàn các cấp chưa thực sự đầu tư công sức cho việc lãnh đạo, chỉ đạo và tạo những điều kiện cần thiết về cán bộ, kinh phí và thiếu nhiều biện pháp tổ chức các hoạt động cụ thể nhằm nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ. Công tác phối hợp giữa Công đoàn với các cơ quan chức năng như ngành Giáo dục - Đào tạo, Lao động Thương binh - Xã hội, Bộ Nội vụ còn hạn chế.

*Thứ ba:* Nhiều nơi thủ trưởng cơ quan, chủ doanh nghiệp mới tập trung chủ yếu vào nhiệm vụ chuyên môn và sản xuất kinh doanh, chưa nhận thức được đầy đủ tầm quan trọng của công tác nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ đối với sự phát triển của cơ quan, doanh nghiệp, do đó chưa tạo điều kiện thuận lợi để CNVCLĐ tích cực tham gia học tập. Mặt khác, điều kiện làm việc quá vất vả, tình trạng làm thêm giờ ở không ít doanh nghiệp cũng là trở ngại cho công nhân học tập.

*Thứ tư:* Một bộ phận CNVCLĐ chưa nhận thức rõ quyền lợi, trách nhiệm cá nhân trong việc học tập nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp; chỉ thấy lợi ích trước mắt mà không thấy lợi ích cơ bản lâu dài của việc học tập nâng cao trình độ mọi mặt, tư tưởng ngại khó trong học tập còn khá phổ biến trong CNVCLĐ.

Để khắc phục những hạn chế, yếu kém nêu trên nhằm xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng, góp phần đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH, đồng thời chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, việc nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ được đặt ra là một nhu cầu tất yếu và hết sức bức thiết hiện nay.

## II. MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG NHIỆM VỤ

### 1. Mục tiêu

Quán triệt tinh thần Nghị quyết Đại hội IX của Đảng: "Đẩy mạnh phong trào học tập trong nhân dân bằng những hình thức chính quy và không chính quy, thực hiện giáo dục cho mọi người, cả nước trở thành một xã hội học tập". Đối với giai cấp công nhân, Nghị quyết nhấn mạnh "Coi trọng phát triển cả số lượng và chất lượng, nâng cao giác ngộ và bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn và nghề nghiệp, thực hiện "trí thức hoá công nhân" nâng cao năng lực ứng dụng và sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả".

Mục tiêu của các cấp Công đoàn từ nay đến năm 2010 là:

- Tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức của các cấp Công đoàn về trách nhiệm Công đoàn trong việc nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ; Đồng thời làm cho CNVCLĐ hiểu được việc học tập vừa là quyền lợi, nghĩa vụ, vừa là yêu cầu để có việc làm và thu nhập. đảm bảo cuộc sống trong nền kinh tế thị trường, trên cơ sở đó đẩy mạnh phong trào học tập văn hoá, nghề nghiệp, phấn đấu mỗi người có

một chương trình học tập phù hợp với khả năng, điều kiện của mình để nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng với yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế.

- Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề các trung tâm dạy nghề và với thiệu việc làm, các trường bổ túc văn hoá của Công đoàn; đồng thời chủ động phối hợp với chính quyền các cấp các ngành chức năng, các chủ doanh nghiệp xây dựng các trung tâm giáo dục cộng đồng, các lớp học nghề và bổ túc văn hoá, ngoại ngữ, tin học... để thu hút đông đảo người lao động đến học tập góp phần thực hiện mục tiêu phổ cập trung học cơ sở trong CNVCLĐ, phấn đấu 60% công nhân có trình độ trung học phổ thông, 80% công nhân được đào tạo qua trường, lớp dạy nghề.

**2. Phương hướng nhiệm vụ**

2.1. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức của CNVCLĐ về vai trò và sự cấn thiết phải học tập, coi học tập là việc phải làm cả đời để lập thân, lập nghiệp. Học để biết, học để làm việc, biết lấy việc học làm lẽ sống, coi việc học là điều kiện tiên quyết đề có việc làm thu nhập và đời sống, học để trở thành người lao động có tri thức, có văn hoá.

Học tập để hình thành bản lĩnh chính trị, nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp vững vàng, tự khẳng định và bảo vệ chính mình trong xu thế cạnh tranh ngày càng gay gắt.

2.2. Tổ chức học tập nâng cao trình độ học vấn nghề nghiệp của CNVCLĐ phải gắn với việc hoàn thành nhiệm vụ chính trị của cơ quan và mục tiêu phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, lâng cao đời sống, làm giàu chính đáng bằng tri thức, năng lực sáng tạo của CNVCLĐ, bằng sự hợp tác với những người xung quanh thông qua việc học hỏi cùng chia sẻ kinh nghiệm, tri thức và kỹ năng. Học tập là góp phần phát huy truyền thống hiếu học của dân tộc và thực hiện mục tiêu "trí thức hóa công nhân", xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh.

2.3. Tích cực tham gia với Nhà nước, chính quyền các cấp xây dựng, hoàn chỉnh cơ chế chính sách, điều kiện, tạo động lực để người lao động học tập; Tham gia với thủ trưởng cơ quan, chủ doanh nghiệp xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch học tập bằng các hình thức phù hợp với điều kiện sống, làm việc thu hút đông đảo CNVCLĐ ở mọi lĩnh vực, mọi thành phấn kinh tế tự giác học tập. Gắn đào tạo với thực thi công vụ, với quá trình đổi mới công nghệ và phát triển sản xuất.

## III. NHỮNG GIẢI PHÁP

**1.** Chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng của Nhà nước, các ngành, địa phương xây dựng cơ chế chính sách khuyến khích và tạo động lực cho CNVCLĐ học tập; phối hợp với Bộ Lao động Thương binh - Xã hội, Bộ Giáo dục - Đào tạo, Tổng cục Dạy nghề và một số ngành, địa phương chọn những trường, cơ sở điển hình để tiến hành chỉ đạo điểm về nâng cao chất lượng đào tạo nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp cho CNVCLĐ để rút kinh nghiệm nhân rộng ra toàn quốc.

**2.** Phát động phong trào thi đua học tập nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp thật sâu rộng trong CNVCLĐ. Động viên cổ vũ khuyến khích cá nhân học tập có hiệu quả, đơn vị có phong trào học tập tốt. Đẩy mạnh phong trào "ôn lý thuyết luyện tay nghề, thi thợ giỏi" cấp cơ sở, cấp ngành nghề toàn quốc. Đưa nội dung học tập văn hoá, chuyên môn, tay nghề thành chỉ tiêu thi đua đối với tập thể và cá nhân. Hàng năm, các cấp công đoàn tiến hành sơ kết, đánh giá thực hiện nhiệm vụ và đề ra chương trình đẩy mạnh phong trào học tập nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp trong CNVCLĐ. Biểu dương, khen thưởng kịp thời những tập thể, cá nhân có nhiều thành tích trong học tập, giảng dạy và chỉ đạo phong trào học tập nâng cao trình độ, phong trào luyện tay nghề, thi thợ giỏi. Phổ biến nhân rộng các điển hình tiên tiến trong công tác học tập rèn luyện nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ.

**3.** Nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường dạy nghề của Công đoàn, các trường công nhân kỹ thuật, các trung tâm dạy nghề, lớp học nghề, bổ túc văn hoá, các trung tâm dịch vụ việc làm để người lao động sau đào tạo có đủ khả năng thích ứng với nhu cầu đòi hỏi ngày càng cao của quá trình phát triển khoa học, công nghệ và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế Chỉ đạo thí điểm việc đào tạo liên thông (CNKT - Trung cấp kỹ thuật - Cao đẳng - Đại học) ở trường đại học Công nghệ Tôn Đức Thắng- thành phố Hồ Chí Minh để làm cơ sở phát triển ra những nơi có điều kiện.

**4.** Công đoàn các cấp nhất là Công đoàn cơ sở định kỳ tổ chức khảo sát nắm vững trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCĐ; Công đoàn trong các cơ quan, doanh nghiệp thoả thuận với thủ trưởng cơ quan và người sử dụng lao động đưa nội dung nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp cho CNVCLĐ vào nghị quyết hội nghị cán bộ công chức của cơ quan và nội dung thoả ước lao động tập thể của doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thời gian, cơ sở vật chất, kinh phí để họ chủ động tham gia học tập với hình thức phù hợp, học tập trung qua trường lớp, qua cơ sở đào tạo, kèm cặp tại doanh nghiệp, học thông qua thực tế lao động sản xuất và công tác. Phối hợp với chủ doanh nghiệp tổ chức phong trào luyện tay nghề thi thợ giỏi hàng năm, động viên người lao động hăng say rèn luyện nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, phát huy sáng kiến thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh.

## IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### 1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

1. Chỉ đạo triển khai Nghị quyết tới các cấp Công đoàn, đưa tinh thần Nghị quyết thành nội dung kiểm điểm hàng năm của Ban chấp hành và Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn. Tạo điều kiện cho cơ sở triển khai tốt việc tổ chức học tập nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ. Thực hiện tốt chương trình đã ký kết với Bộ Giáo dục - Đào tạo, Bộ Lao động Thương binh - Xã hội, Tổng cục dạy nghề và trung ương Hội khuyến học để tạo nên súc mạnh tổng hợp trong việc tổ chức học tập của CNVCLĐ.

1.2. Chủ động đề xuất với Trung ương Đảng, Chính phủ và làm việc với các bộ ngành có liên quan để xây dựng cơ chế chính sách cho phù hợp, tổ chức các hoạt động quy mô toàn quốc như thi tay nghề, hội nghị chuyên đề ... để rút kinh nghiệm nhân rộng ra cả nước.

1.3. Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, tranh thủ sự giúp đỡ về vật chất, kinh nghiệm của Công đoàn các nước, các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực đào tạo nhằm nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ.

1.4. Nghiên cứu để có hình thức tôn vinh những CNVCLĐ ưu tú đạt danh hiệu lao động sáng tạo, thợ giỏi cấp tỉnh, ngành, toàn quốc, khu vực và quốc tế hoặc có thành tích đặc biệt xuất sắc ở mọi lĩnh vực ngành nghề đã có cống hiến cho đất nước.

**2. Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương.**

2.1. Chủ động tham gia với Bộ, ngành, UBND tỉnh, thành phố ban hành chính sách khuyến khích học tập nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp ở ngành, địa phương; chú trọng đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất dạy nghề hiện đại cho các trường nghề để đón đầu công nghệ tiên tiến, đáp ứng yêu cầu đổi mới công nghệ và thị trường lao động; củng cố và đẩy mạnh việc nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các trung tâm dịch vụ việc làm, trung tâm dạy nghề Công đoàn để cung cấp cho xã hội những CNLĐ có chất lượng cao.

2.2. Hàng năm phối hợp với bộ, ngành tổ chức thi tay nghề cho một số ngành tiêu biểu để tôn vinh những người đạt thợ giỏi và tạo sức cổ vũ phong trào phấn đấu trở thành thợ giỏi.

2.3. Xây dựng kế hoạch, chương trình hành động cụ thể sát với địa phương, ngành để tổ chức thực hiện, triển khai, quán triệt đến các Công đoàn cơ sở và cử cán bộ theo dõi việc đào tạo nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của CNVCLĐ.

**3. Công đoàn cấp trên cơ sở và Công đoàn cơ sở.**

3.1. Phối hợp với phòng tổ chức lao động, khảo sát nắm chắc trình độ học vấn, tay nghề của CNVCLĐ để có kế hoạch đề xuất giải pháp đào tạo, đào tạo lại trình độ học vấn, nghề nghiệp cho người lao động.

3.2. Tham gia với thủ trưởng cơ quan, đơn vị, chủ doanh nghiệp các biện pháp tổ chức mở các lớp học văn hoá, nghiệp vụ, học nghề cho người lao động, có chính sách khuyến khích người dạy và người học, người đạt danh hiệu thợ giỏi như khen thưởng, tăng lương sớm, đào tạo cao hơn, đề bạt ... để công nhân phấn khởi thi đua học tập, rèn luyện.

3.3. Vận động thành lập quỹ khuyến học tại các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, cơ quan, đơn vị... nhằm thu hút mọi nguồn lực, đặc biệt là sự đóng góp của đông đảo CNVCLĐ, chủ doanh nghiệp và các tổ chức trong, ngoài doanh nghiệp để hỗ trợ cho CNVCLĐ nghèo không có điều kiện học tập, những người học giỏi, có nhiều sáng kiến trong quản lý, cải tiến hợp lí hoá sản xuất, tiếp tục học tập nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp.

Nghị quyết này được phổ biến đến tận cơ sở.

**TM. BCH TỔNG LĐLĐ VIỆT NAM**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

# CHỈ THỊ SỐ 02-CT/TLĐ NGÀY 24 THÁNG 3 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về Tuyển cử cán bộ Công đoàn đi công tác cơ sở

Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn Việt Nam đã xác định "Quan tâm xây dựng đội ngũ và đổi mới công tác cán bộ, coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ Công đoàn chuyên trách; Xây dựng chính sách để có sức thu hút những cán bộ giỏi, có năng lực làm công tác Công đoàn. Xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ và sử dụng cán bộ; Gắn chặt công tác đào tạo với sử dụng cán bộ. Cán bộ Công đoàn chuyên trách không những phải đạt tiêu chuẩn theo quy định, mà còn phải đảm bảo cơ cấu đủ cả 3 độ tuổi. Hết sức quan tâm bồi dưỡng, đề bạt số cán bộ trưởng thành từ công nhân. Thực hiện luân chuyển cán bộ chủ chốt Công đoàn các cấp trên cơ sở. Mỗi cấp Công đoàn cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc hàng năm cho cán bộ Công đoàn; cải tiến chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn theo hướng cụ thể hoá nội dung cho phù hợp với từng cấp Công đoàn. Hình thành các nhóm công tác theo chuyên đề để giúp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, các ngành, địa phương phát triển đoàn viên. Thực hiện việc cử cán bộ chuyên viên của Công đoàn cấp trên đi thực tế cấp dưới và cơ sở nhất là những nơi đang gặp khó khăn và có quan hệ lao động phức tạp".

Thực hiện nội dung Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn Việt Nam nêu trên, Đoàn chủ tịch TLĐ đã ban hành Nghị quyết về đẩy mạnh công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ Công đoàn. Để tiếp tục nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ cán bộ Công đoàn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới, Đoàn chủ tịch TLĐ yêu cầu các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Tổng công ty trực thuộc TLĐ, các Ban của TLĐ triển khai thực hiện tốt việc tuyển cử cán bộ Công đoàn đi công tác cơ sở, theo các nội dung sau đây:

1. Mục đích yêu cầu:

- Hướng mọi hoạt động của cán bộ Công đoàn về cơ sở tập trung cho Chương trình phát triển đoàn viên, xây dựng Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn vững mạnh.

- Nghiên cứu tổng kết thực tiễn, bổ sung lý luận về Công đoàn và công nhân; đổi mới nội dung, phương pháp hoạt động Công đoàn, nâng cao chất lượng điều hành, chỉ đạo của Ban thường vụ, Ban chấp hành Công đoàn các cấp trên cơ sở, và Đoàn chủ tịch, Ban chấp hành TLĐ.

- Rèn luyện bồi dưỡng, thử thách đội ngũ cán bộ trưởng thành từ thực tiễn hoạt động Công đoàn và phong trào công nhân: khắc phục bệnh quan liêu, xa rời thực tế trong đội ngũ cán bộ Công đoàn.

2. Đối tượng tuyển cử:

- Cán bộ thuộc diện quy hoạch của Đảng Đoàn, Đoàn chủ tịch TLĐ; Đảng Đoàn. Ban Thường vụ LĐLĐ các tỉnh, thành phố, Ban thường vụ CĐ ngành trung ương Tổng công ty trực thuộc TLĐ.

- Cán bộ chuyên trách Công đoàn làm công tác nghiên cứu, chuyên môn nghiệp vụ trực tiếp tham mưu giúp việc cho Ban thường vụ Công đoàn các cấp trên cơ sở.

- Cán bộ chuyên trách Công đoàn mới được tuyển dụng.

3. Nội dung đi công tác cơ sở:

- Giúp Ban thường vụ CĐCS công tác phát triển đoàn viên, xây dựng Công đoàn cơ sở nghiệp đoàn vững mạnh và thực hiện một số nhiệm vụ chung của Công đoàn.

- Mỗi cán bộ đi công tác cơ sở đều được giao đề tài nghiên cứu cụ thể (đề tài do Ban thường vụ Công đoàn các cấp cử cán bộ đi công tác quy định).

4. Thời gian đi công tác cơ sở:

- Tùy theo nhiệm vụ được giao và yêu cầu đào tạo bồi dưỡng đối với từng cán bộ được cử đi công tác, Ban thường vụ quyết định thời gian cụ thể cho từng người từ 6 tháng đến 1 năm.

5. Xác định loại hình cơ sở để cử cán bộ đến công tác:

- Các CĐCS lớn, hoạt động ổn định, có cán bộ chuyên trách Công đoàn.

- Công đoàn Khu công nghiệp, khu chế xuất; Công đoàn công ty, Tổng công ty hoạt động theo mô hình tổ chức mới.

Một số Công đoàn cơ sở đang có nhiều khó khăn, vướng mắc trong hoạt động.

6. Một số giải pháp thực hiện:

- Ban thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành trung ương, Tổng công ty trực thuộc TLĐ; cơ quan TLĐ căn cứ vào nội dung của Chỉ thị, xây dựng Kế hoạch cụ thể, triển khai thực hiện việc cử cán bộ đi công tác cơ sở chậm nhất hoàn thành trong tháng 5 năm 2005 (báo cáo kế hoạch và danh sách trích ngang cán bộ đi công tác cơ sở về TLĐ trong tháng 5/2005)

- Việc cử cán bộ đi công tác cơ sở phải đảm bảo cân đối không để ảnh hưởng đến nhiệm vụ chung của cơ quan.

- Đoàn chủ tịch TLĐ, Ban thường vụ Công đoàn cấp trên cơ sở phân công cán bộ xuống làm việc với Công đoàn cơ sở nơi cử cán bộ đến công tác, trao đổi về mục đích, yêu cầu, nội dung việc cử cán bộ đi công tác cơ sở. Ban thường vụ CĐCS có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi về ăn, ở, điều kiện làm việc... để cán bộ yên tâm công tác và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Việc thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ đi công tác cơ sở thực hiện theo quy định hiện hành của Đảng, Nhà nước. Ngoài ra nếu cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao (đánh giá của Ban thường vụ hoặc ĐCT TLĐ) thì được coi đây là một điều kiện để xem xét bổ nhiệm, nâng lương sớm, khen thưởng cán bộ.

Khi kết thúc đợt công tác, mỗi cán bộ có trách nhiệm báo cáo kết quả công tác, những đề xuất kiến nghị bằng văn bản (kể cả đề tài nghiên cứu) với Ban thường vụ, Đoàn chủ tịch (đối với cơ quan TLĐ) để xem xét, đánh giá.

Nhiệm vụ cử cán bộ đi công tác cơ sở theo tinh thần của Chỉ thị này được thực hiện thường xuyên, nề nếp hàng năm. Kết thúc mỗi đợt công tác cần được sơ tổng kết rút kinh nghiệm và báo cáo kết quả về TLĐ (qua Ban tổ chức).

Đây là chủ trương lớn của Đảng, Nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, yêu cầu các cấp Công đoàn chấp hành nghiêm túc. Trong quá trình thực hiện nếu có gì vướng mắc báo cáo kịp thời Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**CHỦ TỊCH**
**Cù Thị Hậu**

# CÔNG VĂN SỐ 1387/CV-TLĐ NGÀY 16 THÁNG 6 NĂM 2005 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Quy định về tổ chức bộ máy nghiệp vụ quản lý tài chính; điều kiện, tiêu chuẩn, thủ tục bổ nhiệm, bãi miễn, thay thế Kế toán trưởng trong các đơn vị kế toán cơ quan công đoàn

*Căn cứ Nghị định số 128/2004/NĐ-CP ngày 31/5/2004 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Kế toán áp dụng trong lĩnh vực kế toán Nhà nước.*

*Căn cứ quy chế quản lý tài chính - tài sản công đoàn ban hành theo Quyết định số 1488/QĐ-TLĐ ngày 23/10/2001 và chế độ kế toán công đoàn ban hành theo Quyết định số 1675/QĐ-TLĐ ngày 13/8/2003 của Đoàn Chủ tịch TLĐ.*

*Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định về tổ chức bộ máy nghiệp vụ quản lý tài chính, tiêu chuẩn, điều kiện, thủ tục bổ nhiệm, bãi miễn, thay thế Kế toán trưởng trong các đơn vị kế toán cơ quan Công đoàn như sau.*

### I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

**1.** Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc TLĐ.

**2.** Các đơn vị sự nghiệp, đơn vị dự toán trực thuộc Tổng Liên đoàn

### II. TỔ CHỨC BỘ MÁY QUẢN LÝ TÀI CHÍNH

**1.** Các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn phải tổ chức bộ máy nghiệp vụ quản lý tài chính-Kế toán-thống kê. Các đơn vị tổ chức bộ máy nghiệp vụ quản lý tài chính riêng có trưởng, phó ban tài chính. Trưởng ban Tài chính là Kế toán trưởng; Các đơn vị tổ chức bộ máy nghiệp vụ quản lý tài chính-kế toán-thống kê, Phó văn phòng là Kế toán trưởng; các đơn vị có khối lượng công tác kế toán không lớn có thể bố trí người làm kế toán hoặc kế toán kiêm nhiệm và làm nhiệm vụ Kế toán trưởng.

**2.** Các đơn vị sự nghiệp, đơn vị dự toán trực thuộc Tổng Liên đoàn thành lập phòng kế toán (bao gồm cả công tác tài chính - thống kê), Phòng kế toán có Trưởng, phó phòng. Trưởng phòng là Kế toán trưởng; các đơn vị không thành lập phòng kế toán phải bố trí cán bộ phụ trách công tác kế toán, cán bộ làm kế toán hoặc kế toán kiêm nhiệm và làm nhiệm vụ Kế toán trưởng.

Trưởng ban tài chính, cán bộ phụ trách công tác Tài chính, Trưởng phòng kế toán là kế toán trưởng, cán bộ kế toán hoặc kế toán kiêm nhiệm và làm nhiệm vụ kế toán trưởng gọi chung là kế toán trưởng trong các đơn vị kế toán Công đoàn.

### III. ĐIỀU KIỆN, TIÊU CHUẨN CỦA KẾ TOÁN TRƯỞNG

**1.** Tiêu chuẩn:

- Về đạo đức: có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, trung thực, liêm khiết, có ý

thức chấp hành và đấu tranh bảo vệ nguyên tắc, chính sách, chế độ kinh tế, tài chính và pháp luật của Nhà nước.

- Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Phải có chuyên môn nghiệp vụ về kế toán, tài chính trình độ cao đẳng trở lên.

- Thời gian công tác thực tế về tài chính, kế toán từ 2 năm trở lên.

**2.** Điều kiện:

- Không thuộc đối tượng những người không được làm kế toán quy định tại điều 51 của Luật Kế toán.

- Có đủ tiêu chuẩn trên.

- Đã qua lớp bồi dưỡng Kế toán trưởng và được cấp chứng chỉ bồi dưỡng theo quy định của Bộ Tài chính.

Đối với Kế toán trưởng chưa đủ điều kiện, tiêu chuẩn trên thì được cử phụ trách công tác tài chính kế toán trong thời hạn không quá một năm, sau đó phải bố trí người làm Kế toán trưởng theo đúng tiêu chuẩn, điều kiện quy định.

## IV. THỦ TỤC BỔ NHIỆM, BÃI MIỄN, THAY THẾ KẾ TOÁN TRƯỞNG

**1.** Việc bổ nhiệm, bãi miễn, thay thế Kế toán trưởng ở các cơ quan công đoàn thuộc đối tượng áp dụng Quy định này do Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh, Thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp, đơn vị dự toán trực thuộc Tổng Liên đoàn lập hồ sơ đề nghị, cấp có thẩm quyền Quyết định theo phân cấp quản lý cán bộ của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, sau khi có ý kiến thoả thuận bằng văn bản của Ban Tài chính Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Trường hợp ý kiến của Ban Tài chính Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam không thống nhất với ý kiến đề xuất của các đơn vị, Thủ trưởng đơn vị trình cấp có thẩm quyền kèm theo ý kiến của Ban Tài chính Tổng Liên đoàn để cấp thẩm quyền xem xét, quyết định.

## V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; các đơn vị sự nghiệp, đơn vị dự toán trực thuộc Tổng Liên đoàn phải thực hiện việc bổ nhiệm, miễn nhiệm, thay thế Kế toán trưởng ở đơn vị đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện và đúng thủ tục theo Quy định này.

**2.** Đối với Kế toán trưởng của đơn vị kế toán công đoàn cấp quận, huyện và tương đương, đơn vị sự nghiệp trực thuộc. Ban thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh – Thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn căn cứ Quy định của Tổng Liên đoàn để ban hành Quy định về tổ chức bộ máy nghiệp vụ quản tài chính; điều kiện, tiêu chuẩn, thủ tục bổ nhiệm, thay thế Kế toán trưởng ở các đơn vị kế toán cấp dưới cho phù hợp.

**3.** Quy định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2005

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LĐVN**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**
**Đặng Ngọc Tùng**

# HƯỚNG DẪN SỐ 1913/HD-TLĐ NGÀY 27 THÁNG 9 NĂM 2005 CỦA ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về thực hiện chế độ tiền lương và phụ cấp chức vụ lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) trong hệ thống Công đoàn Việt Nam

*Thực hiện chế độ tiền lương mới theo Quyết định số 128/QĐ-TW ngày 14/12/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khoá IX), Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn của cơ quan chức năng. Sau khi có sự thống nhất của Ban Tổ chức Trung ương Đảng, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN hướng dẫn một số điểm khi thực hiện chế độ tiền lương và phụ cấp chức vụ lãnh đạo bầu cử, bổ nhiệm (gọi tắt là phụ cấp) trong hệ thống Công đoàn Việt Nam như sau:*

### I. ĐỐI VỚI CÁN BỘ CHUYÊN TRÁCH THUỘC CƠ QUAN CÔNG ĐOÀN CÁC CẤP

**1. Chức danh bầu cử**

- Chủ tịch Tổng Liên đoàn Việt Nam xếp lương theo bảng lương chức vụ bầu cử ban hành kèm theo Quyết định số 128/QĐ-TW của Ban Bí thu Trung ương.

- Các Phó chủ tịch Tổng Liên đoàn, Uỷ viên Đoàn Chủ tịch, Chủ tịch, Phó chủ tịch Công đoàn ngành (CĐN), Liên đoàn lao động (LĐLĐ) tỉnh, thành phố, Chủ tịch, Phó chủ tịch CĐN địa phương (gọi chung là LĐLĐ huyện) xếp lương theo chuyên môn nghiệp vụ cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo ban hành kèm theo Quyết định số 128/QĐ-TW ngày 14/12/2004 của Ban Bí thư Trung ương, Hướng dẫn số 36/HD-BTCTW ngày 27/01/2005 của Ban Tổ chức Trung ương.

**2. Các chức danh bổ nhiệm trong hệ thống Công đoàn các cấp**

Tất cả cán bộ bổ nhiệm trong hệ thống Công đoàn (trừ đối tượng tại điểm 1; 4,1; 5.1.1 mục 1 văn bản này) đều xếp lương theo bảng lương chuyên môn nghiệp vụ cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo (Bảng 3 ban hành kèm theo theo Quyết định số 128/QĐ-TW ngày 14/12/2004 của Ban Bí thu Trung ương).

**3. Chức danh chuyên trách được hưởng phụ cấp chức vụ:**

Chức danh Uỷ viên chuyên trách trong theo Quyết định 128/QĐ-TW ngày 14/12/2004 của Ban Bí thư Trung ương đối với hệ thống Công đoàn được hiểu là Uỷ viên Thường vụ chuyên trách công đoàn các cấp từ trung ương đến cấp huyện.

**4. Đối với cán bộ chuyên trách công đoàn trong các Tổng công ty Nhà nước và tương đương**

4.1. Chủ tịch Công đoàn chuyên trách xếp bằng mức lương Phó tổng giám đốc bậc I. Nếu mức lương hiện hưởng cao hơn mức lương bậc 1 thì xếp vào mức lương bậc II Tổng công ty, công ty Nhà nước cùng hạng. Nếu mức lương cao hơn bậc II của Phó tổng giám đốc thì được bảo lưu mức lương hiện hưởng.

4.2. Uỷ viên thường vụ chuyên trách, trưởng ban chuyên trách hưởng phụ cấp

chức vụ bằng phụ cấp trưởng phòng Tổng công ty cùng hạng, Phó ban chuyên trách Công đoàn TCTy trực thuộc Tổng Liên đoàn phụ cấp chức vụ bằng phó phòng TCTy.

4.3. Cán bộ chuyên trách Công đoàn Tổng công ty, Công đoàn cấp trên cơ sở có trong danh sách biên chế của cơ quan, đơn vị trước ngày 01/10/2004 được chuyển xếp lương mới theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

**5. Đối với cán bộ chuyên trách Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, công ty Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp Nhà nước**

***5.1. Đối với doanh nghiệp, công ty Nhà nước (gọi chung là công ty)***

5.1.1 Chủ tịch chuyên trách (kể cả công đoàn công ty cổ phần), công đoàn cơ sở thành viên xếp lương bằng mức lương bậc 1, nếu mức lương hiện hưởng cao hơn mức lương trong bậc 1 thì xếp vào bậc II của phó giám đốc công ty cùng hạng.

5.1.2. Phó chủ tịch chuyên trách hưởng phụ cấp chức vụ bằng phụ cấp chức vụ trưởng phòng.

5.1.3. Uỷ viên Thường vụ chuyên trách hưởng phụ cấp chức vụ bằng phụ cấp phó trưởng phòng công ty.

***5.2. Đối với đơn vị sự nghiệp nhà nước trường học, bệnh viện, viện nghiên cứu...)***

- Chủ tịch chuyên trách hưởng phụ cấp chức vụ bằng phụ cấp của Phó giám đốc đơn vị sự nghiệp đó.

- Phó chủ tịch chuyên trách hưởng phụ cấp chức vụ bằng phụ cấp của Trưởng phòng.

- Uỷ viên thường vụ chuyên trách hưởng phụ cấp chức vụ bằng phụ cấp phó trưởng phòng.

**6. Đối với Chủ tịch chuyên trách công đoàn cấp trên cơ sở cơ quan Bộ, Ban, ngành trung ương**

Chủ tịch Công đoàn chuyên trách mức phụ cấp bằng Vụ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ (0,90); Phó chủ tịch Công đoàn chuyên trách, mức phụ cấp bằng Phó vụ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ (0,70); Uỷ viên thường vụ là cán bộ chuyên trách, mức phụ cấp bằng Trưởng phòng cơ quan thuộc Chính phủ (0,50) mức lương tối thiểu.

**7. Phụ cấp kiêm nhiệm**

Phụ cấp kiêm nhiệm trong các cấp Công đoàn thực hiện như quy định của Đảng và Nhà nước.

**8. Chủ nhiệm, Phó chủ nhiệm Uỷ ban kiểm tra chuyên trách**

Hưởng phụ cấp chức vụ như Trưởng, Phó ban Công đoàn cùng cấp.

## II. ĐỐI VỚI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÓ THU, DOANH NGHIỆP TRONG HỆ THỐNG CÔNG ĐOÀN

**1. Đối với đơn vị sự nghiệp có thu Trường, Viện, Báo, Tạp chí, Trung tâm DVVL, Trung tâm Tư vấn pháp luật...**

a. Đối với cán bộ, viên chức, nhân viên thừa hành nhiệm vụ vận dụng thang

bảng lương tương ứng của các đơn vị sự nghiệp, sự nghiệp có thu có cùng loại của Nhà nước để xếp lương mới.

b. Đối với cấp trưởng, cấp phó và kế toán trưởng đơn vị và các chức danh lãnh đạo khác được xếp lương hành chính sự nghiệp theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ và được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo theo quy định tại phụ lục (kèm theo) của văn bản này.

**2. Đối với doanh nghiệp Công đoàn**

Về nguyên tắc phải xếp hạng doanh nghiệp làm căn cứ để xếp lương giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng.

Cán bộ, chuyên viên, công nhân lao động, nhân viên thừa hành các đơn vị, doanh nghiệp Công đoàn vận dụng bảng lương tương ứng trong các doanh nghiệp Nhà nước cùng hạng.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN VIỆC XÉT DUYỆT LƯƠNG MỚI, THẨM QUYỀN RA QUYẾT ĐỊNH LƯƠNG MỚI

**1.** Việc xét duyệt thực hiện tiền lương mới cho cán bộ, công chức, nhân viên trong hệ thống Công đoàn thực hiện theo Quyết định số 128/QĐ-TW ngày 14/12/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng, Hướng dẫn số 36/HD-BTCTW ngày 27/01/2005 của Ban Tổ chức Trung ương và Hướng dẫn này.

**2. Thẩm quyền ra quyết định lương**

a) Đối với Công đoàn ngành Trung ương, CĐ TCTy trực thuộc Tổng Liên đoàn, đơn vị trực thuộc tiền lương thực hiện theo quy định về phân công, phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

b) Đối với LĐLĐ tỉnh, thành phố

Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố quyết định xếp lương, nâng bậc, nâng ngạch lương từ chuyên viên và tương đương trở xuống sau khi có sự thoả thuận của Tỉnh uỷ, Thành uỷ.

Việc nâng bậc lương chuyên viên chính và tương đương trở lên do LĐLĐ tỉnh xét và đề nghị Tỉnh uỷ, Thành uỷ quyết định.

c) Tổng Liên đoàn LĐVN có trách nhiệm, xây dựng chức danh tiêu chuẩn đội ngũ cán bộ Công đoàn, tổ chức thi chuyển ngạch cho cán bộ chuyên trách Công đoàn từ chuyên viên lên chuyên viên chính và tương đương trong hệ thống Công đoàn sau khi có sự thoả thuận của Ban Tổ chức Trung ương.

Văn bản này thay thế Hướng dẫn số 684/TLĐ ngày 24/8/1993 của Ban Thư ký Tổng Liên đoàn (nay là Đoàn Chủ tịch). Các văn bản trái với Hướng dẫn này đều bãi bỏ.

Trong quá trình thực hiện, nếu vướng mắc phản ánh về Đoàn Chủ tịch nghiên cứu giải quyết./.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**

**Cù Thị Hậu**

SL-256T 90

## BẢNG PHỤ CẤP
## CHỨC VỤ LÃNH ĐẠO, BẦU CỬ, BỔ NHIỆM CỦA CƠ QUAN CÔNG ĐOÀN CÁC CẤP

*(Kèm theo Hướng dẫn số 1913/HD-TLĐ ngày 21 tháng 9 năm 2005 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN)*

| TT | Đơn vị | Chức danh | Hệ số phụ cấp | Mức phụ cấp từ 01/10/2004 (10000đ) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Cơ quan Tổng Liên đoàn | - Phó Chủ tịch | 1,25 | 362,50 |
| | | - Uỷ viên Đoàn Chủ tịch | 1,05 | 304,50 |
| | | - Phó trưởng ban và tương đương | 0,80 | 232,00 |
| | | - Trưởng phòng | 0,60 | 174,00 |
| | | - Phó phòng | 0,40 | 116,00 |
| | | - Đội trưởng đội xe cơ quan TLĐ | 0,50 | 174,00 |
| 2 | Công đoàn ngành TW, LĐLĐ Tp Hà Nội, Tp HCM | - Chủ tịch | 1,0 | 290,00 |
| | | - Phó Chủ tịch | 1,0 | 290,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0.65 | 188.50 |
| | | - Trưởng ban, Chánh Văn phòng và tương đương | 0,60 | 174,00 |
| 3 | CĐ Tổng cục, Cục thuộc Bộ (gọi chung là Cục thuộc Bộ) | | | |
| | Hạng I | - Chủ tịch Công đoàn chuyên trách | 0,80 | 232,00 |
| | | - Phó chủ tịch CĐ chuyên trách | 0,60 | 174,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,40 | 116,00 |
| | Hạng II | - Chủ tịch Công đoàn chuyên trách | 0,70 | 203,00 |
| | | - Phó chủ tịch CĐ chuyên trách | 0,50 | 145,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,30 | 87,00 |
| | Hạng III | - Chủ tịch CĐ chuyên trách | 0,60 | 174,00 |
| | | - Phó chủ tịch CĐ chuyên trách | 0,40 | 116,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,30 | 87,00 |
| 4 | Công đoàn Cục thuộc Tổng cục thuộc Bộ (gọi chung I CĐ thuộc Tổng cục) | - Chủ tịch Công đoàn chuyên trách | 0,50 | 144,00 |
| | | - Phó chủ tịch CĐ chuyên trách | 0,30 | 116,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,20 | 58,00 |
| 5 | LĐLĐ đô thị loại I, các LĐLĐ tỉnh, thành phố còn lại | - Chủ tịch | 0,90 | 261,00 |
| | | - Phó Chủ tịch | 0,70 | 203,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,55 | 159,50 |
| | | - Trưởng ban, Chánh văn phòng và tương đương | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó trưởng ban và tương đương | 0,30 | 87,00 |

| TT | Đơn vị | Chức danh | Hệ số phụ cấp | Mức phụ cấp từ 01/10/2004 (10000đ) |
|---|---|---|---|---|
| 6 | LĐLĐ thành phố thuộc tỉnh là đô thị loại II | - Chủ tịch | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó Chủ tịch | 0,30 | 87,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,25 | 72,50 |
| 7 | LĐLĐ thành phố thuộc tỉnh là đô thị loại III, các quận thuộc Hà Nội và Tp.HCM | - Chủ tịch | 0,40 | 116,00 |
| | | - Phó Chủ tịch | 0,25 | 72,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,20 | 58,00 |
| 8 | LĐLĐ huyện, thị xã và các quận còn lại | - Chủ tịch | 0,30 | 87,00 |
| | | - Phó Chủ tịch | 0,20 | 58,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,15 | 43,5 |
| 9 | CĐ ngành địa phương (kể cả CĐ Viên chức) | | | |
| | a. Thuộc LĐLĐ Hà Nội, Tp. HCM | - Chủ tịch | 0,65 | 188,50 |
| | | - Phó Chủ tịch | 0,40 | 116,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,30 | 87,00 |
| | b. Các địa phương còn lại | - Chủ tịch | 0,55 | 159,50 |
| | | - Phó Chủ tịch | 0,30 | 87,00 |
| | | - Uỷ viên Thường vụ chuyên trách | 0,20 | 58,00 |
| 10 | CĐ Giáo dục các quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là CĐ giáo dục huyện); Hưởng phụ cấp chức vụ như LĐLĐ đồng cấp | | | |
| 11 | Trường Đại học Công đoàn | - Hiệu trưởng | 1,00 | 290,00 |
| | | - Phó hiệu trưởng | 0,80 | 232,00 |
| | | - Chủ nhiệm khoa | 0,60 | 174,00 |
| | | - Phó chủ nhiệm khoa, trưởng phòng | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó trưởng phòng | 0,40 | 116,00 |
| 12 | Trường Cán bộ CĐ Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh | - Hiệu trưởng | 0,70 | 203,00 |
| | | - Phó hiệu trưởng | 0,50 | 145,00 |
| | | - Trưởng phòng | 0,30 | 145,00 |
| | | - Phó trưởng phòng | 0,15 | 43,50 |
| 13 | Trường Cán bộ CĐ thuộc CĐ ngành TW, CĐ TCT trực thuộc TLĐ, các tỉnh Tp còn lại | - Hiệu trưởng | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó hiệu trưởng | 0,30 | 87,00 |
| | | - Trưởng phòng | 0,15 | 43,50 |
| 14 | Trường dạy nghề | - Hiệu trưởng | 0,70 | 203,00 |
| | | - Phó hiệu trưởng | 0,50 | 145,00 |
| | | -Trưởng phòng | 0,30 | 87,00 |
| | | - Phó trưởng phòng | 0,15 | 43,50 |

| TT | Đơn vị | Chức danh | Hệ số phụ cấp | Mức phụ cấp từ 01/10/2004 (10000đ) |
|---|---|---|---|---|
| 15 | Báo Lao động | - Tổng biên tập | 1,00 | 290,00 |
| | | - Phó tổng biên tập | 0,8 | 232,00 |
| | | - Uỷ viên ban biên tập | 0,60 | 174,00 |
| | | - Trưởng phòng, trưởng ban | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó trưởng phòng, phó trưởng ban | 0,50 | 145,00 |
| 16 | Báo Người lao động | - Tổng biên tập | 0,90 | 261,00 |
| | | - Phó tổng biên tập | 0,70 | 203,00 |
| | | - Trưởng phòng, trưởng ban | 0,50 | 261,00 |
| | | - Phó phòng, phó ban | 0.30 | 87.00 |
| 17 | Báo Lao động thủ đô | - Tổng biên tập | 0,80 | 212,00 |
| | | - Phó tổng biên tập | 0,60 | 174,00 |
| | | - Trưởng phòng, trưởng ban | 0,40 | 115,00 |
| | | - Phó phòng, phó ban | 0,20 | 58,00 |
| 18 | Các báo và tạp chí còn lại của CĐ ngành TW, LĐLĐ tỉnh, thành phố | - Tổng biên tập | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó tổng biên tập | 0,30 | 87,00 |
| | | - Trưởng phòng, trưởng ban | 0,15 | 43,50 |
| 19 | Viện nghiên cứu KHKT BHLĐ | - Viện trưởng | 1,00 | 290,00 |
| | | - Phó viện trưởng | 0,80 | 232,00 |
| | | - Phân viện trưởng | 0,75 | 217,50 |
| | | - Giám đốc trung tâm, Chánh VP viện | 0,70 | 203,00 |
| | | - Phó giám đốc TT, Phó VP thuộc viện, Phó phân viện trưởng, Trưởng phòng thuộc viện | 0,60 | 174,00 |
| | | - Trưởng phòng thuộc phân viện | 0,50 | 145,00 |
| | | - Trưởng phòng trung tâm, trưởng phòng thuộc VP viện, Chánh VP trung tâm | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó trưởng phòng thuộc viện | 0,40 | 116,00 |
| | | - Phó trưởng phòng thuộc Phân viện, Phó trưởng phòng, phó VP thuộc trung tâm | 0,30 | 87,00 |
| 20 | Cung Văn hoá | - Giám đốc | 0,70 | 203,00 |
| | | - Phó giám đốc | 0,50 | 145,00 |
| | | - Trưởng phòng | 0,30 | 87,00 |
| | | - Phó trưởng phòng | 0,20 | 58,00 |
| 21 | Nhà văn hoá | - Giám đốc | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó giám đốc | 0,30 | 87,00 |
| 22 | Nhà nghỉ, doanh nghiệp, CTy XSKD, Xếp lương giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng, trưởng phó phòng theo hạng doanh nghiệp | | | |

| TT | Đơn vị | Chức danh | Hệ số phụ cấp | Mức phụ cấp từ 01/10/2004 (10000đ) |
|---|---|---|---|---|
| 23 | Các chức danh bổ nhiệm của Nhà khác, Trung tâm Dịch vụ việc làm | | | |
| | a. Thuộc cơ quan TLĐ | - Giám đốc | 0,80 | 232,00 |
| | | - Phó giám đốc | 0,60 | 174,00 |
| | | - Trưởng phòng và tương đương | 0,40 | 116,00 |
| | | - Phó phòng | 0,20 | 58,00 |
| | b. Thuộc LĐLĐ Hà Nội, Tp HCM | - Giám đốc | 0,60 | 174,00 |
| | | - Phó giám đốc | 0,40 | 116,00 |
| | | - Trưởng phòng | 0,20 | 58,00 |
| | | - Phó trưởng phòng | 0,15 | 43,50 |
| | c. Thuộc LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành TW, CĐ TCT | - Giám đốc | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó giám đốc | 0,30 | 87,00 |
| | | - Trưởng phòng | 0,20 | 58,00 |
| | | - Phó trưởng phòng | 0,15 | 43,50 |
| 24 | Trung tâm tư vấn pháp luật | | | |
| | a. Thuộc TLĐ, LĐLĐ Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh | - Giám đốc | 0,60 | 174,00 |
| | | - Phó giám đốc | 0,40 | 116,00 |
| | b. Các tỉnh, thành phố còn lại | | | |
| | c. Văn phòng tư vấn pháp luật | - Giám đốc | 0,50 | 145,00 |
| | | - Phó giám đốc | 0,30 | 87,00 |
| | | - Chủ nhiệm văn phòng | 0,30 | 87,00 |
| | | - Phó chủ nhiệm văn phòng | 0,20 | 58,00 |
| 25 | Công đoàn khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCX) có quản lý Công đoàn khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCX) có quản lý toàn bộ CĐCS trong KCN, KCX | | | |
| | a. Công đoàn KCN, KCX hạng 1 | - Chủ tịch | 0,70 | 203,00 |
| | | - Phó chủ tịch | 0,50 | 145,00 |
| | | - Uỷ viên thường vụ chuyên trách | 0,3 | 87,00 |
| | b. CĐ KCN, KCX hạng II | - Chủ tịch | 0,55 | 159,50 |
| | | - Phó chủ tịch | 0,35 | 101,50 |
| | | - Uỷ viên thường vụ chuyên trách | 0,15 | 43,50 |

- Phó chủ tịch CĐ chuyên trách tổng công ty (cấp trên cơ sở) có phụ cấp chức vụ là 0,80 (đối với TCTy 91/TTg), phụ cấp chức vụ 0,70 (đối với TCTy 90/TTg).

- Trường Bổ túc văn hoá Tôn Đức Thắng, Quỹ trợ vốn CEP, Trung tâm Công tác xã hội (thuộc LĐLĐ Tp.HCM) được vận dụng phụ cấp chức vụ lãnh đạo tại điểm b, mục 23; Quỹ trợ vốn CEP thuộc các LĐLĐ tỉnh còn lại (nếu có) được vận dụng điểm c, mục 23 văn bản này.

# CÔNG VĂN SỐ 1864/TLĐ NGÀY 08 THÁNG 11 NĂM 2006 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc thực hiện chính sách đối với cán bộ, công nhân viên

Để thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật, Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ, quy định của Tổng Liên đoàn về các chính sách nghỉ hưu và nâng ngạch, bậc lương đối với cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống công đoàn. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên Đoàn LĐVN yêu cầu các Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng cônng ty trưc thuộc Tổng Liên Đoàn và Thủ trưởng các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoà làm tốt các việc sau đây:

**1.** Nghiên cứu, quán triệt và thực hiện nghiêm quy định của Thủ Tướng Chính phủ tại công văn số 1631/TTg ngày 12/10/2006 "V/v thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật về chế độ nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức, viên chức"

- Hàng năm, vào tháng 4 và tháng 9 các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn báo cáo danh sách cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện Đoàn Chủ tịch bổ nhiệm đến tuổi nghỉ hưu trong năm, danh sách cán bộ, công chức, viên chức đề nghị kéo dài thời gian công tác theo Nghị định 71/2000/NĐ-CP ngày 23/11/2000 của Chính phủ để Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn tổng hợp báo cáo Đoàn Chủ tịch (Biểu số 2).

- Vào đầu quý 4 hàng năm, tiến hành lập danh sách cán bộ, công chức, viên chức đến tuổi nghỉ hưu của năm sau theo phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức thuộc cấp nào quyết định nghỉ hưu thì cấp đó thông báo trước 6 tháng và ra quyết định nghỉ hưu trước 02 đến 03 tháng và chuẩn bị người thay thế, bàn giao công việc, giải quyết chế độ chính sách, phân công người gặp gỡ và quyết định để cán bộ, công chức, viên chức nghỉ hưu theo đúng quy định hiện hành của Đảng, Nhà nước và Tổng Liên đoàn LĐVN (Biểu số 1).

**2.** Nghiên cứu, nắm vững và thực hiện nghiêm việc nâng ngạch, bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định tại thông tư số: 03/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005, số: 83/2005/TT-BNV ngày 10/8/2005 của Bộ nội vụ; Công văn số: 64 - TB/BTCTW ngày 20 tháng 10 năm 2006 của Ban Tổ chức Trung ương; Công văn số 1781/TLĐ ngày 09/9/2005 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN.

Chủ tịch và Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, Thủ trưởng các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn chịu trách nhiệm, trước Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn việc không thực hiện nghiêm chế độ báo cáo và các quy định của pháp luật về chế độ nghỉ hưu hoặc kéo dài thời gian công tác, việc nâng ngạch, bậc lương đối với cán bộ, công chức, viên chức ở cơ quan, đơn vị mình.

Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn chịu trách nhiệm theo dõi kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện các quy định của Đảng, nhà nước và của Tổng Liên đoàn LĐVN về nghỉ hưu, nâng ngạch, bậc lương; tổng hợp danh sách cán bộ, công chức, viên chức đến tuổi nghỉ hưu và được kéo dài thời gian công tác theo Nghị định 71/2000/NĐ-CP, danh sách đề nghị nâng lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức theo phân cấp, báo cáo Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**
**Đặng Ngọc Tùng**

Biểu mẫu số 1

## DANH SÁCH CÁN BỘ ĐẾN TUỔI NGHỈ HƯU

Năm.....

| STT | Họ và tên | Chức danh đơn vị công tác | Ngày, tháng, năm sinh | Tháng TB hưu | Tháng nghỉ hưu | Ghi chú |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

**Người lập biểu**

**Thủ trưởng đơn vị**
*(Ký, đóng dấu, ghi rõ họ và tên)*

---

Biểu mẫu số 2

## DANH SÁCH CÁN BỘ ĐÃ NGHỈ HƯU

NĂM.....

| STT | Họ và tên | Chức danh đơn vị công tác | Ngày, tháng, năm sinh | Tháng nghỉ hưu | Đã nghỉ hưu | Lý do kéo dài |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

**Người lập biểu**

**Thủ trưởng đơn vị**
*(Ký, đóng dấu, ghi rõ họ và tên)*

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1262/2007/QĐ-TLĐ NGÀY 19 THÁNG 9 NĂM 2007 CỦA ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc thực hiện phụ cấp kiêm nhiệm và phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ Công đoàn

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

*Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam;*

*Căn cứ vào khả năng tài chính của công đoàn các cấp;*

*Theo đề nghị của Ban Tổ chức, Ban Tài chính, Ban chính sách Kinh tế xã hội Tổng Liên đoàn LĐVN, các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn,*

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này bản Quy định Về việc thực hiện phụ cấp kiêm nhiệm và phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ Công đoàn,

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký. Các cấp Công đoàn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH

Đặng Ngọc Tùng

## QUY ĐỊNH VỀ VIỆC THỰC HIỆN PHỤ CẤP KIÊM NHIỆM VÀ PHỤ CẤP TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1262/QĐ-TLĐ ngày 19/9/2007 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN)*

Căn cứ Hướng dẫn số: 55-HD/BTCTW ngày 31/12/2005 của Ban Tổ chức Trung ương về việc hướng dẫn bổ sung thực hiện chuyển xếp lương và phụ cấp đối với cán bộ, công chức, viên chức cơ quan Đảng, Mặt trận, đoàn thể; Hướng dẫn 1913/HD-TLĐ ngày 27/9/2005 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN thực hiện chế độ tiền lương mới và phụ cấp chức vụ lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) trong hệ thống Công đoàn Việt Nam.

Tổng Liên đoàn LĐVN quy định thực hiện chế độ phụ cấp kiêm nhiệm và trách nhiệm đối với cán bộ Công đoàn như sau.

### I. PHỤ CẤP KIÊM NHIỆM

**1. Đối tượng và phạm vi áp dụng:** Chủ tịch và Phó Chủ tịch Công đoàn các cấp không hưởng lương từ ngân sách Công đoàn, hoạt động không chuyên trách.

**2. Nguyên tắc và điều kiện hưởng phụ cấp:**

- Người kiêm nhiệm một hoặc nhiều chức vụ lãnh đạo trong tổ chức Công đoàn chỉ được hưởng một mức phụ cấp kiêm nhiệm cao nhất trong suốt thời gian giữ chức vụ đó.

- Khi thôi giữ chức Chủ tịch, Phó Chủ tịch Công đoàn kiêm nhiệm thì thôi hưởng phụ cấp kiêm nhiệm từ tháng sau liền kề.

- Phụ cấp kiêm nhiệm không tính để đóng và hưởng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế,

**3. Mức phụ cấp và cách tính:**

Phụ cấp kiêm nhiệm Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn các cấp, hoạt động không chuyên trách, hàng tháng, được tính bằng hế số 0,10 đến hệ số 0,50 so với mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định; cụ thể gồm 5 mức như sau ( Bảng 1):

**BẢNG TÍNH PHỤ CẤP KIÊM NHIỆM**

**Bảng 1**

| Mức | Số lượng Đoàn viên của một đơn vị (Đơn vị tính là Đoàn viên ) | Hệ số phụ cấp cao nhất | |
|---|---|---|---|
| | | Chủ tịch | Phó Chủ tịch |
| 1 | Dưới 100 | 0,1 | 0 |
| 2 | Từ 100 đến dưới 500 | 0,2 | 0,14 |
| 3 | Từ 500 đến dưới 2.000 | 0,3 | 0,20 |
| 4 | Từ 2.000 đến dưới 5.000 | 0,4 | 0,27 |
| 5 | Từ 5.000 trở lên | 0,5 | 0,33 |

### II. PHỤ CẤP TRÁCH NHIỆM

**1. Đối tượng và phạm vi áp dụng:**

1.1. Cấp cơ sở (kể cả cơ sở thành viên):

- Uỷ viên Ban chấp hành, Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn cơ sở,

- Chủ tịch Công đoàn Bộ phận,

- Tổ trưởng công đoàn,

- Kế toán trưởng (hoặc kế toán viên nhưng được phân công chịu trách nhiệm chính về công tác tài chính), Thủ quỹ kiêm nhiệm của Công đoàn cơ sở,

1.2. Cấp trên cơ sở:

- Các Uỷ viên BCH, Uỷ viên Uỷ Ban kiểm tra Công đoàn từ cấp trên trực tiếp cơ sở đến cấp Tổng Liên đoàn, hoạt động chuyên trách và không chuyên trách;

**2. Nguyên tắc và điều kiện hưởng phụ cấp**

- Ban Chấp hành Công đoàn các cấp căn cứ vào nguồn thu kinh phí Công đoàn của cấp mình (theo sự phân cấp tài chính của công đoàn cấp trên), để trả phụ cấp cao hoặc thấp cho cán bộ công đoàn nhưng không được vượt quá mức quy định của Tổng Liên đoàn tại các bảng số 2, 3 và 4 dưới đây.

- Khi thôi giữ chức vụ thì thôi hưởng phụ cấp trách nhiệm từ tháng sau liền kề.

- Phụ cấp trách nhiệm không tính để đóng và hưởng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế.

- Khuyến khích việc trả phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ công đoàn từ nguồn kinh phí do chuyên môn hỗ trợ cao hơn mức quy định của Tổng Liên đoàn.

**3. Mức phụ cấp và cách tính**

3.1. Phụ cấp trách nhiệm của cán bộ Công đoàn cấp cơ sở (kể cả cơ sở thành viên) thuộc các đối tượng nêu trên, căn cứ vào nguồn kinh phí (Chuyên môn hỗ trợ và kinh phí Công đoàn) hàng tháng được tính bằng hệ số 0,10 đến dưới hệ số 0,20 so với mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định, cụ thể gồm 10 mức như sau (Bảng 2):

**BẢNG TÍNH PHỤ CẤP TRÁCH NHIỆM**

Đối với cán bộ công đoàn cấp cơ sở (kể cả cơ sở thành viên)

**Bảng 2**

| Mức | Số lượng đoàn viên của một đơn vị (Đơn vị tính là Đoàn viên) | Hệ số phụ cấp cao nhất | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Uỷ viên Ban Chấp hành Kế toán trưởng, Thủ quỹ | Uỷ viên Uỷ Ban Kiểm tra | Chủ tịch Công đoàn Bộ phận, Tổ trưởng Công đoàn |
| 1 | Dưới 150 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Từ 150 đến dưới 500 | 0,11 | 0,1 | 0,1 |
| 2 | Từ 500 đến dưới 1.000 | 0,12 | 0,11 | 0,1 |
| 3 | Từ 1.000 đến dưới 2.000 | 0,13 | 0,11 | 0,1 |
| 4 | Từ 2.000 đến dưới 3.000 | 0,14 | 0,12 | 0,1 |
| 5 | Từ 3.000 đến dưới 4.000 | 0,15 | 0,12 | 0,1 |
| 6 | Từ 4.000 đến dưới 5.000 | 0,16 | 0,13 | 0,1 |
| 7 | Từ 5.000 đến dưới 6.000 | 0,17 | 0,13 | 0,1 |
| 9 | Từ 6.000 đến dưới 7.000 | 0,18 | 0,14 | 0,1 |
| 10 | Từ 7.000 trở lên | 0,19 | 0,14 | 0,1 |

3.2. Phụ cấp trách nhiệm đối với Uỷ viên Ban Chấp hành, Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (LĐLĐ quận, huyện, ngành địa phương và tương đương) hàng tháng được tính bằng hệ số 0,20 đến dưới hệ số 0,25 so với mức lương tối thiểu chung do nhà nước quy định, cụ thể gồm 2 mức như sau (Bảng 3):

**BẢNG TÍNH PHỤ CẤP TRÁCH NHIỆM**

(đối với cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và tương đương)

**Bảng 3**

| Mức | Số lượng đoàn viên của một đơn vị (Đơn vị tính là Đoàn viên) | Hệ số phụ cấp cao nhất | |
|---|---|---|---|
| | | Uỷ viên Ban Chấp hành | Uỷ viên Uỷ Ban Kiểm tra |
| 1 | Dưới 10.000 | 0,20 | 0,15 |
| 2 | Từ 10.000 trở lên | 0,24 | 0,25 |

3.3. Phụ cấp trách nhiệm đối với Uỷ viên Ban Chấp hành, Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn LĐVN, hàng tháng được tính bằng hệ số 0,2 đến hệ số 0,30 so với mức lương tối thiểu chung do nhà nước quy định, cụ thể gồm 2 mức như sau (Bảng 4):

**BẢNG TÍNH PHỤ CẤP TRÁCH NHIỆM**

Đối với Uỷ viên BCH, Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành Trung ương, CĐ TCTy trực thuộc TLĐ

**Bảng 4**

| Mức | Số lượng Đoàn viên của một đơn vị (Đơn vị tính là Đoàn viên) | Hệ số phụ cấp cao nhất | |
|---|---|---|---|
| | | Uỷ viên Ban Chấp hành | Uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra |
| 1 | Dưới 200.000 | 0,25 | 0,20 |
| 2 | Từ 200.000 trở lên | 0,30 | 0,25 |

3.4. Đối với Tổng Liên đoàn LĐVN: Phụ cấp trách nhiệm hàng tháng của Uỷ viên BCH được tính bằng hệ số 0,35 và Uỷ viên Uỷ Ban kiểm tra bằng hệ số 0,30 so với mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định,

## III. NGUỒN CHI TRẢ

Nguồn chi trả phụ cấp kiêm nhiệm, trách nhiệm lấy từ nguồn ngân sách Công đoàn các cấp. Đối với Công đoàn cơ sở: Tổng mức chi tiền lương và phụ cấp lương cho cán bộ Công đoàn không được vượt quá 30% tổng nguồn kinh phí của Công đoàn cơ sở,

## IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Các Cấp Công đoàn có trách nhiệm triển khai thực hiện quy định này.

**2.** Các Ban Tổ chức, Tài chính, Uỷ Ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn có trách nhiệm kiểm tra, hướng dẫn các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn thực hiện tốt quy định này.

**3.** Các văn bản trước đây trái với quy định này đều bãi bỏ. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc các cấp Công đoàn phản ảnh về Tổng Liên đoàn LĐVN (qua Ban Tổ chức) để xem xét giải quyết./.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**

**Đặng Ngọc Tùng**

# HƯỚNG DẪN SỐ 1618/HD-TLĐ NGÀY 19 THÁNG 9 NĂM 2007 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Bổ sung thực hiện chế độ tiền lương và phụ cấp chức vụ lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) trong hệ thống Công đoàn

*Căn cứ Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty Nhà nước; Hướng dẫn số 36-HD/BTCTW ngày 27/01/2005, của Ban Tổ chức Trung ương về việc hướng dẫn thực hiện chuyển xếp lương và phụ cấp đối với cán bộ, công chức, viên chức cơ quan Đảng, Mặt trận và đoàn thể và hướng dẫn 1913/HD-TLĐ ngày 27/9/2005 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN thực hiện chế độ tiền lương mới và phụ cấp chức vụ lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) trong hệ thống công đoàn Việt Nam;*

*Tổng Liên đoàn LĐVN quy định và hướng dẫn bổ sung một số điểm về chế độ tiền lương và phụ cấp chức vụ đối với cán bộ Công đoàn như sau:*

### I. TIỀN LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP CHỨC VỤ

**1. Đối tượng và phạm vi áp dụng:** Cán bộ Công đoàn chuyên trách chưa được hướng dẫn xếp lương mới tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP; Hướng dẫn số 36-HD/BTCTW ngày 27/01/2005 của Ban Tổ chức Trung ương; Hướng dẫn số 1913/HD-TLĐ ngày 27/9/2005 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

**2. Tiền lương và phụ cấp chức vụ:**

- Cán bộ Công đoàn chuyên trách áp dụng Bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ công ty Nhà nước theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ,

- Chủ tịch Công đoàn chuyên trách áp dụng thang bảng lương Phó Tổng giám đốc (Phó giám đốc) công ty nhà nước cùng hạng,

- Phó Chủ tịch Công đoàn chuyên trách hưởng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ cộng với phụ cấp chức vụ tương đương phụ cấp chức vụ Trưởng phòng công ty nhà nước cùng hạng,

Trường hợp doanh nghiệp chưa xếp hạng thì Ban Thường vụ Công đoàn cấp trên trực tiếp căn cứ vào các tiêu chí xếp hạng doanh nghiệp của Nhà nước, đối chiếu với thực tế của doanh nghiệp, từ đó quy định doanh nghiệp đó tương đương với doanh nghiệp loại mấy của Nhà nước, để làm căn cứ xếp lương và phụ cấp cho Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn chuyên trách theo nguyên tắc nêu trên.

Tiền lương và phụ cấp chức vụ được làm căn cứ để tính đóng và hưởng chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và thực hiện chính sách lao động theo quy định của pháp luật.

## II. NGUỒN CHI TRẢ LƯƠNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CHUYÊN TRÁCH

- Tiền lương cơ bản (lương và phụ cấp lương) cho cán bộ Công đoàn chuyên trách do Công đoàn chi trả từ ngân sách Công đoàn.

- Chênh lệch giữa tiền lương thực trả so với tiền lương cơ bản do Ban Chấp hành Công đoàn thoả thuận với chuyên môn đồng cấp xem xét quyết định.

## III. HIỆU LỰC THI HÀNH

Văn bản này có hiệu lực thi hành từ ngày ký. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc các cấp Công đoàn phản ảnh về Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (qua Ban Tổ chức TLĐ) để xem xét giải quyết./.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**

**Đặng Ngọc Tùng**

# HƯỚNG DẪN SỐ 1916/HD-TLĐ NGÀY 02 THÁNG 11 NĂM 2007 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Quy định các chức danh tương đương

*Kính gửi:* **- Các Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;**
**- Các Công đoàn ngành TW, Công đoàn TCty trực thuộc TLĐ;**
**- Các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn.**

*Căn cứ Nghị định 121/NĐ-CP ngày 30 tháng 9 năm 2005 của Chính phủ quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành một số điều của luật Thi đua, Khen thưởng và luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thi đua, khen thưởng.*

*Căn cứ Công văn số 1820/BTĐKT-VI ngày 21 tháng 9 năm 2007 của Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương về việc hướng dẫn quy định các chức danh tương đương làm căn cứ xét tặng thưởng (hoặc truy tặng) Huân chương đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý có quá trình cống hiến, có thành tích xuất sắc đóng góp vào sự nghiệp cách mạng của Đảng và của dân tộc.*

*Căn cứ Hướng dẫn số 1913/HD-TLĐ ngày 27 tháng 9 năm 2005 của Tổng Liên đoàn về việc thực hiện chế độ tiền lương và phụ cấp chức vụ lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) trong hệ thống Công đoàn.*

*Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện quy định các chức danh tương đương Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng trong hệ thống công đoàn để làm căn cứ xét khen thưởng như sau:*

### I. NGUYÊN TẮC CHUNG

Các chức danh theo quy định và quản lý của Bộ Chính trị, Ban Tổ chức Trung ương thực hiện theo quy định hiện hành.

Các trường hợp được xếp chức danh tương đương là những người được Đoàn Chủ tịch tổng Liên đoàn quyết định bổ nhiệm giữ các chức vụ hoặc công nhận giữ các chức vụ bầu cử làm công tác lãnh đạo và quản lý trong hệ thống Công đoàn, được xếp hưởng lương chức vụ theo bảng lương chức vụ hoặc được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo (bao gồm cả chức vụ bầu cử) bằng với mức lương hoặc phụ cấp của chức vụ xét tương đương.

### II. CÁC CHỨC DANH TƯƠNG ĐƯƠNG QUY ĐỊNH NHƯ SAU

**1. Chức danh trong hệ thống công đoàn tương đương Vụ trưởng**

Các chức danh lãnh đạo, quản lý được Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn bổ nhiệm, hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo từ 0,9 đến dưới 1,25 theo quy định hiện hành hoặc mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo 0,8 theo Nghị định số 25/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ và các chức danh lãnh đạo, quản lý có mức lương 533 đồng, 576 đồng

và 621 đồng/tháng theo Nghị định số 235/HĐBT ngày 18 tháng 9 năm 1985 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ).

1.1. Chức danh bầu cử:

- Uỷ viên đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn (trước đây là uỷ viên Ban thư ký Tổng Liên đoàn), Chủ nhiệm Uỷ ban kiểm tra Tổng Liên đoàn, Phó Bí thư thường trực Đảng Uỷ cơ quan Tổng Liên đoàn, Chủ tịch Công đoàn cơ quan Tổng Liên đoàn, Chủ tịch Công đoàn ngành Trung ương, Chủ tịch các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Chủ tịch Công đoàn chuyên trách Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.

1.2. Chức danh bổ nhiệm:

- Trưởng ban Tổng Liên đoàn, Trưởng ban cán sự Công đoàn Việt Nam tại nước ngoài, Viện Trưởng Viện công nhân và Công đoàn, Viện Trưởng Viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động, Hiệu trưởng trường Đại học Công đoàn, Tổng biên tập Báo Lao động, Tổng biên tập Báo Người lao động, Tổng Biên tập Tạp chí Lao động và Công đoàn, Tổng Biên tập Tạp chí Bảo hộ Lao động, Giám đốc Nhà xuất bản Lao động.

**2. Chức danh trong hệ thống công đoàn tương đương Phó Vụ Trưởng**

Các chức danh lãnh đạo, quản lý được Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn bổ nhiệm, hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo 0,8 theo quy định hiện hành hoặc mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo 0,6 theo Nghị định số 25/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ và các chức danh lãnh đạo, quản lý có mức lương 474 đồng, 513 đồng và 555 đồng/tháng theo Nghị định số 235/HĐBT ngày 18 tháng 9 năm 1985 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ).

2.1. Chức danh bầu cử:

- Phó Chủ nhiệm Uỷ ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn, Phó Chủ tịch Công đoàn ngành Trung ương, Phó Chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Phó Chủ tịch Công đoàn chuyên trách Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, Chủ tịch Công đoàn chuyên trách Tổng cục, Cục hạng I thuộc bộ.

2.2. Chức danh bổ nhiệm:

- Phó trưởng ban Tổng Liên đoàn, Phó Viện Trưởng Viện Công nhân và Công đoàn, Phó Viện Trưởng Viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động, Phó Hiệu trưởng trường Đại học Công đoàn, Phó Tổng biên tập Báo Lao động, Phó Tổng Biên tập Tạp chí Lao động và Công đoàn, Phó Tổng Biên tập Tạp chí Bảo hộ Lao động, Tổng Biên tập Báo Lao động Thủ đô, Giám đốc Trung tâm giới thiệu việc làm Tổng Liên đoàn; Giám đốc Nhà khách Tổng Liên đoàn, Phó Giám đốc Nhà xuất bản Lao động.

Trên đây là các chức danh lãnh đạo, quản lý trong hệ thống Công đoàn tương đương với các chức danh quy định của Nhà nước làm căn cứ xét khen thưởng cho cán bộ có quá trình cống hiến, có thành tích trong các giai đoạn cách mạng của Đảng và của dân tộc. Đề nghị Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương và các đơn vị trực thuộc tổ chức triển khai, thực hiện. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, báo cáo về Tổng Liên đoàn để kịp thời xem xét giải quyết./.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH**

**Mai Đức Chính**

# HƯỚNG DẪN SỐ 2061/HD-TLĐ NGÀY 27 THÁNG 11 NĂM 2007 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong tổ chức Công đoàn

*Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy các cơ quan Đảng, định hướng về tổ chức bộ máy Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; Nghị định số 132/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ về tinh giản biên chế, Thông tư liên tịch số 02/2007/TTLT-BNV-BTC ngày 24/9/2007 của liên Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 132/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 về chính sách tinh giản biên chế và Công văn số 2793-CV/BTCTW ngày 31 tháng 10 năm 2007 của Ban Tổ chức Trung ương Đảng, về việc hướng dẫn thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong các cơ quan Đảng, đoàn thể.*

*Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn một số nội dung thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong hệ thống Công đoàn như sau:*

### I. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI ÁP DỤNG CHÍNH SÁCH TINH GIẢN BIÊN CHẾ

Ngoài những quy định tại Phần I, Thông tư liên tịch số 02/2007/TTLT-BNV-BTC ngày 08/8/2007 của Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính, Tổng Liên đoàn hướng dẫn thêm như sau:

**1. Đối tượng tinh giản biên chế:**

a) Những người do xác định lại chức năng, nhiệm vụ, hoặc do cơ quan, tổ chức giảm đầu mối tổ chức mà không bố trí hết lao động theo các vị trí công việc mới thì được cơ quan sắp xếp trong diện tinh giản biên chế.

b) Những người do năng lực lãnh đạo, quản lý, chuyên môn yếu hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật kém, thường xuyên không bảo đảm chất lượng và thời gian quy định đối với công việc được giao trong 2 năm gần đây.

c) Những người trong 2 năm trở lại đây, mỗi năm có tổng số ngày nghỉ làm việc từ 60 ngày trở lên.

d) Những người đang làm công tác phục vụ trong các cơ quan công đoàn, đơn vị sự nghiệp do công đoàn quản lý bao gồm cả những người chuyển sang áp dụng chế độ hợp đồng theo quy định tại Nghị định 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính Nhà nước, đơn vị sự nghiệp.

e) Những người đang làm việc trong các cơ quan công đoàn, đơn vị sự nghiệp do công đoàn quản lý được cấp có thẩm quyền điều chuyển sang làm việc trong các tổ chức không sử dụng biên chế và quỹ lương từ ngân sách công đoàn, ngân sách Nhà nước và những người trong diện tinh giản biên chế nhưng xin chuyển sang các tổ chức không sử dụng biên chế và kinh phí từ ngân sách công đoàn, ngân sách Nhà nước.

h) Những người thôi giữ chức vụ lãnh đạo bao gồm cán bộ bầu cử và bổ nhiệm, do sắp xếp tổ chức không bổ nhiệm lại hoặc không tái cử nhưng chưa đến tuổi nghỉ hưu, không thể bố trí theo vị trí công việc mới.

i) Cán bộ, công chức chưa đạt trình độ chuẩn theo quy định của vị trí công việc đang đảm nhận nhưng không có vị trí công tác khác phù hợp để bố trí và không thể bố trí đào tạo lại được để chuẩn hóa về chuyên môn; những cán bộ, công chức, viên chức dôi dư do cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị không hợp lý và không thể bố trí, sắp xếp được công việc khác.

k) Các chức danh: Thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng, thành viên Ban Kiểm soát các doanh nghiệp thuộc tổ chức công đoàn thực hiện cổ phần hóa, giao bán, khoán, sáp nhập, giải thể, phá sản hoặc chuyển thành Công ty trách nhiệm hữu hạn theo quy định của Luật Doanh nghiệp được cơ quan công đoàn có thẩm quyền phê duyệt, có tên trong phương án giải quyết lao động dôi dư không tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp đó hoặc các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công đoàn.

**2. Phạm vi tinh giản biên chế**

Biên chế cán bộ công đoàn chuyên trách các cơ quan công đoàn (Cơ quan Tổng Liên đoàn, Công đoàn ngành Trung ương, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, công đoàn ngành địa phương, công đoàn Tổng công ty và tương đương, công đoàn cơ sở, đơn vị sự nghiệp) hưởng lương từ ngân sách công đoàn; biên chế gián tiếp trong các đơn vị sự nghiệp do các cấp công đoàn quản lý (gồm các trường, Trung tâm dịch vụ việc làm, Nhà xuất bản, Nhà Văn hóa Lao động, cơ quan Báo, Tạp chí, Viện Nghiên cứu KHKT BHLĐ v.v...).

**3. Đối tượng chưa áp dụng chính sách tinh giản biên chế**

a) Đang trong thời gian điều trị, điều dưỡng tại bệnh viện, có xác nhận của Giám đốc Bệnh viện;

b) Đang trong thời gian xem xét kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự;

c) Phụ nữ đang mang thai hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

d) Đối với trường hợp 2 vợ chồng đang làm việc chung một cơ quan mà thuộc diện tinh giản biên chế thì xem xét chưa giảm biên chế một người (trừ trường hợp người lao động tự nguyện)

**4. Đối tượng không được áp dụng tinh giản biên chế**

a) Những người tự ý bỏ việc hoặc đi học tập, công tác, nghỉ phép ở nước ngoài quá thời hạn từ 30 ngày trở lên không được cơ quan có thẩm quyền cho phép.

b) Cán bộ, công chức, viên chức không trong diện tinh giản biên chế nhưng tự nguyện xin nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc hoặc chuyển sang làm việc tại các tổ chức không hưởng lương thường xuyên từ ngân sách công đoàn do nhu cầu cá nhân;

c) Cán bộ, công chức, viên chức bị kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc.

## II. CÁC CHÍNH SÁCH TINH GIẢN BIÊN CHẾ

Ngoài chính sách Nhà nước quy định tại Nghị định số 132/2007/NĐ-CP và Thông tư số 02/2007/TTLT-BNV-BTC; Đối với những người nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc thuộc đối tượng tinh giản biên chế đang làm việc trong các cơ quan công đoàn, đơn vị sự nghiệp do công đoàn quản lý, hưởng lương từ ngân sách công đoàn, ngân sách Nhà nước hoặc từ nguồn kinh phí tự trang trải, được hưởng thêm khoản trợ cấp sau:

- Thời gian công tác công đoàn (bao gồm cả thời gian công tác trong các phòng ban của các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp thuộc tổ chức công đoàn) từ 1 đến 5 năm được trợ cấp là 03 tháng tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định (áp dụng cho các đơn vị Hành chính sự nghiệp) tại thời điểm có quyết định nghỉ.

Từ năm thứ 6 trở đi mỗi năm công tác được hưởng 1/2 tháng lương tối thiểu.

- Khoản trợ cấp trên do cơ quan, đơn vị đang trả lương cán bộ, công chức chi trả từ nguồn kinh phí của cơ quan đơn vị mình.

## III. CƠ SỞ, PHƯƠNG PHÁP TÍNH TOÁN MỨC TRỢ CẤP CHO CÁC ĐỐI TƯỢNG CHÍNH SÁCH TINH GIẢN BIÊN CHẾ

Thực hiện theo quy định tại Phần II và Phần III Thông tư liên tịch số 02/2007/TTLT-BNV-BTC ngày 24/9/2007 của liên Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính.

## IV. NGUỒN KINH PHÍ, CHẤP HÀNH KINH PHÍ VÀ QUYẾT TOÁN

### 1. Kinh phí để giải quyết chính sách tinh giản biên chế

Cơ quan, đơn vị sử dụng kinh phí được giao trong dự toán ngân sách hàng năm hoặc nguồn kinh phí được để lại sử dụng tại đơn vị từ nguồn thu theo chế độ tài chính hiện hành (đối với đơn vị có nguồn thu) để chi trả cho các chế độ được quy định tại Thông tư 02/2007/TTLT BNV-BTC ngày 24/9/2007.

### 2. Chấp hành kinh phí

Ở địa phương, căn cứ vào đề án tinh giản biên chế đã được Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy phê duyệt, Ban Tổ chức tỉnh ủy, thành ủy lập danh sách những người trong diện tinh giản biên chế thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, chuyển sang Sở Nội vụ, Sở Tài chính tỉnh, thành phố để tổng hợp, giải quyết theo quy định.

Ở cấp Trung ương, căn cứ vào đề án tinh giản biên chế đã được Tổng Liên đoàn phê duyệt, Ban Thường vụ Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty, đơn vị trực thuộc tính toán số tiền giải quyết chế độ theo các biểu 1a,1b,1c,1d; đồng thời tổng hợp số đối tượng tinh giản, lập dự toán kinh phí giải quyết chế độ theo biểu số 2 kèm theo Công văn gửi Tổng Liên đoàn để tổng hợp; Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn lập danh sách những người trong diện tinh giản biên chế của từng cơ quan đơn vị trình Ban Tổ chức Trung ương xác nhận và báo cáo Bộ Tài chính để giải quyết, đồng thời gửi Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố (nơi Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty, đơn vị trực thuộc có trụ sở chính) để giải quyết chính sách, chế độ Bảo hiểm xã hội đối với cán bộ, công chức theo quy định.

### 3. Quyết toán

Kết thúc đợt chi trả, các Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn phải thực hiện báo cáo kết quả thực hiện tinh giản biên chế và báo cáo quyết toán kinh phí đã chi trả cho các đối tượng được hưởng chính sách (theo biểu 1a,1b,1c,1d và 3 kèm theo hướng dẫn này) gửi Tổng Liên đoàn để tổng hợp quyết toán với Bộ Tài chính theo quy định hiện hành, trường hợp thiếu so với tạm

cấp được bổ sung. Kinh phí sử dụng không đúng mục đích, chi sai chế độ, sử dụng không hết đều phải thu hồi, hoàn trả ngân sách Trung ương.

Các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố phải thực hiện việc báo cáo kết quả việc thực hiện tinh giản biên chế và báo cáo quyết toán kinh phí đã chi trả cho các đối tượng được hưởng chính sách (theo biểu 1a, 1b, 1c, 1d và 3 kèm theo hướng dẫn này) gửi tỉnh ủy, thành ủy theo hướng dẫn của tỉnh ủy, thành ủy.

Việc thu, chi kinh phí giải quyết chế độ chính sách tinh giản biên chế nói trên phải được tổng hợp chung vào báo cáo tài chính của cơ quan, đơn vị hàng năm theo đúng quy định tại Quyết định số 19/2006/QĐ-BTC ngày 30/3/2006 của Bộ trưởng Bộ Tài chính về việc ban hành chế độ kế toán hành chính sự nghiệp.

## V. TRÌNH TỰ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Để đảm bảo tính thống nhất, công khai, dân chủ khi triển khai thực hiện tinh giản biên chế phải tiến hành theo trình tự sau:

**1.** Các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn có trách nhiệm tổ chức phổ biến, quán triệt chính sách tinh giản biên chế quy định tại Nghị định số 132/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn thi hành đến cán bộ, công chức, viên chức thuộc quyền quản lý; chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị trực thuộc tổ chức thực hiện tinh giản biên chế.

**2.** Rà soát chức năng, nhiệm vụ để định rõ những nhiệm vụ không còn phù hợp cần loại bỏ, những nhiệm vụ trùng lắp cần chuyển giao sang cơ quan, đơn vị khác; Những nhiệm vụ cần phân cấp cho cấp dưới, địa phương và tổ chức sự nghiệp hoặc doanh nghiệp đảm nhận. Xây dựng Đề án kiện toàn tổ chức, tinh giản biên chế, sắp xếp lại tổ chức, đơn vị trực thuộc theo hướng thu gọn đầu mối, bỏ khâu trung gian, mỗi cơ cấu được giao nhiều việc, gắn với cải tiến quy chế làm việc, cải cách thủ tục hành chính, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt (Tỉnh ủy, Thành ủy, Tổng Liên đoàn).

**3.** Sắp xếp cán bộ, công chức, viên chức để từ đó xác định số người trong diện tinh giản biên chế theo từng kỳ/năm (6 tháng 1 lần).

**4.** Lập danh sách và dự toán số tiền trợ cấp cho từng đối tượng tinh giản biên chế theo định kỳ/năm (6 tháng 1 lần) trình cấp có thẩm quyền phê duyệt (Tỉnh ủy, Thành ủy, Tổng Liên đoàn).

**5.** Nghị định số 132/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ về tinh giản biên chế có hiệu lực thi hành hết ngày 31/12/2011.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn tổng công ty, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn gửi báo cáo về Tổng Liên đoàn để tổng hợp, kiến nghị Chính phủ giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**CHỦ TỊCH**

**Đặng Ngọc Tùng**

# QUYẾT ĐỊNH SỐ 1594/QĐ-TLĐ NGÀY 12 THÁNG 12 NĂM 2007 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc ban hành qui tắc ứng xử của cán bộ công đoàn

## ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

*Căn cứ Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động và Luật Phòng, chống tham nhũng;*

*Căn cứ Pháp lệnh Cán bộ, công chức đã được sửa đổi, bổ sung năm 2000 và 2003;*

*Theo đề nghị của Ban Pháp luật và Văn phòng Tổng Liên đoàn.*

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Qui tắc ứng xử của cán bộ công đoàn.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, các Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn và các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn có trách nhiệm thi hành Quyết định này.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC

**Nguyễn Hòa Bình**

# QUI TẮC ỨNG XỬ CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

*(Ban hành theo Quyết định số 1594/QĐ-TLĐ ngày 12 tháng 12 năm 2007 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)*

## Chương I
## NHỮNG QUI ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Phạm vi và đối tượng điều chỉnh

1. Qui tắc này qui định các chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống công đoàn (sau đây gọi là cán bộ công đoàn) khi thi hành nhiệm vụ và trong quan hệ xã hội; qui định trách nhiệm và xử lý kỷ luật khi cán bộ công đoàn vi phạm.

2. Cán bộ công đoàn thuộc đối tượng điều chỉnh theo Qui tắc này bao gồm:

a) Cán bộ, công chức qui định tại điểm a và b khoản 1 Điều 1 Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 2003 làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; LĐLĐ quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; công đoàn cấp trên cơ sở và công đoàn cơ sở (sau đây gọi chung là công đoàn).

b) Cán bộ, viên chức qui định tại điểm d khoản 1 Điều 1 Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 2003 làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của công đoàn.

**Điều 2.** Mục đích

1. Qui định các chuẩn mực xử sự trong thi hành nhiệm vụ; trong quan hệ xã hội để bảo đảm công khai trách nhiệm, nhiệm vụ và quan hệ xã hội của cán bộ công đoàn.

2. Nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ công đoàn trong công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, thực hành tiết kiệm.

3. Là căn cứ để cơ quan công đoàn cấp có thẩm quyền thực hiện khen thưởng hoặc xử lý trách nhiệm theo phân cấp khi cán bộ công đoàn thực hiện tốt hoặc vi phạm các chuẩn mực xử sự trong thi hành nhiệm vụ và trong quan hệ xã hội.

**Điều 3.** Giải thích từ ngữ

1. "Chuẩn mực xử sự của cán bộ công đoàn trong thi hành nhiệm vụ" là các qui định về những việc phải làm hoặc không được làm khi cán bộ công đoàn thực thi nhiệm vụ.

2. "Chuẩn mực xử sự của cán bộ công đoàn trong quan hệ xã hội" là các qui định về những việc phải làm hoặc không được làm của cán bộ công đoàn khi tham gia các hoạt động xã hội và cộng đồng nhằm bảo đảm sự gương mẫu, xây dựng nếp sống văn minh, sống và làm việc theo qui định của pháp luật.

3. "Vụ lợi" là lợi ích vật chất, tinh thần và lợi ích khác mà người có chức vụ, quyền hạn trong tổ chức công đoàn đạt được hoặc có thể đạt được thông qua hành vi tham nhũng.

4. "Tham nhũng" là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn trong tổ chức công đoàn đã lợi dụng chức vụ quyền hạn đó để vụ lợi.

## Chương II
## NHỮNG VIỆC PHẢI LÀM VÀ KHÔNG ĐƯỢC LÀM CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRONG THI HÀNH NHIỆM VỤ

### Mục I
### NHỮNG VIỆC PHẢI LÀM

**Điều 4.** Trách nhiệm công chức và trách nhiệm người đứng đầu

1. Cán bộ công đoàn khi thi hành nhiệm vụ phải thực hiện đầy đủ và đúng qui định về nghĩa vụ, trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức qui định tại Điều 6, Điều 7, Điều 8 Pháp lệnh Cán bộ, công chức; khoản 3, Điều 5 Luật Phòng, chống tham nhũng; Điều 10 Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và các qui định của Nhà nước, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2. Có trách nhiệm phát hiện việc thực hiện không đúng qui định của cán bộ công đoàn trong cơ quan, đơn vị và cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan, đơn vị khác có liên quan trong việc thực hiện nhiệm vụ; phản ánh kịp thời, trung thực đến người có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức, viên chức và chịu trách nhiệm cá nhân về những phản ánh của mình.

3. Người đứng đầu công đoàn các cấp, các đơn vị sự nghiệp của công đoàn có trách nhiệm đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ thuộc thẩm quyền và xử lý vi phạm đối với cán bộ vi phạm các qui định của công đoàn và pháp luật theo phân cấp quản lý cán bộ.

**Điều 5.** Chấp hành các quyết định khi thực hiện nhiệm vụ

1. Cán bộ công đoàn khi thực thi nhiệm vụ phải chấp hành quyết định của cấp có thẩm quyền; chủ động phối hợp với cán bộ, công chức, viên chức khác trong cơ quan, đơn vị và cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan, đơn vị, tổ chức có liên quan để thực hiện nhiệm vụ có hiệu quả.

2. Khi thực hiện nhiệm vụ, cán bộ công đoàn phải chấp hành quyết định của cấp quản lý trực tiếp. Trường hợp có quyết định của cấp trên cấp quản lý trực tiếp, phải thực hiện theo quyết định của cấp có thẩm quyền cao nhất và báo cáo cấp quản lý trực tiếp về việc thực hiện quyết định đó.

Quá trình thực hiện, nếu phát hiện quyết định đó trái pháp luật hoặc không phù hợp với thực tiễn, phải báo cáo ngay với người ra quyết định; trường hợp vẫn phải chấp hành quyết định thì báo cáo lên cấp trên trực tiếp của người ra quyết định và không phải chịu trách nhiệm về hậu quả gây ra do việc thực hiện quyết định đó.

3. Cán bộ công đoàn cấp trên có trách nhiệm kiểm tra việc thực hiện các quyết định của cán bộ công đoàn cấp dưới thuộc lĩnh vực được giao; phát hiện và báo cáo kịp thời với người ra quyết định cùng cấp, cấp dưới hoặc người ra quyết định của cấp trên

về những quyết định có căn cứ trái pháp luật hoặc không phù hợp với qui định của công đoàn thuộc lĩnh vực được giao.

**Điều 6.** Về giải quyết các yêu cầu của cơ quan, đơn vị, tổ chức, đoàn viên công đoàn, công nhân, viên chức

1. Cán bộ công đoàn khi được giao giải quyết yêu cầu của cơ quan, đơn vị, tổ chức và công nhân, viên chức, lao động, phải công khai qui trình thực hiện đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt; chịu trách nhiệm về hành vi của mình và phải giải quyết đúng pháp luật, đúng thời gian qui định. Trường hợp công việc cần kéo dài quá thời gian qui định phải thông báo cho đương sự biết.

2. Cán bộ công đoàn giữ chức vụ lãnh đạo trong quản lý, điều hành hoạt động của cơ quan, đơn vị phải có phương pháp điều hành phù hợp nhằm phát huy khả năng, kinh nghiệm, tính sáng tạo, chủ động của từng người trong việc thực hiện nhiệm vụ; khi phân công và chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ phải thực hiện dân chủ, tạo điều kiện trong học tập và phát huy sáng kiến, tôn trọng và tạo niềm tin cho cán bộ, công chức, viên chức dưới quyền; bảo vệ danh dự cán bộ cơ quan, đơn vị mình khi bị tố cáo không đúng sự thật.

**Điều 7.** Trong giao tiếp hành chính

1. Cán bộ công đoàn khi làm việc tại công sở và trong thời gian thực thi nhiệm vụ phải đeo thẻ công chức theo qui định; phải thực hiện qui định về văn minh công sở; có đạo đức, lối sống văn hóa, chuẩn mực, giữ uy tín, danh dự cho cơ quan, đơn vị, lãnh đạo và đồng nghiệp.

2. Phải có thái độ lịch sự, hòa nhã, văn minh khi tiếp cán bộ, đoàn viên và công nhân, viên chức, lao động tại công sở. Khi giao dịch trực tiếp, hoặc bằng văn bản hành chính hoặc qua các phương tiện thông tin (điện thoại, thư tín, mạng internet ) phải bảo đảm thông tin trao đổi trên cơ sở luật pháp, đúng nội dung công việc mà cơ quan, đơn vị, tổ chức và cán bộ, đoàn viên, người lao động cần hướng dẫn, trả lời.

3. Khi thừa hành nhiệm vụ phải tôn trọng người lãnh đạo, phục tùng và chấp hành nhiệm vụ được giao; phải phát huy tinh thần tự chủ, dám chịu trách nhiệm và có trách nhiệm đóng góp ý kiến trong hoạt động, điều hành của cơ quan, đơn vị mình, bảo đảm cho hoạt động đạt kết quả cao.

4. Trong quan hệ với đồng nghiệp phải trung thực, chân thành, tôn trọng, có trách nhiệm, bảo đảm sự đoàn kết; phối hợp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ để công việc được giải quyết nhanh chóng, hiệu quả.

## Mục II
## NHỮNG VIỆC KHÔNG ĐƯỢC LÀM

**Điều 8.** Trách nhiệm công chức

1. Cán bộ công đoàn phải thực hiện những qui định tại Pháp lệnh Cán bộ, công chức đã được sửa đổi, bổ sung năm 2000, 2003; Luật Phòng, chống tham nhũng và các qui định của pháp luật khác về những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm.

2. Khi thực thi nhiệm vụ không được mạo danh hoặc mượn danh cơ quan, đơn vị mình để vụ lợi giải quyết công việc của cá nhân.

**Điều 9.** Trong thực hiện nhiệm vụ

1. Không trốn tránh trách nhiệm khi nhiệm vụ do mình thực hiện gây nên hậu quả ảnh hưởng đến hoạt động của cơ quan, đơn vị mình hoặc của cơ quan, đơn vị, tổ chức khác hoặc vi phạm quyền lợi chính đáng, hợp pháp, danh dự và nhân phẩm của cán bộ, đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động.

2. Không cố tình kéo dài thời gian hoặc từ chối sự phối hợp của những người trong cơ quan, đơn vị mình hoặc cơ quan, đơn vị, tổ chức có liên quan và của người lao động khi thực hiện nhiệm vụ.

3. Không che dấu, bưng bít, làm sai lệch các nội dung phản ánh về những việc liên quan đến chức năng, nhiệm vụ do mình được giao thực hiện không đúng qui định của pháp luật và các qui định của công đoàn.

**Điều 10.** Khi giải quyết yêu cầu của cơ quan, đơn vị, tổ chức và của cán bộ, đoàn viên, công nhân, viên chức và người lao động

1. Cán bộ công đoàn không được từ chối khi được giao giải quyết các yêu cầu của cơ quan, đơn vị, tổ chức và của người lao động về quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người cần được giải quyết phù hợp với chức trách, nhiệm vụ, thẩm quyền được giao.

2. Không làm mất, hư hỏng hoặc làm sai lệch hồ sơ, tài liệu liên quan đến yêu cầu của cơ quan, đơn vị, tổ chức, của công nhân, viên chức và người lao động khi được giao nhiệm vụ giải quyết.

3. Không làm lộ bí mật Nhà nước, bí mật công tác và bí mật nội dung đơn thư khiếu nại, tố cáo của cơ quan, đơn vị, tổ chức và cá nhân theo qui định của pháp luật hiện hành.

## Chương III
## NHỮNG VIỆC PHẢI LÀM VÀ KHÔNG ĐƯỢC LÀM CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRONG QUAN HỆ XÃ HỘI

### Mục I
### NHỮNG VIỆC PHẢI LÀM

**Điều 11.** Trách nhiệm công chức

1. Cán bộ công đoàn khi tham gia các hoạt động xã hội phải thể hiện sự văn minh, lịch sự về trang phục và trong giao tiếp, ứng xử.

2. Có trách nhiệm hướng dẫn công nhân, viên chức và người lao động thực hiện nếp sống và làm việc theo qui định của pháp luật.

3. Khi phát hiện đối tượng có dấu hiệu tiêu cực hoặc có hành vi vi phạm pháp luật phải có trách nhiệm thông báo kịp thời với cơ quan, đơn vị có thẩm quyền quản lý biết để ngăn chặn, xử lý.

**Điều 12.** Những việc cán bộ công đoàn phải làm

1. Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật trong công nhân, viên chức, lao động; phòng, chống các tệ nạn xã hội; vận động công nhân, viên chức và người lao động hưởng ứng phong trào toàn dân đoàn kết, xây dựng đời sống văn hóa khu dân cư do các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền phát động.

2. Gương mẫu chấp hành và vận động cán bộ, đoàn viên công đoàn, công nhân, viên chức và người lao động thực hiện chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước và các qui định của công đoàn.

## Mục II
## NHỮNG VIỆC KHÔNG ĐƯỢC LÀM

**Điều 13.** Trong quan hệ xã hội và ứng xử nơi công cộng

1. Không lợi dụng chức vụ, quyền hạn, mạo danh để tạo thanh thế khi tham gia các hoạt động trong xã hội.

2. Không sử dụng các tài sản, phương tiện tài chính công cho các hoạt động vụ lợi.

3. Không tổ chức các hoạt động cưới hỏi, ma chay, mừng thọ, sinh nhật, tân gia, thăng chức và các hoạt động khác của bản thân và gia đình vì mục đích vụ lợi.

4. Không vi phạm các qui định về nội qui, qui tắc nơi công cộng; không vi phạm các chuẩn mực về thuần phong mỹ tục tại nơi công cộng để đảm bảo sự văn minh, tiến bộ của xã hội.

5. Không vi phạm các qui định về đạo đức công dân đã được pháp luật qui định hoặc các qui ước tiến bộ đã được cộng đồng dân cư thống nhất thực hiện.

## Chương IV
## TRÁCH NHIỆM CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN VÀ CƠ QUAN CÔNG ĐOÀN CÁC CẤP

**Điều 14.** Trách nhiệm của cán bộ công đoàn

1. Có trách nhiệm thực hiện các qui định tại Qui tắc ứng xử này.

2. Phát hiện và báo cáo cơ quan, đơn vị có thẩm quyền về những vi phạm Qui tắc này của cán bộ, công chức, viên chức cùng cơ quan và trong công đoàn các cấp.

**Điều 15.** Trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan công đoàn các cấp

1. Quán triệt, hướng dẫn và tổ chức thực hiện Qui tắc ứng xử này.

2. Cơ quan công đoàn phải niêm yết công khai Qui tắc ứng xử tại trụ sở làm việc.

3. Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện Qui tắc ứng xử này đối với cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị mình quản lý.

4. Phê bình, chấn chỉnh, xử lý các vi phạm hoặc đề nghị công đoàn cấp trên hoặc đơn vị có thẩm quyền xử lý vi phạm đối với cán bộ công đoàn theo phân cấp quản lý.

5. Kiểm tra, giám sát việc thực hiện Qui tắc ứng xử này đối với công đoàn và đơn vị cấp dưới.

6. Xử lý vi phạm Qui tắc ứng xử này đối với cán bộ công đoàn thuộc thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

## Chương V
## XỬ LÝ VI PHẠM

**Điều 16.** Đối với người đứng đầu cơ quan công đoàn và cán bộ công đoàn

1. Cơ quan công đoàn các cấp và đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ công đoàn có cán bộ, công chức, viên chức vi phạm các qui định của Qui tắc ứng xử này, tuỳ theo mức độ vi phạm, người đứng đầu cơ quan công đoàn và đơn vị cấp đó sẽ bị xử lý kỷ luật theo qui định của pháp luật.

2. Cán bộ công đoàn nếu vi phạm qui định của Qui tắc ứng xử này thì căn cứ vào mức độ vi phạm sẽ bị xử lý trách nhiệm theo qui định của pháp luật và tổ chức công đoàn.

## Chương VI
## TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**Điều 17.** Đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm kiểm tra, đôn đốc các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, các Công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty và các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn thực hiện Qui tắc ứng xử này.

**Điều 18.** Đối với Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty và các đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn

1. Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty và các đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn có trách nhiệm tổ chức triển khai thực hiện, kiểm tra, giám sát việc niêm yết công khai và thực hiện Qui tắc ứng xử này trong cơ quan công đoàn thuộc phạm vi địa phương, ngành quản lý.

2. Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu có vướng mắc Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty và các đơn vị trực thuộc phản ánh về Tổng Liên đoàn để nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**

**Nguyễn Hòa Bình**

# HƯỚNG DẪN SỐ 249/HD-TLĐ NGÀY 19 THÁNG 02 NĂM 2008 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết số 03/NQ-ĐCT của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn (năm 2008 - 2013)

Ngày 22/10/2004, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã ban hành Nghị quyết 03/NQ-ĐCT, về việc đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn, từ đó đến nay các cấp công đoàn tích cực triển khai thực hiện và đạt được một số kết quả tốt. Tuy nhiên trong quá trình tổ chức thực hiện vẫn còn bộc lộ những yếu kém, chưa tạo chuyển biến một cách căn bản về nhận thức và hành động trong toàn hệ thống công đoàn về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Để nhận thức đúng tầm quan trọng, khắc phục những khó khăn, vướng mắc về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn, thống nhất tổ chức chỉ đạo trong toàn hệ thống, nhằm thực hiện kế hoạch hoá công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ từ trung ương đến cơ sở, Tổng Liên đoàn LĐVN hướng dẫn tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết 03/NQ-ĐCT của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2008-2013 như sau:

### I. QUAN ĐIỂM

**1.** Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế là nhiệm vụ vừa quan trọng cấp thiết, vừa cơ bản lâu dài của tổ chức công đoàn.

**2.** Đào tạo đại học chính quy tập trung là chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, đào tạo ngắn hạn và bồi dưỡng là giải pháp cấp bách đáp ứng nguồn cán bộ cho tổ chức công đoàn.

**3.** Hết sức coi trọng việc xây dựng tiêu chuẩn, làm căn cứ tuyển chọn, đào tạo, bố trí, sử dụng và đãi ngộ cán bộ.

### II. MỤC TIÊU

**1.** Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đủ về số lượng, tốt về chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế.

**2.** Hoàn thiện tổ chức và quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống tổ chức công đoàn.

## III. TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN CÁC CẤP

### 1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

***1.1. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.***

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN xây dựng chiến lược cán bộ đến năm 2020, ban hành cơ chế chính sách làm cơ sở chỉ đạo các cấp công đoàn xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

***1.2. Các Ban của Tổng Liên đoàn.***

Hàng năm các ban của Tổng Liên đoàn quy hoạch cán bộ làm cơ sở xây dựng, và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức để nâng cao trình độ, nâng ngạch cán bộ, chuyên viên theo quy định; xây dựng kế hoạch tập huấn, bồi dưỡng theo chuyên đề của ban. Các kế hoạch gửi về Ban tổ chức trước ngày 15/11 hàng năm để tập hợp trình Đoàn Chủ tịch phê duyệt, thống nhất quản lý, phân bổ và sử dụng nguồn kinh phí.

A. BAN TỔ CHỨC:

- Giúp Đoàn Chủ tịch quản lý về công tác đào tạo của Tổng Liên đoàn, triển khai, hướng dẫn các cấp công đoàn thực hiện Nghị quyết 03/NQ-ĐCT Nghị quyết 03/NQ-ĐCT của Đoàn Chủ tịch về đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn, theo dõi, tập hợp, báo cáo Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

- Có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo và giảng viên kiêm chức công đoàn thuộc LĐLĐ các tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn các Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.

- Triển khai hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng từ Tổng liên đoàn đến các LĐLĐ địa phương, Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn các Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ quan và các đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn.

- Nghiên cứu xây dựng quy chế và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; đề án củng cố nâng cao chất lượng đào tạo các trường công đoàn, biên soạn, chỉnh sửa tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp.

- Tập hợp quy hoạch, kế hoạch của các ban, đơn vị, hàng năm giúp Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng theo quy hoạch của các ban, đơn vị đã xây dựng và được Thường trực đoàn Chủ tịch phê duyệt hoặc bổ sung theo chiến lược cán bộ của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn

B. BAN ĐỐI NGOẠI:

Mở rộng quan hệ hợp tác với các tổ chức công đoàn trên thế giới và các tổ chức quốc tế, phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức, cùng các ban có liên quan để trao đổi kinh nghiệm hoạt động công đoàn trong nền kinh tế thị trường, phương pháp đào tạo cán bộ công đoàn. Đồng thời khai thác các nguồn tài trợ để phục vụ cho công tác đào tạo một cách thiết thực, hiệu quả.

C. BAN TÀI CHÍNH:

- Giúp Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn quản lý, xây dựng và hướng dẫn thực hiện kế hoạch kinh phí hàng năm (10-15%) của mối cấp công đoàn cho công tác đào tạo cán bộ công đoàn trong toàn hệ thống; hướng dẫn thực hiện chế độ chi tiêu và thực hiện thanh quyết toán các nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn.

- Trực tiếp quản lý, thanh quyết toán nguồn kinh phí đào tạo (10-15%) của cơ quan Tổng Liên đoàn.

**2. Trách nhiệm của các Trường công đoàn**

***2.1. Trường Đại học Công đoàn:***

- Trường Đại học Công đoàn tiếp tục hoàn thiện các thủ tục để lập cơ sở II, nhanh chóng đầu tư xây dựng cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Mở rộng quy mô và các loại hình đào tạo theo hướng đa ngành, đa cấp; nâng cao chất lượng đào tạo, sử dụng các phương tiện kỹ thuật tiên tiến hỗ trợ cho việc dạy và học theo phương pháp tích cực, lý luận gắn với thực tế; đào tạo theo yêu cầu, nhu cầu của các cấp công đoàn và cung cấp nguồn nhân lực cho xã hội.

- Xây dựng đề án nâng cấp Khoa Công đoàn thành Trung tâm nghiên cứu và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn, xây dựng đội ngũ giảng viên đủ mạnh (kể cả giảng viên kiêm chức). Tăng cường nghiên cứu lý luận, gắn với thực tiễn về giai cấp công nhân, về tổ chức và hoạt động công đoàn, biên soạn giáo trình, tài liệu, sách tham khảo đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong nền kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế.

- Phối hợp chặt chẽ với các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, các trường công đoàn, LĐLĐ, tỉnh, thành phố, công đoàn ngành TW, công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn để thực hiện tốt chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

- Giúp các trường công đoàn đào tạo các ngành chuẩn, bằng cấp theo quy định của Bộ giáo dục.

***2.2. Trường Đại học Tôn Đức Thắng:***

- Trường Đại học Tôn Đức Thắng tiếp tục hoàn chỉnh các thủ tục cần thiết để xây dựng cơ sở II của Trường tại Quận 7, thành phố Hồ Chí Minh.

- Xây dựng đề án thành lập Khoa Công đoàn (trên cơ sở sáp nhập Trường Trung cấp Công đoàn thành phố Hồ Chí Minh vào Trường Đại học Tôn Đức Thắng), để đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn dài hạn cho tỉnh phía nam.

***2.3. Các Trường Công đoàn:***

- Trường đào tạo Cán bộ Công đoàn Hà Nội, Trường Công đoàn Miền Trung - Tây Nguyên, Trường Cán bộ Công đoàn Nam Định, Trường trung cấp Công đoàn Giao thông vận tải, tăng cường nâng cấp, đầu tư các phương tiện điều kiện phục vụ cho dạy và học.

- Nâng cao trình độ, năng lực cán bộ công nhân viên chức, chủ động xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đáp ứng nhu cầu về chất lượng.

- Phối hợp chặt chẽ với Trường Đại học Công đoàn, Trường đại học Tôn Đức Thắng và LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, các đơn vị có liên quan để đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn ở địa phương, khu vực và đào tạo các ngành chuẩn, theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

**3. Trách nhiệm của LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành TW, CĐ Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.**

- Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, thực hiện xây dựng quy hoạch cán bộ, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức triển khai thực hiện việc chọn cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng theo đúng quy hoạch, kế hoạch đã được Ban Thường vụ phê duyệt, đồng thời hàng năm có bổ sung khi cần thiết. Những đơn vị có trường công đoàn thì giao kế hoạch cho trường hoặc phối hợp với các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để thực hiện.

- Xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức gồm những cán bộ có trình độ, kinh nghiệm hoạt động công đoàn, xây dựng quy chế, tạo điều kiện, phương tiện để giảng viên kiêm chức tham gia giảng dạy trong các lớp đào tạo ngắn hạn, tập huấn, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

- Chọn cán bộ tại Ban Tổ chức - LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành Trung ương, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, có trình độ đại học trở lên, có khả năng tham mưu giúp việc cho Ban Thường vụ trong việc quản lý, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

- Thực hiện tốt việc chọn cử cán bộ, công nhân lao động đi đào tạo theo quy định tại Quyết định số 1375/QĐ-TLĐ ngày 01/9/2006 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN về tuyển sinh và đào tạo cán bộ công đoàn hệ đại học chính quy tập trung.

- Tăng cường quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Hàng năm, Ban Thường vụ công đoàn các cấp có kế hoạch dành 10-15% nguồn tài chính công đoàn để tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đầu tư cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị phục vụ cho việc dạy và học.

- Những đơn vị có trường công đoàn, thực hiện chỉ đạo xây dựng đề án củng cố trường theo hướng, trường công đoàn nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân, do LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành TW trực tiếp quản lý theo ủy quyền của Tổng Liên đoàn. Dành nguồn kinh phí tự có và tranh thủ các cấp, các ngành bổ sung nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị, để trường có điều kiện đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học theo hướng tích cực. Cán bộ biên chế làm nhiệm vụ quản lý, làm việc chuyên trách tại trường công đoàn phải được quy hoạch ổn định, lâu dài.

Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành TW, công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn báo cáo đánh giá kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn (theo biểu mẫu) gửi về Tổng Liên đoàn (qua Ban Tổ chức) trước ngày 15/11 hàng năm.

## IV. PHÂN CẤP TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1. Công tác đào tạo cán bộ công đoàn**

Công tác đào tạo cán bộ công đoàn do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành TW, công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, trực tiếp quản lý và chỉ đạo thực hiện theo sự phân công, phân cấp quản lý cán bộ của Tổng Liên đoàn. Hàng năm, căn cứ việc thực hiện kế hoạch, tiêu chuẩn cán bộ và nhu cầu nguồn nhân lực để xem xét bổ sung và tổ chức thực hiện kế hoạch.

Các cấp công đoàn căn cứ vào trình độ cán bộ hiện có, tiêu chuẩn cán bộ công đoàn từng cấp và pháp lệnh cán bộ công chức, để bố trí cán bộ đi đào tạo theo thứ tự ưu tiên, đúng chức năng nhiệm vụ, sở trường mà cán bộ đi đào tạo theo thứ tự ưu tiên, đúng chức năng nhiệm vụ, sở trường mà cán bộ đi đào tạo về dự kiến sẽ đảm nhiệm.

**2. Công tác tập huấn, bồi dưỡng cán bộ**

- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức tập huấn, bồi dưỡng, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn là ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên Uỷ ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn, cán bộ công đoàn chủ chốt, cán bộ phụ trách các chuyên đề thuộc LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành TW, công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.

- Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành TW, công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn chịu trách nhiệm quản lý, tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn là ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên ủy Ban Kiểm tra đồng cấp và cấp trên trực tiếp cơ sở, cán bộ chủ chốt, cán bộ phụ trách các chuyên đề thuộc LĐLĐ các quận, huyện, thị xã, thành phố, công đoàn ngành địa phương, công đoàn các tổng công ty trực thuộc...

- Liên đoàn lao động quận, huyện, thị xã, thành phố, công đoàn ngành địa phương, công đoàn khu công nghiệp, công đoàn Tổng công ty chịu trách nhiệm quản lý, tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng, cho cán bộ công đoàn là uỷ viên Ban Chấp hành, uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra đồng cấp và công đoàn giáo dục cấp huyện,... cán bộ chủ chốt, cán bộ phụ trách các chuyên đề của công đoàn cơ sở

- Công đoàn giáo dục quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố chịu trách nhiệm quản lý, tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn cơ sở.

- Công đoàn cơ sở chịu trách nhiệm quản lý, tổ chức bồi dưỡng từ tổ trưởng, tổ phó đến uỷ viên Ban Chấp hành, uỷ viên Uỷ ban Kiểm tra công đoàn cơ sở.

Các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, các cấp công đoàn tổ chức triển khai thực hiện theo hướng dẫn này.

**TM. ĐOÀN CHỦ T|CH**
**PHÓ CHỦ T|CH**

**Nguyễn Văn Ngàng**

# CÔNG VĂN SỐ 374/TLĐ NGÀY 05 THÁNG 3 NĂM 2008 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc Quy định bổ sung và hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp đối với cán bộ công đoàn

*Kính gửi:* **- Các liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương**
**- Công đoàn ngành Trung ương**
**- Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng liên đoàn**

Để tạo điều kiện thuận lợi cho các cấp công đoàn thực hiện chế độ phụ cấp đối với cán bộ công đoàn theo Quyết định số 1262/2007/QĐ-TLĐ ngày 19/9/2007, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam quy định bổ sung và hướng dẫn thực hiện một số nội dung như sau:

### I. CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP ĐỐI VỚI CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

**1.** Công đoàn cơ sở có dưới 150 đoàn viên được chi phụ cấp trách nhiệm cho uỷ viên Ban chấp hành, Kế toán trưởng kiêm nhiệm, thủ quỹ kiêm nhiệm của công đoàn cơ sở hệ số: 0,11; Uỷ viên uỷ ban Kiểm tra công đoàn cơ sở, Chủ tịch công đoàn bộ phận, tổ trưởng công đoàn hệ số: 0,1 so với mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định.

**2.** Cán bộ công đoàn giữ nhiều chức danh ở 1 công đoàn cơ sở, chỉ được hưởng 1 mức phụ cấp kiêm nhiệm hoặc phụ cấp trách nhiệm của chức danh cao nhất.

**3. Nguồn kinh phí chi trả:**

- Kinh phí để chi lương, phụ cấp, các khoản phải nộp theo lương của cán bộ chuyên trách công đoàn và phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp trách nhiệm của cán bộ công đoàn cơ sở không được vượt quá 30% tổng nguồn thu kinh phí và đoàn phí công đoàn, công đoàn cơ sở được sử dụng.

Trong trường hợp nguồn kinh phí của công đoàn cơ sở có khó khăn hoặc nguồn kinh phí được phân bổ cho khoản mục lương, phụ cấp cán bộ chuyên trách, phụ cấp cán bộ công đoàn sử dụng không hết, Ban chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào tình hình thực tế của đơn vị để quyết định đối tượng được hưởng chế độ phụ cấp trách nhiệm; mức phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp trách nhiệm; thời gian tính phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp trách nhiệm (tháng, quý, năm) cho phù hợp. Nhưng mức phụ cấp kiêm nhiệm hàng tháng tối đa không quá hệ số 0,5 so với mức lương tối thiểu chung, phụ cấp trách nhiệm tối đa không quá hệ số 0,2 so với mức lương tối thiểu chung do nhà nước quy định.

- Công đoàn cơ sở được sử dụng nguồn thu khác để chi phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ công đoàn cơ sở. Đối tượng, mức chi phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ công đoàn cơ sở sử dụng từ nguồn thu khác, do Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định.

**4.** Khoản chi phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp trách nhiệm của cán bộ công đoàn được hạch toán vào mục 2 (mã số 28) và quyết toán với công đoàn cấp trên theo quy định hiện hành của Tổng Liên đoàn lao động VN.

## II. CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP ĐỐI VỚI CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN CƠ SỞ

**1. Phụ cấp kiêm nhiệm:** Chủ tịch công đoàn không chuyên trách công đoàn cấp trên cơ sở trở lên theo quy định của Điều lệ công đoàn Việt Nam ở các đơn vị có chỉ tiêu biên chế chuyên trách nhưng bố trí kiêm nhiệm, được hưởng phụ cấp kiêm nhiệm bằng 10% lương ngạch, bậc, chức vụ và phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) theo Quyết định số 128/QĐ-TW ngày 14/12/2004 của Ban Bí thư TW Đảng về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức cơ quan đảng, Mặt trận và các đoàn thể.

Phó chủ tịch công đoàn cấp trên cơ sở trở lên ở các đơn vị có chỉ tiêu biên chế chuyên trách nhưng bố trí kiêm nhiệm được hưởng chế độ phụ cấp kiêm nhiệm bằng 7% lương ngạch, bậc, chức vụ và phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

**2. Phụ cấp trách nhiệm:**

- Cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở ở cấp nào, được hưởng phụ cấp trách nhiệm theo quy định đối với cấp đó. Trong 1 cấp công đoàn (1đơn vị) cán bộ công đoàn giữ nhiều chức danh thì chỉ được hưởng 1 mức phụ cấp trách nhiệm của chức danh cao nhất.

- Phụ cấp trách nhiệm của kế toán trưởng, thủ quỹ kiêm nhiệm (Không hưởng lương ngân sách công đoàn) của công đoàn cấp trên cơ sở do LĐLĐ, CĐ ngành TW, CĐ Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn hướng dẫn thực hiện, nhưng mức phụ cấp trách nhiệm hàng tháng của kế toán trưởng kiêm nhiệm tối đa bằng mức phụ cấp của Ban chấp hành công đoàn cùng cấp, Mức phụ cấp trách nhiệm của thủ quỹ kiêm nhiệm tối đa bằng hệ số 0,1 so với mức lương tối thiểu chung do nhà nước quy định. Phụ cấp trách nhiệm của kế toán trưởng (hưởng lương ngân sách công đoàn) trong các cơ quan công đoàn bằng hệ số 0,1 so với mức lương tối thiểu chung theo Hướng dẫn số 1594/HD-TLĐ ngày 18/8/2005 của Tổng Liên đoàn. Phụ cấp trách nhiệm của thủ quỹ (Hưởng lương ngân sách công đoàn) trong các cơ quan công đoàn bằng hệ số 0,1 so với mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định theo Thông tư số 05/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức .

**3. Nguồn kinh phí chi trả, thanh quyết toán khoản phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp trách nhiệm.**

- Phụ cấp trách nhiệm của cán bộ công đoàn cấp nào do cấp đó chi trả. Phương thức chi trả do đơn vị chi trả quyết định.

- Nguồn kinh phí chi trả phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp trách nhiệm của cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở trở lên được bố trí trong dự toán ngân sách hàng năm của cấp đó, Khoản chi này được hạch toán vào mục 2 (Mã số 28) mục lục thu, chi ngân sách công đoàn cấp trên cơ sở và quyết toán với cấp trên theo quy định hiện hành của Tổng Liên đoàn.

## III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**1.** Văn bản này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký. Các khoản phụ cấp của cán bộ công đoàn thực hiện theo các văn bản quy định của Đảng, Nhà nước thì hiệu lực thi hành thực hiện theo văn bản của Đảng, Nhà nước.

**2.** Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc đề nghị phản ảnh về Tổng Liên đoàn LĐVN để nghiên cứu giải quyết.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH**
**PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**
**Nguyễn Hoà Bình**

# CÔNG VĂN SỐ 1144/TLĐ NGÀY 03 THÁNG 7 NĂM 2008 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc xét nâng ngạch không qua thi đối với cán bộ, công chức, viên chức đã có thông báo nghỉ hưu

*Kính gửi:* - Các LĐLĐ tỉnh, thành phố;
- Các Công đoàn ngành Trung ương;
- Các Công đoàn TCty trực thuộc TLĐ;
- Các ban, đơn vị trực thuộc TLĐ.

Thực hiện Thông tư số 03/2008/TT-BNV, ngày 03/6/2008 của Bộ Nội vụ hướng dẫn xét nâng ngạch không qua thi đối với cán bộ, công chức, viên chức đã có Thông báo nghỉ hưu. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề nghị các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành TW, Công đoàn Tổng công ty, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn. Căn cứ điều kiện, tiêu chuẩn quy định tại Thông tư số 03/2008/TT-BNV của Bộ Nội vụ để lập danh sách báo cáo về Tổng Liên đoàn để xem xét đề nghị Ban Tổ chức TW bổ nhiệm ngạch (Các LĐLĐ tỉnh, thành phố gửi về Ban Tổ chức tỉnh uỷ, Thành uỷ).

**Hồ sơ xét nâng ngạch gồm:**

1. Đơn đề nghị xét nâng ngạch của cán bộ, công chức, viên chức (trong đó nêu quá trình công tác; những thành tích, cống hiến trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ).

2. Bản nhận xét quá trình công tác của người đứng đầu cơ quan sử dụng trực tiếp cán bộ, công chức, viên chức (có xác nhận không bị kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên trong thời gian 10 năm cuối trước khi có thông báo nghỉ hưu).

3. Công văn đề nghị xét nâng ngạch đối với cán bộ, công chức, viên chức của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng cán bộ, công chức, viên chức (trong đó nêu rõ họ tên, ngày tháng năm sinh của người được đề nghị nâng ngạch; chức vụ; chức danh; cơ quan, đơn vị; ngạch công chức hoặc ngạch viên chức đang giữ; thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc % phụ cấp thâm niên vượt khung hiện hưởng; ngạch, bậc công chức hoặc ngạch, bậc viên chức đề nghị bổ nhiệm và xếp lương).

4. Bản tóm tắt lý lịch, quá trình diễn biến lương và bản chụp Quyết định lương.

5. Bản chụp Bằng tốt nghiệp đại học; các văn bằng, chứng chỉ có liên quan; thông báo nghỉ hưu của cán bộ, công chức, viên chức.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ảnh về Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (qua Ban Tổ chức) để kịp thời xem xét, hướng dẫn, giải quyết.

TM. ĐOÀN CHỦ T|CH
PHÓ CHỦ T|CH

**Nguyễn Văn Ngàng**

## BẢNG TỔNG HỢP DANH SÁCH CÁN BỘ CÔNG CHỨC
## ĐỀ NGHỊ XÉT NÂNG NGẠCH CAO CẤP

| TT | Họ và tên | Chức vụ đơn vị công tác | Ngày tháng năm sinh | | Lương hiện hưởng | | | Đề nghị xếp ngạch lương mới | | | | Năm tuyển dụng | Ghi chú |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Nam | Nữ | Hệ số | Phụ cấp TNVK | Ngày, tháng hưởng | Mã ngạch | Bậc | Hệ số | Ngày tháng hưởng | | |
| 1. | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | | | | | | | | | | | | | |

**Người lập phiếu**
*(Ký và ghi rõ họ tên)*

**Thủ trưởng đơn vị**
*(Ký và ghi rõ họ tên)*

# CÔNG VĂN SỐ 1888/TLĐ NGÀY 17 THÁNG 10 NĂM 2008 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Về việc hướng dẫn thực hiện chế độ trợ cấp khó khăn đối với cán bộ chuyên trách công đoàn theo Quyết định số 127/2008/QĐ-TTg

*Kính gửi:* - Các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc TW.
- Các Công đoàn Ngành TW; Công đoàn TC Ty trực thuộc TLĐ.
- Các đơn vị trực thuộc TLĐ.

- Căn cứ Luật Công đoàn năm 1990.

- Căn cứ Quyết định số 127/2008/QĐ-TTg ngày 15/9/2008 của Thủ tướng Chính phủ về trợ cấp khó khăn đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang có mức lương thấp, đời sống khó khăn.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện chế độ trợ cấp khó khăn đối với cán bộ chuyên trách trong các cấp công đoàn, như sau:

**1. Đối tượng, điều kiện được hưởng trợ cấp:**

Cán bộ công chức trong các cơ quan công đoàn; Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của công đoàn do ngân sách công đoàn cấp toàn bộ kinh phí hoạt động; Các đối tượng ký kết hợp đồng lao động theo quy định tại Nghị định 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính Nhà nước, đơn vị sự nghiệp; Cán bộ công chức do các cơ quan công đoàn cử đi học được hưởng nguyên lương tại các trường công đoàn; Cán bộ công chức đang trong thời gian tập sự, có mức lương và hệ số lương (lương chức vụ hoặc lương theo ngạch, bậc hiện hưởng) từ 3,00 trở xuống.

**2. Mức trợ cấp:** Mức trợ cấp 90.000 đồng/người/tháng, trả theo kỳ lương trong 03 tháng (tháng 10, tháng 11 và tháng 12 năm 2008).

**3. Nguồn kinh phí chi trả:** Kinh phí trợ cấp khó khăn do ngân sách công đoàn chi trong dự toán ngân sách công đoàn năm 2008.

**4. Hạch toán, quyết toán:** Khoản chi trợ cấp khó khăn được hạch toán vào tiết 3.6 mục 29 Mục lục thu chi ngân sách công đoàn cấp trên cơ sở và quyết toán chi trong năm 2008.

Thông báo để đơn vị biết, tổ chức thực hiện.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC

**Nguyễn Hòa Bình**

# THÔNG TƯ SỐ 23/2007/TT-BLĐTBXH NGÀY 23 THÁNG 10 NĂM 2007 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

## Hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động

Căn cứ Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động (sau đây gọi là Nghị định số 133/2007/NĐ-CP);

Căn cứ Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2007 quy định Danh mục doanh nghiệp không được đình công và việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công (sau đây gọi tắt là Nghị định số 122/2007/NĐ-CP);

Căn cứ Nghị định số 29/2003/NĐ-CP ngày 31 tháng 3 năm 2003 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về nhiệm vụ quyền hạn, tổ chức, hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động như sau:

### I. NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG

**1. Nhiệm vụ của Hội đồng trọng tài lao động**

a) Hoà giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động;

b) Giải quyết tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động tại các doanh nghiệp thuộc danh mục doanh nghiệp không được đình công quy định tại Nghị định số 122/2007/NĐ-CP.

**2. Quyền hạn của Hội đồng trọng tài lao động**

a) Tìm hiểu vụ việc, gặp gỡ các bên tranh chấp, những người có liên quan, những người làm chứng;

b) Thu thập tài liệu chứng cứ, yêu cầu các bên tranh chấp và những người có liên quan cung cấp đầy đủ các tài liệu có liên quan đến vụ tranh chấp;

c) Yêu cầu các bên tranh chấp tới phiên họp hoà giải hoặc giải quyết tranh chấp do Hội đồng trọng tài lao động triệu tập;

d) Đưa ra phương án hoà giải để hai bên tranh chấp cùng xem xét, thương lượng;

đ) Lập biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành;

e) Ra quyết định giải quyết vụ tranh chấp tại các doanh nghiệp thuộc danh mục doanh nghiệp không được đình công;

g) Hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ về hoà giải các tranh chấp lao động cho Hội đồng hoà giải cơ sở và hoà giải viên lao động tại địa phương.

h) Thư ký Hội đồng trọng tài lao động được hưởng chế độ theo quy định tại Khoản 5, Điều 11 của Nghị định số 133/2007/NĐ-CP. Các thành viên Hội đồng trọng tài lao động khác làm việc theo chế độ kiêm nhiệm trong những ngày thực hiện công tác hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động, kể cả những ngày nghiên cứu hồ sơ, gặp gỡ hai bên tranh chấp lao động để thu thập tài liệu, chứng cứ được hưởng chế độ bồi dưỡng tương đương với chế độ bồi dưỡng phiên toà áp dụng đối với Hội thẩm nhân dân theo Quyết định số 241/2006/QĐ-TTg, ngày 25 tháng 10 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ bồi dưỡng phiên toà.

**3. Nhiệm vụ của Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động**

a) Điều hành mọi hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động, chủ trì các cuộc hoà giải và giải quyết tranh chấp lao động;

b) Phân công nhiệm vụ cụ thể cho các thành viên của Hội đồng trọng tài lao động;

c) Ký biên bản, Quyết định giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động;

d) Ký ban hành Quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động;

đ) Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ về công tác hoà giải và giải quyết tranh chấp lao động;

g) Báo cáo định kỳ hàng năm hoặc đột xuất về tình hình hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

**4. Nhiệm vụ của Thư ký Hội đồng trọng tài lao động**

a) Thường trực của Hội đồng trọng tài lao động thực hiện các công việc hành chính, tổ chức đảm bảo cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động;

b) Tiếp nhận hồ sơ và tìm hiểu vụ việc tranh chấp lao động;

c) Thu thập chứng cứ tài liệu có liên quan;

d) Chuẩn bị các cuộc họp của Hội đồng trọng tài lao động;

đ) Tiến hành các thủ tục và lập biên bản tại phiên hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động.

**5. Nhiệm vụ của các thành viên khác trong Hội đồng trọng tài lao động**

a) Tìm hiểu, nghiên cứu các vụ tranh chấp lao động tập thể để góp ý, đề xuất phương án hoà giải, giải quyết của Hội đồng trọng tài lao động;

b) Dự các phiên hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động tại Hội đồng trọng tài lao động;

c) Thực hiện các công việc theo sự phân công của Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động.

## II. TỔ CHỨC HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG

**1. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động**

Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại khoản 3, Điều 164 của Bộ luật Lao động là ba (3) năm.

Ngoài các cuộc họp để giải quyết các vụ tranh chấp lao động theo đơn yêu cầu của các bên tranh chấp, Hội đồng trọng tài lao động có thể họp đột xuất theo yêu cầu của Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động, họp thường kỳ 6 tháng một lần vào tháng 6 và tháng 12 hàng năm để đánh giá kết quả hoạt động của Hội đồng và báo cáo Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**2. Thành phần của Hội đồng trọng tài lao động**

Số lượng thành viên và thành phần của Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Khoản 4, Điều 11 của Nghị định số 133/2007/NĐ-CP. Nay hướng dẫn điểm d và điểm đ của Khoản 4 Điều 11 Nghị định 133/NĐ-CP như sau:

a) Trường hợp một thành viên đại diện của người sử dụng lao động địa phương theo quy định tại điểm d, Khoản 4, Điều 11 của Nghị định 133/2007/NĐ-CP là Chi nhánh hoặc Văn phòng đại diện của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam hoặc Liên minh Hợp tác xã cấp tỉnh.

b) Trường hợp một hoặc một số thành viên là luật gia hoặc người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương, có uy tín và công tâm theo quy định tại điểm đ, Khoản 4, Điều 11 của Nghị định số 133/2007/NĐ-CP do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội lựa chọn để trình Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh quyết định trên cơ sở giới thiệu của một trong các cơ quan, tổ chức: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Hội Luật gia, Liên đoàn lao động, Chi nhánh hoặc Văn phòng đại diện của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã cấp tỉnh.

c) Ngoài số thành viên chính thức, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động và Chi nhánh hoặc Văn phòng đại diện Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam hoặc Liên minh Hợp tác xã cấp tỉnh, mỗi cơ quan, tổ chức cử một thành viên dự khuyết để thay thế khi thành viên chính thức vắng mặt hoặc phải thay đổi theo yêu cầu của các bên tranh chấp. Thành viên dự khuyết của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là Lãnh đạo cấp Sở để thay thế cho Chủ tịch Hội đồng khi phải vắng mặt.

d) Căn cứ đề nghị của Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, ra quyết định miễn nhiệm thành viên của Hội đồng trọng tài lao động trong trường hợp không đảm nhiệm được nhiệm vụ được giao (Quyết định miễn nhiệm theo mẫu số 2 kèm theo Thông tư này).

**3. Thành lập Hội đồng trọng tài lao động**

Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội gửi văn bản đề nghị các cơ quan, tổ chức có liên quan cử thành viên tham gia Hội đồng trọng tài lao động.

Căn cứ danh sách giới thiệu của các cơ quan, tổ chức, Giám đốc sở Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, ra quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động (theo mẫu số 1 kèm theo Thông tư này).

## III. THỦ TỤC HOÀ GIẢI, GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CỦA HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG

### 1. Nhận đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động

Thư ký của Hội đồng trọng tài lao động nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động phải vào sổ, ghi rõ ngày tháng nhận đơn và nghiên cứu, thu thập chứng cứ, tài liệu có liên quan. Đề xuất phương án hoà giải, giải quyết với Hội đồng trọng tài lao động chậm nhất hai (2) ngày sau khi nhận đơn, thư ký Hội đồng trọng tài lao động phải gửi đến các thành viên của Hội đồng trọng tài lao động:

a) Giấy triệu tập họp Hội đồng trọng tài lao động;

b) Đơn yêu cầu giải quyết (theo mẫu số 3 kèm theo Thông tư này);

c) Các chứng cứ, tài liệu có liên quan;

d) Danh sách thành viên Hội đồng trọng tài lao động tham gia hoà giải, giải quyết vụ tranh chấp do Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động quyết định.

Trường hợp một hoặc cả hai bên tranh chấp có yêu cầu thay đổi thành viên của Hội đồng trọng tài lao động vì cho rằng thành viên đó không bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp (người thân thích hoặc người có lợi ích cá nhân liên quan trực tiếp hay gián tiếp với một bên tranh chấp) thì phải có đơn gửi Hội đồng trọng tài lao động ít nhất ba (3) ngày trước khi tiến hành phiên họp. Việc thay thế thành viên trong từng phiên họp hoà giải và giải quyết tranh chấp lao động tập thể do Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động quyết định.

### 2. Trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động tập thể của Hội đồng trọng tài lao động đối với doanh nghiệp được đình công

a) Tại phiên họp Hội đồng trọng tài lao động, thư ký Hội đồng trọng tài lao động kiểm tra sự có mặt của hai bên tranh chấp lao động, đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp các bên tranh chấp lao động không có mặt mà uỷ quyền cho người khác làm đại diện thì phải kiểm tra giấy uỷ quyền. Nếu một trong hai bên tranh chấp vắng mặt lần thứ nhất có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động hoãn phiên họp. Trường hợp đã được triệu tập đến lần thứ hai sau hai (2) ngày làm việc kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động quyết định hoãn phiên họp lần thứ nhất mà một trong hai bên tranh chấp vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động vẫn họp và lập biên bản hoà giải không thành có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch, Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

b) Khi hai bên tranh chấp lao động có mặt đầy đủ tại phiên họp thì Hội đồng trọng tài lao động tiến hành theo trình tự sau:

- Tuyên bố lý do của phiên họp;

- Giới thiệu các thành phần tham gia phiên họp;

- Bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trình bày;

- Bên được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trình bày;

- Thư ký Hội đồng trọng tài lao động trình bày các chứng cứ, tài liệu đã thu thập được và đưa ra phương án hoà giải để các thành viên hội đồng tham gia ý kiến và thống nhất theo nguyên tắc đa số bằng cách bỏ phiếu kín;

- Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải.

c) Trong trường hợp bên tranh chấp lao động tự hoà giải được hoặc nhất trí phương án hoà giải do Hội đồng trọng tài lao động đưa ra thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành (Theo mẫu số 4 kèm theo Thông tư này) có chữ ký của hai bên tranh chấp, Chủ tịch, Thư ký Hội đồng trọng tài lao động và gửi cho hai bên tranh chấp. Hai bên tranh chấp có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

d) Trong trường hợp hai bên tranh chấp lao động không chấp nhận phương án hoà giải do Hội đồng trọng tài lao động đưa ra hoặc đã được triệu tập đến lần thứ hai mà một trong hai bên vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành (Theo mẫu số 4 kèm theo Thông tư này), trong đó ghi rõ ý kiến của các bên; biên bản phải có chữ ký các bên tranh chấp, Chủ tịch, Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Biên bản phải được gửi cho các bên tranh chấp trong thời hạn không quá một (1) ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản hoà giải.

**3. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động đối với các doanh nghiệp thuộc danh mục doanh nghiệp không được đình công**

Tối đa là năm (5) ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, Hội đồng trọng tài lao động phải tổ chức phiên họp để giải quyết.

a) Hội đồng trọng tài lao động tiến hành thủ tục theo Khoản 1 và các điểm a, b Khoản 2 Mục III của Thông tư này.

b) Trong trường hợp hai bên tự hoà giải được hoặc nhất trí phương án hoà giải do Hội đồng trọng tài lao động đưa ra thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành và ra quyết định giải quyết tranh chấp lao động theo phương án hoà giải thành (theo mẫu số 05 kèm theo Thông tư này).

c) Trong trường hợp hoà giải không thành thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành và ra quyết định giải quyết vụ tranh chấp lao động (theo mẫu số 05 kèm theo Thông tư này).

d) Quyết định giải quyết của Hội đồng trọng tài lao động được thảo luận và biểu quyết theo nguyên tắc đa số bằng cách bỏ phiếu kín. Nếu có trên 50% số phiếu của

thành viên Hội đồng trọng tài lao động có mặt tán thành phương án giải quyết thì Quyết định đó có hiệu lực.

Trường hợp một bên tranh chấp hoặc cả hai bên tranh chấp không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết theo quy định của pháp luật.

Quyết định của Hội đồng trọng tài lao động về giải quyết vụ tranh chấp được sao gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn không quá một (1) ngày làm việc, kể từ ngày ký quyết định.

**4. Ngôn ngữ dùng trong quá trình hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động tại Hội đồng trọng tài lao động**

Tiếng nói và chữ viết dùng trong quá trình hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại Hội đồng trọng tài lao động là tiếng Việt. Trong trường hợp một hoặc hai bên tranh chấp không sử dụng được tiếng Việt thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí phiên dịch đáp ứng được yêu cầu để phục vụ quá trình hoà giải và giải quyết tranh chấp lao động.

## IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Bãi bỏ Thông tư số 02/LĐTBXH-TT ngày 08 tháng 01 năm 1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Quyết định số 774/TTg ngày 08/10/1996 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh.

**2.** Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm thành lập và chỉ đạo hoạt động Hội đồng trọng tài lao động theo hướng dẫn của Thông tư này.

**3.** Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để kịp thời giải quyết./.

**KT. BỘ TRƯỞNG**
**THỨ TRƯỞNG THƯỜNG TRỰC**

**Huỳnh Thị Nhân**

**Mẫu số 1**

Ban hành kèm theo Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH
ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

**UBND Tỉnh (Thành phố):...**

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

Số:...../QĐ-UBND

....., ngày ..... tháng ..... năm 200...

## QUYẾT ĐỊNH
## Về việc thành lập Hội đồng Trọng tài lao động

### CHỦ TỊCH UỶ BAN NHÂN DÂN TỈNH (THÀNH PHỐ).....

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Uỷ ban nhân dân của Quốc hội, ngày 26 tháng 11 năm 2003;

Căn cứ Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp;

Căn cứ Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Công văn số... ngày...tháng...năm .....;

### QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Thành lập Hội đồng trọng tài lao động tỉnh, thành phố gồm các Ông/bà có tên sau:

1. Chủ tịch Hội đồng: Ông/ bà (ghi rõ họ và tên, chức danh, cơ quan, tổ chức).
2. Thư ký Hội đồng: Ông/ bà (ghi rõ họ và tên, chức danh, cơ quan, tổ chức).
3. Thành viên Hội đồng:

- Ông/ bà (ghi rõ họ và tên, chức danh, cơ quan, tổ chức).
- Ông/ bà (ghi rõ họ và tên, chức danh, cơ quan, tổ chức).

**Điều 2.** Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là ba (3) năm (từ ngày.....tháng.....năm 200.....đến ngày .....tháng.....năm 200.....).

**Điều 3.** Nhiệm vụ của Chủ tịch, Thư ký và các thành viên của Hội đồng trọng tài lao động thực hiện theo quy định tại Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 10 năm 2007.

**Điều 4.** Quyết định có hiệu lực thi hành kể từ ngày.....tháng.....năm 200...

**Điều 5.** Chánh Văn phòng UBND, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, các Ông/Bà có tên tại Điều 1 và các cơ quan, tổ chức liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**Nơi nhận:**
- Như Điều 5;
- Các cơ quan, tổ chức có thành viên tham gia Hội đồng trọng tài lao động;
- Lưu VT.

**Chủ tịch UBND tỉnh (thành phố)**
(Ký tên và ghi rõ họ tên, đóng dấu)

**Mẫu số 2**

Ban hành kèm theo Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH
ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

**UBND Tỉnh (Thành phố):...**

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

Số:...../QĐ-UBND

....., ngày ..... tháng ..... năm 200...

## QUYẾT ĐỊNH
### Về việc miễn nhiệm thành viên Hội đồng trọng tài lao động

### CHỦ TỊCH UỶ BAN NHÂN DÂN TỈNH (THÀNH PHỐ)

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Uỷ ban nhân dân ngày 26 tháng 11 năm 2003 của Quốc hội;

Căn cứ Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp;

Căn cứ Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Công văn số..... ngày.....tháng .....năm.....;

### QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Miễn nhiệm chức danh..... đối với Ông/bà (ghi rõ Họ tên) .....

Kể từ ngày.....tháng.....năm... đã được bổ nhiệm theo Quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động số.....

Hiện đang công tác tại cơ quan, tổ chức .....

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng UBND, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ông/Bà có tên tại Điều 1 và các cơ quan, tổ chức liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**Nơi nhận:**
- Như Điều 3;
- Các cơ quan, tổ chức có thành viên tham gia Hội đồng trọng tài lao động;
- Lưu VT.

**Chủ tịch UBND tỉnh (thành phố)**
(Ký tên và ghi rõ họ tên, đóng dấu)

**Mẫu số 3**

Ban hành kèm theo Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH
ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

**Tên doanh nghiệp**

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

Số:...../QĐ-UBND

....., ngày ..... tháng ..... năm 200...

## ĐƠN ĐỀ NGHỊ
## HOÀ GIẢI, GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

**Kính gửi:** Hội đồng trọng tài lao động tỉnh, thành phố....

1. Họ tên, địa chỉ, chức danh của người làm đơn

.....

2. Nội dung, tình tiết vụ tranh chấp lao động tập thể

.....

3. Các yêu cầu, đề nghị Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh hoà giải, giải quyết

.....

(Gửi kèm các tài liệu, chứng cứ liên quan đến vụ tranh chấp lao động, nếu có)

**Đại diện tập thể người lao động/**
**Người sử dụng lao động**
(Ký và ghi rõ họ tên chức danh)

**Mẫu số 4**

Ban hành kèm theo Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH
ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

| | |
|---|---|
| **UBND Tỉnh (thành phố):.....**<br>**Hội đồng Trọng tài lao động** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| Số:...../QĐ-UBND | ....., ngày ..... tháng ..... năm 200... |

## BIÊN BẢN
## HOÀ GIẢI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Ngày.....tháng.....năm....., địa điểm tiến hành họp Hội đồng trọng tài lao động:

2. Họ tên những người tham dự:

- Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động;
- Thư ký Hội đồng trọng tài lao động;
- Các thành viên của Hội đồng trọng tài lao động;
- Đại diện hai bên tranh chấp lao động tập thể;
- Những người được Hội đồng trọng tài lao động mời tham dự phiên họp (nếu có).

3. Nội dung yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể.....

4. Ý kiến của những người tham dự:

- Ý kiến của các bên tranh chấp;
- Ý kiến của các thành viên Hội đồng trọng tài lao động;
- Ý kiến của những người được hội đồng trọng tài lao động mời;

5. Phương án hoà giải của Hội đồng trọng tài lao động.

Ý kiến của hai bên tranh chấp (chấp nhận / không chấp nhận)

(Hai bên tranh chấp lao động tập thể có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản này).

6. Quyết định giải quyết của Hội đồng trọng tài lao động (nếu phương án hoà giải hai bên không chấp nhận)

Ý kiến của hai bên tranh chấp (chấp nhận/không chấp nhận)

7. Kết luận của Hội đồng trọng tài lao động.

Phiên họp hoà giải kết thúc vào hồi..... giờ.....ngày.....tháng..... năm...

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản hoặc có ý kiến khác nhau như sau:.....

| | |
|---|---|
| **Thư ký hội đồng trọng tài**<br>(Ghi rõ họ tên) | **TM/ Hội đồng trọng tài lao động**<br>**Chủ tịch**<br>(Ghi rõ họ tên và đóng dấu) |

## HAI BÊN TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

| | |
|---|---|
| **Đại diện tập thể lao động**<br>(Ký và ghi rõ họ tên, chức danh) | **Đại diện người sử dụng lao động**<br>(Ký và ghi rõ họ tên, chức danh) |

**Mẫu số 5**

Ban hành kèm theo Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH
ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

| | |
|---|---|
| **UBND Tỉnh (thành phố):.....**<br>**Hội đồng Trọng tài lao động** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| Số:...../QĐ-UBND | ....., ngày ..... tháng ..... năm 200... |

**QUYẾT ĐỊNH**
**Về việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể**

**HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG**

Căn cứ Nghị định số 122/2007/NĐ-CP của Chính phủ ngày 27 tháng 7 năm 2007 quy định danh mục doanh nghiệp không được đình công và việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công;

Căn cứ Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH, ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về Tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động;

Căn cứ kết luận và kết quả bỏ phiếu của Hội đồng trọng tài lao động tại phiên họp giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể theo đơn yêu cầu ngày..... tháng.....năm 200.... của đại diện.....;

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Quyết định giải quyết vụ tranh chấp lao động như sau:

1. .....
2. .....
3. .....

**Điều 2.** Quyết định này đã được công bố trước toàn thể những người có mặt tại cuộc họp giải quyết tranh chấp lao động./.

| | |
|---|---|
| **Nơi nhận:**<br>- Hai bên tranh chấp lao động;<br>- Chủ tịch UBND tỉnh;<br>- Toà án lao động;<br>- Lưu Hội đồng trọng tài lao động. | **TM/ Hội đồng Trọng tài lao động**<br>**Chủ tịch**<br>(Ghi rõ họ tên và đóng dấu) |

# THÔNG TƯ LIÊN TỊCH SỐ 07/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC NGÀY 30 THÁNG 5 NĂM 2008 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI - BỘ TÀI CHÍNH

## Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 11/2008/NĐ-CP ngày 30/01/2008 của Chính phủ quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động

Căn cứ Nghị định số 11/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2008 của Chính phủ quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động (sau đây gọi là Nghị định số 11/2008/NĐ-CP), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện như sau:

### I. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng việc bồi thường thiệt hại theo Điều 1 và Điều 2 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

**1. Phạm vi điều chỉnh**

a) Thông tư này quy định trách nhiệm bồi thường thiệt hại, mức bồi thường thiệt hại và hình thức bồi thường thiệt hại của tổ chức, cá nhân tham gia đình công gây thiệt hại cho người sử dụng lao động trong trường hợp cuộc đình công bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp theo quy định tại Điều 1 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP.

b) Việc bồi thường thiệt hại về tài sản của người lợi dụng cuộc đình công (dù cuộc đình công đó là hợp pháp hay bất hợp pháp) cố ý xâm phạm tài sản của doanh nghiệp thì không áp dụng theo quy định tại Nghị định số 11/2008/NĐ-CP và quy định tại Thông tư này mà áp dụng theo quy định của Bộ luật Dân sự về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng.

**2. Đối tượng áp dụng**

Đối tượng áp dụng theo quy định tại Điều 2 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP bao gồm:

a) Tổ chức, cá nhân đã lãnh đạo hoặc tham gia cuộc đình công bất hợp pháp:

- Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời (sau đây gọi tắt là Ban chấp hành công đoàn cơ sở);

- Đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với liên đoàn lao động cấp huyện hoặc tương đương;

- Người lao động.

b) Người sử dụng lao động bao gồm:

- Doanh nghiệp được thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

- Công ty nhà nước trong thời gian chuyển đổi theo khoản 2 Điều 166 của Luật Doanh nghiệp.

- Hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

- Tổ chức, đơn vị, cá nhân người nước ngoài hoặc người Việt Nam có sử dụng lao động theo chế độ hợp đồng lao động.

## II. NHỮNG QUY ĐỊNH VỀ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI

### 1. Trách nhiệm bồi thường thiệt hại

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo Điều 4 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Trường hợp cuộc đình công do tổ chức công đoàn cơ sở đã lãnh đạo bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở có trách nhiệm thực hiện bồi thường thiệt hại.

b) Trường hợp cuộc đình công do đại diện tập thể lao động lãnh đạo bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì những người được cử làm đại diện tập thể lao động và những người lao động tham gia đình công phải chịu trách nhiệm cá nhân theo phần trong việc thực hiện nghĩa vụ bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động.

### 2. Yêu cầu bồi thường thiệt hại

Yêu cầu bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động theo Điều 5 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

Trong thời hạn 01 (một) năm, kể từ ngày quyết định của Toà án nhân dân về tính bất hợp pháp của cuộc đình công có hiệu lực, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu tổ chức công đoàn hoặc đại diện tập thể lao động và những người lao động tham gia đình công bồi thường thiệt hại.

Yêu cầu bồi thường thiệt hại được thể hiện bằng văn bản bao gồm các nội dung về giá trị thiệt hại, mức yêu cầu bồi thường, phương thức và thời hạn bồi thường theo Mẫu số 1 kèm theo Thông tư này.

Văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại và các tài liệu liên quan được gửi đến Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, đồng thời gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi xảy ra cuộc đình công.

### 3. Xác định thiệt hại để bồi thường

Xác định thiệt hại để bồi thường theo Điều 6 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra. Giá trị thiệt hại được tính bằng tiền Việt Nam, theo mức độ thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra, bao gồm:

- Giá trị máy móc, thiết bị bị hỏng phải thay thế; nguyên, vật liệu phục vụ sản xuất kinh doanh bị hư, hỏng không sử dụng được; bán thành phẩm, sản phẩm đã hoàn thành nhưng chưa thực hiện quy trình bảo quản, đóng gói bị hư hỏng không còn sử dụng được sau khi trừ đi giá trị thu hồi do thanh lý (nếu có).

- Chi phí vận hành máy móc, thiết bị trong thời gian đình công diễn ra để tránh bị hỏng như: tiền điện, tiền nước, tiền xăng dầu, tiền thuê nhân công vận hành ; chi phí sửa chữa đối với các loại máy móc, thiết bị đã bị hỏng; chi phí bảo quản nguyên vật liệu, sản phẩm trong thời gian diễn ra đình công; chi phí tái chế nguyên vật liệu, bán thành phẩm hoặc thành phẩm bị hư hỏng; chi phí thuê dọn dẹp, vứt đổ nguyên vật liệu, sản phẩm hư hỏng.

b) Nguyên tắc xác định giá bồi thường thiệt hại là giá thị trường tại thời điểm xảy ra đình công bất hợp pháp; riêng đối với tài sản cố định bị hỏng do ngừng vận hành, phải thay thế, sửa chữa thì giá bồi thường thiệt hại được xác định căn cứ vào nguyên giá tài sản cố định, mức trích khấu hao tài sản cố định theo quy định hiện hành và giá trị thu hồi do thanh lý (nếu có).

c) Trường hợp hai bên không nhất trí về giá trị thiệt hại thì có quyền yêu cầu tổ chức trung gian xác định giá trị thiệt hại. Chi phí xác định giá trị thiệt hại do bên yêu cầu thanh toán.

Tổ chức trung gian xác định giá trị thiệt hại là tổ chức thẩm định giá được thành lập theo quy định của pháp luật.

**4. Mức bồi thường thiệt hại**

Mức bồi thường thiệt hại theo Điều 7 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

Mức bồi thường thiệt hại do hai bên thoả thuận trên cơ sở giá trị thiệt hại được xác định theo quy định tại khoản 3 Mục này nhưng tối đa không vượt quá ba (03) tháng tiền lương, tiền công liền kề trước ngày đình công diễn ra theo hợp đồng lao động của những người lao động tham gia cuộc đình công. Tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động là tiền lương, tiền công làm cơ sở đóng, hưởng bảo hiểm xã hội.

**5. Thương lượng bồi thường thiệt hại tại doanh nghiệp**

Thương lượng bồi thường thiệt hại tại doanh nghiệp theo Điều 8 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải có ý kiến trả lời bằng văn bản cho người sử dụng lao động.

Nếu đồng ý với yêu cầu bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động thì có văn bản cam kết bồi thường thiệt hại theo Mẫu số 2 kèm theo Thông tư này. Văn bản cam kết bồi thường thiệt hại là cơ sở pháp lý xác định nghĩa vụ bồi thường thiệt hại của đại diện tổ chức công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động.

Nếu không đồng ý thì có văn bản yêu cầu thương lượng theo Mẫu số 3 kèm theo Thông tư này nêu rõ thời gian, địa điểm thương lượng và gửi cho người sử dụng lao động, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

b) Trong thời hạn 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu thương lượng, người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng. Trường hợp chưa thể tổ chức phiên họp thương lượng đúng thời hạn thì người sử dụng lao động phải có văn bản nêu rõ lý do và ấn định cụ thể thời gian sẽ tiến hành tổ chức phiên họp thương lượng tiếp theo.

c) Phiên họp thương lượng do người sử dụng lao động và đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động đồng chủ trì, có thư ký ghi biên bản phiên họp.

Nội dung thương lượng tại phiên họp gồm: mức bồi thường thiệt hại, phương thức bồi thường thiệt hại và thời hạn thực hiện bồi thường thiệt hại.

Biên bản phiên họp phải ghi đầy đủ: thành phần tham dự, nội dung thương lượng, kết quả thương lượng, chữ ký của người sử dụng lao động, chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, và chữ ký của thư ký phiên họp. Biên bản phiên họp thương lượng được lập theo Mẫu số 4 kèm theo Thông tư này, là cơ sở pháp lý xác định quyền, nghĩa vụ của các bên liên quan có trách nhiệm thực hiện việc bồi thường thiệt hại (nếu thương lượng đạt kết quả) hoặc là căn cứ để hai bên thực hiện quyền khởi kiện ra Toà án nhân dân (nếu thương lượng không đạt kết quả).

Trong phiên họp thương lượng, hai bên có quyền mời đại diện cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp và đại diện người sử dụng lao động ở địa phương tham gia phiên họp.

d) Tại phiên họp thương lượng, nếu hai bên không nhất trí về giá trị thiệt hại thì tạm hoãn phiên họp để một trong các bên yêu cầu tổ chức trung gian xác định giá trị thiệt hại.

Trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày hoãn phiên họp thương lượng, bên yêu cầu xác định lại giá trị thiệt hại phải có văn bản đề nghị tổ chức trung gian xác định giá trị thiệt hại. Hết thời hạn trên, nếu không có văn bản yêu cầu tổ chức trung gian xác định giá trị thiệt hại thì hai bên phải tiến hành lại phiên họp thương lượng.

Trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày tổ chức trung gian công bố kết quả xác định giá trị thiệt hại, hai bên phải chấp thuận kết quả đó và tổ chức lại phiên họp thương lượng để thoả thuận các nội dung còn lại.

đ) Hết thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động mà Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động không có văn bản trả lời thì được coi là phía đại diện người lao động từ chối thương lượng.

**6. Khởi kiện yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại**

a) Người sử dụng lao động có quyền khởi kiện ra Toà án nhân dân cấp huyện nơi xảy ra cuộc đình công đòi bồi thường thiệt hại theo Điều 9 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP trong các trường hợp:

- Phía đại diện người lao động từ chối thương lượng theo quy định tại điểm đ khoản 5 Mục này;

- Việc thương lượng không đạt kết quả trên cơ sở biên bản thương lượng;

- Bên có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại không thực hiện bồi thường theo đúng Cam kết bồi thường thiệt hại (theo quy định điểm a khoản 5 Mục này) hoặc Biên bản thương lượng.

b) Trình tự, thủ tục khởi kiện ra Toà án nhân dân được thực hiện theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

**7. Thực hiện bồi thường**

Việc thực hiện bồi thường thiệt hại theo Điều 10 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Tổ chức công đoàn cơ sở đã lãnh đạo cuộc đình công bất hợp pháp, phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động thì thực hiện bồi thường thiệt hại từ nguồn kinh phí của tổ chức công đoàn cơ sở, bao gồm từ các nguồn sau:

- Kinh phí được để lại công đoàn cơ sở từ thu đoàn phí công đoàn do đoàn viên đóng hàng tháng và kinh phí công đoàn do người sử dụng lao động trích nộp theo quy định hiện hành.

- Các khoản thu khác: thu từ các hoạt động văn hoá thể thao, hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ do công đoàn tổ chức, các khoản tài trợ của các tổ chức trong nước và nước ngoài.

b) Trường hợp đại diện tập thể lao động lãnh đạo đình công bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp thì đại diện tập thể lao động và những người lao động tham gia đình công thực hiện bồi thường thiệt hại theo mức bồi thường thuộc trách nhiệm cá nhân theo phần.

Mức bồi thường thuộc trách nhiệm cá nhân theo phần được xác định bằng tổng mức bồi thường thiệt hại chia cho tổng số người tham gia đình công (kể cả người lãnh đạo đình công).

Việc bồi thường của mỗi cá nhân được khấu trừ dần vào tiền lương, tiền công hàng tháng của người đó. Mức khấu trừ mỗi tháng không quá 30% mức lương, tiền công ghi theo hợp đồng lao động làm cơ sở đóng, hưởng bảo hiểm xã hội.

Trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hoàn thành nghĩa vụ bồi thường, phần bồi thường còn lại được tính là khoản nợ của người lao động đối với người sử dụng lao động. Việc thanh toán khoản nợ này do hai bên thoả thuận hoặc theo quy định của pháp luật.

c) Việc thực hiện bồi thường bằng hiện vật hoặc bằng việc thực hiện một công việc do hai bên thoả thuận trên cơ sở quy đổi hiện vật và công lao động thực hiện một công việc ra tiền.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng công báo.

**2.** Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính để kịp thời giải quyết./.

| | |
|---|---|
| **KT. BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ TÀI CHÍNH**<br>**THỨ TRƯỞNG** | **KT. BỘ TRƯỞNG**<br>**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**<br>**THỨ TRƯỞNG THƯỜNG TRỰC** |
| **Phạm Sỹ Danh** | **Huỳnh Thị Nhân** |

**Mẫu số 1**

Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 07/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính

**Tên doanh nghiệp**

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

Số:

....., ngày.... tháng..... năm.....

## YÊU CẦU BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI

**Kính gửi:**..... *(BCH công đoàn cơ sở/Đại diện tập thể lao động đã lãnh đạo cuộc đình công bất hợp pháp)*

- Căn cứ Quyết định số..... ngày... tháng... năm của Toà án nhân dân..... về tính bất hợp pháp của cuộc đình công diễn ra vào ngày... tháng... năm....

- Căn cứ Nghị định số 11/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2008 của Chính phủ quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bị Toà án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động, Thông tư liên tịch số 07/2008/TT-BLĐTBXH-BTC ngày 30/5/2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 11/2008/NĐ-CP;

- Căn cứ thiệt hại của cuộc đình công diễn ra vào ngày... tháng....năm....

Doanh nghiệp (tên doanh nghiệp) yêu cầu bồi thường thiệt hại đối với Tổ chức công đoàn cơ sở đã lãnh đạo cuộc đình công bất hợp pháp/Đại diện tập thể lao động đã lãnh đạo cuộc đình công bất hợp pháp và người lao động tham gia cuộc đình công bất hợp pháp theo những nội dung sau:

**1. Yêu cầu bồi thường thiệt hại**

1.1. Giá trị thiệt hại:

| TT | Thiệt hại | Số lượng | Số ngày | Đơn giá (đồng Việt Nam) | Giá trị thiệt hại | Ghi chú (Ghi tên tài liệu chứng minh thiệt hại nếu có) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| Tổng cộng | | | | | | |

1.2. Mức yêu cầu bồi thường thiệt hại (ghi chi tiết mức yêu cầu bồi thường thiệt hại).

1.3. Phương thức yêu cầu bồi thường thiệt hại (ghi cụ thể hình thức nào: bằng tiền/bằng hiện vật/bằng việc thực hiện công việc).

1.4. Thời hạn thực hiện việc bồi thường thiệt hại (ghi rõ khoảng thời gian thực hiện việc bồi thường thiệt hại).

2. Yêu cầu Tổ chức công đoàn cơ sở/Đại diện tập thể lao động và người lao động tham gia cuộc đình công bất hợp pháp thực hiện bồi thường thiệt hại theo đúng các nội dung 1.2, 1.3, 1.4 nói trên.

3. Trong thời hạn 10 ngày, nếu BCH công đoàn cơ sở/Đại diện tập thể lao động đã lãnh đạo cuộc đình công bất hợp pháp không có văn bản trả lời Yêu cầu thương lượng này thì doanh nghiệp (tên doanh nghiệp) sẽ tiến hành khởi kiện ra Toà án nhân dân cấp có thẩm quyền để đòi bồi thường thiệt hại.

*Nơi nhận:*
- Như kính gửi;
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh (để biết);
- Lưu.

**Giám đốc/Tổng Giám đốc**
(Ký tên, đóng dấu)

**Mẫu số 2**

Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 07/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính

| | |
|---|---|
| **BCH Công đoàn cơ sở/ Đại diện tập thể lao động doanh nghiệp... (tên doanh nghiệp)** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| | ....., ngày... tháng... năm..... |

**CAM KẾT BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI**

**Kính gửi: .....(tên doanh nghiệp)**

Sau khi xem xét Công văn số..... ngày..... tháng..... năm..... về việc Yêu cầu bồi thường thiệt hại của doanh nghiệp (tên doanh nghiệp).

Ban chấp hành công đoàn cơ sở/Đại diện tập thể lao động cam kết bồi thường thiệt hại theo đúng những yêu cầu của doanh nghiệp (tên doanh nghiệp). Cụ thể như sau:

- Về mức bồi thường thiệt hại (ghi rõ mức bồi thường):
- Về thời hạn thực hiện bồi thường thiệt hại (ghi rõ khoảng thời gian thực hiện bồi thường):
- Về hình thức thực hiện bồi thường thiệt hại (ghi rõ hình thức bồi thường):

| | |
|---|---|
| Nơi nhận:<br>- Như kính gửi;<br>- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh (để biết);<br>- Lưu. | **TM. BCH Công đoàn cơ sở/**<br>**TM. Đại diện tập thể lao động**<br>Ký tên, đóng dấu (nếu có) |

---

**Mẫu số 3**

Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 07/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính

| | |
|---|---|
| **BCH Công đoàn cơ sở/ Đại diện tập thể lao động doanh nghiệp... (tên doanh nghiệp)** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| | ....., ngày... tháng... năm.... |

**YÊU CẦU THƯƠNG LƯỢNG**

**Kính gửi: .....(tên doanh nghiệp)**

Sau khi xem xét công văn số.... ngày... tháng... năm... về việc Yêu cầu bồi thường thiệt hại của doanh nghiệp (tên doanh nghiệp), Tổ chức công đoàn cơ sở/Đại diện tập thể lao động yêu cầu doanh nghiệp (tên doanh nghiệp) tiến hành phiên họp thương lượng để thoả thuận về việc bồi thường thiệt hại.

Đề nghị doanh nghiệp (tên doanh nghiệp) bố trí địa điểm, thời gian và mời đại diện tham gia phiên họp thương lượng.

Chúng tôi cam kết tham dự phiên họp thương lượng đúng thành phần, thời gian và địa điểm.

| | |
|---|---|
| Nơi nhận:<br>- Như kính gửi;<br>- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh (để biết);<br>- Lưu. | **TM. BCH Công đoàn cơ sở/**<br>**TM. Đại diện tập thể lao động**<br>Ký tên, đóng dấu (nếu có) |

**Mẫu số 4**

Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 07/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính

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

....., ngày... tháng... năm...

## BIÊN BẢN THƯƠNG LƯỢNG

Hôm nay, tại..... (địa điểm).....

Vào hồi... giờ, ngày.... tháng.... năm.... Chúng tôi gồm:

- Đại diện doanh nghiệp (tên doanh nghiệp): ghi rõ họ và tên, chức vụ của người tham dự.

- Đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở/Đại diện tập thể lao động: ghi rõ họ và tên, chức vụ của người tham dự.

- Đại diện các thành phần tham dự khác (nếu có): ghi rõ họ và tên, chức vụ của người tham dự.

Đã tiến hành phiên họp thương lượng về bồi thường thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra cho doanh nghiệp:

1. Nội dung phiên họp thương lượng (ghi rõ nội dung và các ý kiến phát biểu).

2. Kết quả phiên họp thương lượng. Sau khi thoả thuận, hai bên đã thống nhất (hoặc không thống nhất) về những nội dung bồi thường thiệt hại của cuộc đình công bất hợp pháp. Cụ thể: (ghi rõ nội dung thoả thuận được/hoặc không thoả thuận được).

Biên bản được hoàn thành vào hồi.... giờ, ngày....tháng.... năm....

Biên bản này được lập thành 2 bản, mỗi bên giữ 1 bản.

| **Đại diện doanh nghiệp**<br>(Ký tên, đóng dấu) | **Đại diện của cơ quan có thẩm quyền nếu có**<br>(Ký, ghi rõ họ tên, chức vụ, cơ quan làm việc) | **Đại diện BCH công đoàn cơ sở/Đại diện tập thể lao động**<br>(Ký và ghi rõ họ tên)<br><br>**Thư ký phiên họp**<br>(Ký và ghi rõ họ tên) |
|---|---|---|

# NGHỊ ĐỊNH SỐ 127/2008/NĐ-CP
# NGÀY 12 THÁNG 12 NĂM 2008 CỦA CHÍNH PHỦ
## Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp

## CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội ngày 29 tháng 6 năm 2006;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 6 năm 2006;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

## NGHỊ ĐỊNH:

### Chương I
### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về đối tượng và phạm vi áp dụng; quyền và trách nhiệm của các bên tham gia bảo hiểm thất nghiệp; các chế độ bảo hiểm thất nghiệp; quỹ bảo hiểm thất nghiệp; thủ tục thực hiện bảo hiểm thất nghiệp; khiếu nại tố cáo về bảo hiểm thất nghiệp và một số quy định khác về bảo hiểm thất nghiệp.

**Điều 2.** Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo khoản 3 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo khoản 3 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội là công dân Việt Nam giao kết các loại hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc sau đây với người sử dụng lao động quy định tại Điều 3 Nghị định này:

a) Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ mười hai tháng đến ba mươi sáu tháng;

b) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

c) Hợp đồng làm việc xác định thời hạn từ đủ mười hai tháng đến ba mươi sáu tháng;

d) Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn, kể cả những người được tuyển dụng vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp của nhà nước trước ngày Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2003 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp nhà nước.

Các đối tượng giao kết các loại hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc nêu trên sau đây gọi chung là người lao động.

2. Người đang hưởng lương hưu hằng tháng, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng có giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với người sử dụng lao động quy định tại Điều 3 Nghị định này theo các loại hợp đồng quy định tại khoản 1 Điều này không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

**Điều 3.** Người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo khoản 4 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội là người sử dụng lao động có sử dụng từ mười (10) người lao động trở lên tại các cơ quan, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp sau đây

1. Cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, đơn vị vũ trang nhân dân.

2. 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 sự nghiệp thuộc tổ chức chính trị, đơn vị sự nghiệp thuộc tổ chức chính trị - xã hội và tổ chức xã hội khác.

3. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư.

4. Hợp tác xã, Liên hiệp Hợp tác xã thành lập và hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

5. Hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng và trả công cho người lao động.

6. Cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

**Điều 4.** Quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp, chỉ đạo xây dựng, ban hành và thực hiện văn bản quy phạm pháp luật, chế độ, chính sách về bảo hiểm thất nghiệp.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm:

a) Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành, cơ quan, tổ chức nghiên cứu, xây dựng trình cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các văn bản quy phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp;

b) Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan tuyên truyền, phổ biến chế độ, chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp; thực hiện công tác thống kê;

c) Hướng dẫn và tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp;

d) Kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp; giải quyết khiếu nại, tố cáo về bảo hiểm thất nghiệp;

đ) Thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về bảo hiểm thất nghiệp;

e) Thực hiện hợp tác quốc tế trong lĩnh vực bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

3. Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn thực hiện quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm:

a) Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành có liên quan trong việc xây dựng pháp luật, chính sách liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp;

b) Theo dõi, kiểm tra việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp thuộc thẩm quyền;

c) Thực hiện báo cáo với cơ quan có thẩm quyền trong phạm vi, quyền hạn quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp.

4. Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp trong phạm vi địa phương. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện chức năng quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm:

a) Tổ chức dạy nghề, tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động hưởng trợ cấp thất nghiệp trên địa bàn;

b) Theo dõi, kiểm tra thực hiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp;

c) Chủ trì hoặc phối hợp với các cơ quan có liên quan kiểm tra, thanh tra việc thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm thất nghiệp;

d) Kiến nghị các Bộ, ngành có liên quan giải quyết những vấn đề về bảo hiểm thất nghiệp thuộc thẩm quyền;

đ) Hằng năm báo cáo tình hình thực hiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**Điều 5.** Thanh tra về bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 10 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Thanh tra Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện thanh tra chuyên ngành về bảo hiểm thất nghiệp có các nhiệm vụ sau đây:

a) Thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp;

b) Thanh tra về nguồn hình thành, quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp;

c) Xác minh, kết luận, kiến nghị việc giải quyết khiếu nại, tố cáo về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật;

d) Xử phạt vi phạm hành chính theo thẩm quyền các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp; kiến nghị các cơ quan chức năng xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp;

đ) Hướng dẫn, bồi dưỡng nghiệp vụ thanh tra chuyên ngành về bảo hiểm thất nghiệp.

2. Đối tượng thanh tra chuyên ngành về bảo hiểm thất nghiệp bao gồm:

a) Người lao động theo quy định tại Điều 2 Nghị định này;

b) Người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 3 Ngnị định này;

c) Bảo hiểm xã hội Việt Nam;

d) Tổ chức, cá nhân khác liên quan đến việc thực hiện bảo hiểm thất nghiệp.

**Điều 6.** Các hành vi bị nghiêm cấm theo Điều 14 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Về đóng bảo hiểm thất nghiệp:

a) Không đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp;

b) Đóng bảo hiểm thất nghiệp không đúng mức quy định tại Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội;

c) Đóng bảo hiểm thất nghiệp không đúng thời gian quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp;

d) Đóng bảo hiểm thất nghiệp không đủ số người lao động thuộc đối tượng áp dụng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 2 Nghị định này.

2. Gian lận, giả mạo hồ sơ trong việc thực hiện bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm:

a) Kê khai không đúng sự thật hoặc sửa chữa, tẩy xoá làm sai lệch những nội dung có liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm thất nghiệp;

b) Làm giả hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp;

c) Cấp giấy chứng nhận sai quy định để làm cơ sở hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

3. Sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp sai mục đính, sai chính sách, sai chế độ.

4. Gây phiền hà, trở ngại, làm thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động, bao gồm:

a) Gây khó khăn, cản trở, làm chậm việc đóng, hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp của người lao động;

b) Gây phiền hà, trở ngại trong việc thực hiện trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động;

c) Không cấp hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp hoặc không trả hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định.

5. Báo cáo sai sự thật, cung cấp sai lệch thông tin, số liệu về bảo hiểm thất nghiệp.

## Chương II
## QUYỀN, TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG, NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG, CƠ QUAN LAO ĐỘNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

**Điều 7.** Quyền của người lao động về bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 15 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Được xác nhận đầy đủ về đóng bảo hiểm thất nghiệp trong Sổ Bảo hiểm xã hội.

2. Được nhận lại Sổ Bảo hiểm xã hội khi bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

3. Được hưởng đầy đủ, kịp thời chế độ bảo hiểm thất nghiệp quy định tại Điều 16, Điều 17, Điều 18 và Điều 19 Nghị định này.

4. Được uỷ quyền cho người khác nhận trợ cấp thất nghiệp hằng tháng.

5. Yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp thông tin về việc đóng bảo hiểm thất nghiệp; yêu cầu cơ quan lao động, tổ chức Bảo hiểm xã hội cung cấp thông tin liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp.

6. Khiếu nại, tố cáo với cơ quan có thẩm quyền khi người sử dụng lao động, cơ quan lao động, tổ chức bảo hiểm xã hội có hành vi vi phạm các quy định về bảo hiểm thất nghiệp.

7. Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

**Điều 8.** Trách nhiệm của người lao động về bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 16 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Đóng bảo hiểm thất nghiệp đủ và đúng theo quy định tại khoản 1 Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội.

2. Thực hiện quy định về việc lập hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

3. Bảo quản, sử dụng Sổ Bảo hiểm xã hội quy định.

4. Đăng ký với cơ quan lao động khi bị mất việc làm, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

5. Hằng tháng thông báo với cơ quan lao động về việc tìm việc làm trong thời gian đang hưởng trợ cấp thất nghiệp.

6. Nhận việc làm hoặc tham gia khóa học nghề phù hợp khi được cơ quan lao động giới thiệu trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp.

**Điều 9.** Quyền của người sử dụng lao động về bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 17 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Từ chối thực hiện các yêu cầu không đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp.

2. Khiếu nại, tố cáo với cơ quan có thẩm quyền khi người lao động, cơ quan lao động, tổ chức Bảo hiểm xã hội có hành vi vi phạm các quy định về bảo hiểm thất nghiệp.

3. Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

**Điều 10.** Trách nhiệm của người sử dụng lao động về bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 18 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Đóng bảo hiểm thất nghiệp đủ và đúng theo quy định tại khoản 2 Điều 102 của Luật Bảo hiểm xã hội.

2. Bảo quản hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp của người lao động trong thời gian người lao động làm việc tại đơn vị.

3. Thực hiện đúng quy định về việc lập hồ sơ để người lao động đóng và hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp.

4. Xuất trình các tài liệu, hồ sơ và cung cấp thông tin liên quan theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi có kiểm tra, thanh tra về bảo hiểm thất nghiệp.

5. Cung cấp các văn bản theo quy định tại khoản 2 Điều 37 Nghị định này cho người lao động để hoàn thiện hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

6. Thực hiện trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật.

**Điều 11.** Quyền của cơ quan lao động trong việc tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp

1. Từ chối yêu cầu hưởng các chế độ bảo hiểm thất nghiệp không đúng quy định của pháp luật.

2. Giải quyết khiếu nại về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

3. Kiểm tra việc thực hiện bảo hiểm thất nghiệp.

4. Kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung chế độ, chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và quản lý quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

5. Kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp.

6. Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

**Điều 12.** Trách nhiệm của cơ quan lao động trong việc tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp

1. Tổ chức công tác thông tin, tuyên truyền chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp.

2. Tổ chức tiếp nhận hồ sơ và giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

3. Tổ chức thực hiện tư vấn, giới thiệu việc làm, dạy nghề cho người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo của tổ chức, cá nhân về việc thực hiện chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

5. Thực hiện chế độ báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước theo quy định của pháp luật.

6. Cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin về thủ tục thực hiện bảo hiểm thất nghiệp khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

7. Cung cấp tài liệu, thông tin liên quan theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền.

8. Lưu trữ hồ sơ về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

9. Tham gia xây dựng, sửa đổi, bổ sung chế độ, chính sách liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp.

10. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và nghiên cứu, ứng dụng khoa học - công nghệ về bảo hiểm thất nghiệp.

11. Thực hiện hợp tác quốc tế và tham gia nghiên cứu khoa học về bảo hiểm thất nghiệp.

12. Thực hiện trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật.

**Điều 13.** Quyền của Bảo hiểm xã hội Việt Nam theo Điều 19 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Tổ chức quản lý nhân sự, tài chính và tài sản theo quy định của pháp luật.

2. Từ chối yêu cầu chi trả các chế độ bảo hiểm thất nghiệp không đúng quy định của pháp luật.

3. Khiếu nại về bảo hiểm thất nghiệp.

4. Kiểm tra việc đóng bảo hiểm thất nghiệp.

5. Kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung chế độ, chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và quản lý quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

6. Kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp.

7. Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

**Điều 14.** Trách nhiệm của Bảo hiểm xã hội Việt Nam theo Điều 20 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Tuyên truyền, phổ biến chế độ, chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp; hướng dẫn thủ tục thu, chi bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động, người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

2. Tổ chức thu bảo hiểm thất nghiệp.

3. Chi trả trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ học nghề, tư vấn, giới thiệu việc làm.

4. Đóng bảo hiểm y tế cho người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp.

5. Quản lý, sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

6. Thực hiện các biện pháp bảo toàn và tăng trưởng quỹ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

7. Tổ chức thực hiện công tác thống kê, kế toán về bảo hiểm thất nghiệp.

8. ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý bảo hiểm thất nghiệp; lưu trữ hồ sơ của người tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

9. Định kỳ sáu tháng, báo cáo Hội đồng quản lý bảo hiểm xã hội về tình hình thực hiện bảo hiểm thất nghiệp. Hằng năm, báo cáo Chính phủ và cơ quan quản lý nhà nước về tình hình thực hiện thu, chi, quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

10. Cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin về việc đóng, hưởng chế độ, thủ tục thực hiện bảo hiểm thất nghiệp khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

11. Cung cấp tài liệu, thông tin liên quan theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền.

12. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về việc thực hiện bảo hiểm thất nghiệp theo thẩm quyền.

13. Thực hiện trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật.

## Chương III
## CÁC CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

**Điều 15.** Điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 81 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp đủ mười hai tháng trở lên trong vòng hai mươi bốn tháng trước khi bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức.

2. Đã đăng ký với cơ quan lao động khi bị mất việc làm, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

3. Chưa tìm được việc làm sau mười lăm ngày kể từ ngày đăng ký với cơ quan lao động theo quy định tại khoản 2 Điều này.

**Điều 16.** Trợ cấp thất nghiệp theo Điều 82 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Trợ cấp thất nghiệp là khoản tiền hằng tháng được trả cho người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp khi bị thất nghiệp có đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 15 Nghị định này hoặc người được uỷ quyền theo quy định tại khoản 4 Điều 7 Nghị định này.

2. Mức trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của sáu tháng liền kề trước khi bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức.

3. Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng phụ thuộc vào thời gian làm việc có đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động và tổng thời gian được hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 82 của Luật Bảo hiểm xã hội.

**Điều 17.** Hỗ trợ học nghề theo Điều 83 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Việc tổ chức thực hiện hỗ trợ học nghề cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp do cơ quan lao động thực hiện thông qua các cơ sở dạy nghề.

2. Mức hỗ trợ học nghề cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp bằng mức chi phí học nghề ngắn hạn theo quy định của pháp luật về dạy nghề.

3. Thời gian được hỗ trợ học nghề không quá 6 tháng tính từ ngày người lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng.

**Điều 18.** Hỗ trợ tìm việc làm theo Điều 84 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Việc tổ chức thực hiện hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí cho người lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp do cơ quan lao động thực hiện thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm.

2. Thời gian được hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm tính từ ngày người lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng và không quá tổng thời gian mà người lao động đó được hưởng trợ cấp theo quy định tại khoản 2 Điều 82 của Luật Bảo hiểm xã hội.

**Điều 19.** Bảo hiểm y tế theo Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được hưởng chế độ bảo hiểm y tế.

2. Tổ chức Bảo hiểm xã hội đóng bảo hiểm y tế cho người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp.

**Điều 20.** Thời điểm hưởng bảo hiểm thất nghiệp

Người lao động khi có đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 15 Nghị định này được hưởng các chế độ bảo hiểm thất nghiệp tính từ ngày thứ 16 kể từ ngày đăng ký theo quy định tại khoản 2 Điều 15 Nghị định này.

**Điều 21.** Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp

Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp quy định trong Nghị định này để xét hưởng bảo hiểm thất nghiệp là tổng các khoảng thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp được cộng dồn từ khi bắt đầu đóng bảo hiểm thất nghiệp cho đến khi người lao động bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức mà chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp.

**Điều 22.** Tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp theo Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bị tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Không thông báo hằng tháng với cơ quan lao động về việc tìm kiếm việc làm;

b) Bị tạm giam.

2. Việc tiếp tục hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng sẽ được thực hiện vào tháng tiếp theo trong các trường hợp sau:

a) Người lao động vẫn trong khoảng thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 82 của Luật Bảo hiểm xã hội và tiếp tục thực hiện thông báo hằng tháng với cơ quan lao động về việc tìm kiếm việc làm;

b) Người lao động vẫn trong khoảng thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 82 của Luật Bảo hiểm xã hội sau thời gian bị tạm giam.

**Điều 23.** Chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp theo Điều 87 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp bị chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp thuộc một trong các trường hợp được quy định tại khoản 1 điều 87 của Luật Bảo hiểm xã hội.

2. Người bị chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp thuộc các trường hợp quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều 87 của Luật Bảo hiểm xã hội sẽ được hưởng khoản trợ cấp một lần bằng giá trị của tổng trợ cấp thất nghiệp của số thời gian được hưởng trợ cấp thất nghiệp còn lại theo quy định tại khoản 2 Điều 82 Luật Bảo hiểm xã hội.

**Điều 24.** Tính lại thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp theo khoản 3 Điều 87 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Sau khi chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định tại Điều 23 Nghị định này thì thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp trước đó đã được tính để hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng của người lao động không được tính để hưởng trợ cấp thất nghiệp cho lần bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc tiếp theo.

2. Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp cho thời gian làm việc tiếp theo được tính lại từ đầu.

## Chương IV
## QUỸ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

**Điều 25.** Nguồn hình thành Quỹ bảo hiểm thất nghiệp theo điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Người lao động đóng bằng 1% tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp.

2. Người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

3. Hằng tháng, Nhà nước hỗ trợ từ ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp và mỗi năm chuyển một lần.

4. Tiền sinh lời của hoạt động đầu tư quỹ.

5. Các nguồn thu hợp pháp khác.

**Điều 26.** Phương thức đóng bảo hiểm thất nghiệp

1. Hằng tháng, người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo mức quy định tại khoản 2 Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội và trích tiền lương, tiền công của từng người lao động theo mức quy định tại khoản 1 Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội để đóng cùng một lúc vào Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp.

2. Thời điểm đóng bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động do Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định.

3. Hằng năm, Nhà nước chuyển một lần từ ngân sách nhà nước một khoản kinh phí vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp theo mức quy định tại khoản 3 Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội.

Bộ Tài chính hướng dẫn cụ thể việc hỗ trợ kinh phí từ ngân sánh nhà nước thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều này.

**Điều 27.** Tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 105 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do nhà nước quy định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp là tiền lương theo ngạch, bậc và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có).

Tiền lương này được tính trên cơ sở mức lương tối thiểu chung tại thời điểm đóng bảo hiểm thất nghiệp.

2. Người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp là tiền lương, tiền công ghi trong hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

3. Trường hợp mức tiền lương, tiền công tháng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này cao hơn 20 tháng lương tối thiểu chung thì mức tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp bằng 20 tháng mức lương tối thiểu chung tại thời điểm đóng bảo hiểm thất nghiệp.

**Điều 28.** Sử dụng Quỹ bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 103 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Chi trả trợ cấp thất nghiệp hằng tháng cho người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 16 Nghị định này.

2. Chi hỗ trợ học nghề cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng theo quy định tại điều 17 Nghị định này.

3. Chi hỗ trợ tìm việc làm cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng theo quy định tại Điều 18 Nghị định này.

4. Chi đóng bảo hiểm y tế cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng theo quy định tại Điều 19 Nghị định này.

5. Chi phí quản lý bảo hiểm thất nghiệp.

6. Đầu tư để bảo toàn và tăng trưởng quỹ theo quy định.

**Điều 29.** Chi phí quản lý theo Điều 104 Luật Bảo hiểm xã hội

Chi phí quản lý bảo hiểm thất nghiệp hằng năm được trích từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp và bằng mức chi phí quản lý của cơ quan hành chính nhà nước theo quy định của Chính phủ.

**Điều 30.** Quản lý Quỹ bảo hiểm thất nghiệp

1. Bảo hiểm xã hội Việt Nam thực hiện việc thu, chi, quản lý Quỹ bảo hiểm thất nghiệp và được mở tài khoản tiền gửi Quỹ bảo hiểm thất nghiệp tại hệ thống Kho bạc Nhà nước và hệ thống Ngân hàng thương mại của Nhà nước. Số dư trên tài khoản tiền gửi được hưởng lãi suất tiền gửi theo quy định của Kho bạc Nhà nước và các Ngân hàng thương mại nhà nước.

2. Hằng năm, tổ chức Bảo hiểm xã hội có trách nhiệm thực hiện việc quyết toán thu, chi Quỹ bảo hiểm thất nghiệp; chi quản lý theo quy định.

**Điều 31.** Hoạt động đầu tư từ quỹ quy định từ khoản 6 Điều 103 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Bảo hiểm xã hội Việt Nam có trách nhiệm thực hiện các biện pháp bảo toàn giá trị và tăng trưởng quỹ bảo hiểm thất nghiệp từ tiền tạm thời nhàn rỗi. Hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp phải bảo đảm an toàn, hiệu quả và thu hồi được khi cần thiết.

2. Hội đồng Quản lý Bảo hiểm xã hội quyết định việc đầu tư theo các hình thức sau đây:

a) Mua trái phiếu, tín phiếu, công trái của Nhà nước, của các ngân hàng thương mại của Nhà nước;

b) Cho các ngân hàng thương mại của Nhà nước, Ngân hàng Phát triển Việt Nam, Ngân hàng chính sách vay;

c) Các hình thức đầu tư khác do Hội đồng quản lý Bảo hiểm xã hội quyết định.

3. Tiền sinh lời đầu tư, tăng trưởng quỹ bảo hiểm thất nghiệp hàng năm được bổ sung vào Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp.

**Điều 32.** Kế hoạch tài chính

1. Hằng năm, Bảo hiểm xã hội Việt Nam lập kế hoạch tài Chính về thu, chi quỹ bảo hiểm thất nghiệp (kể cả phần ngân sách nhà nước hỗ trợ theo quy định tại khoản 3 Điều 25 của Nghị định này); chi quản lý bảo hiểm thất nghiệp; đầu tư tăng trưởng trình Hội đồng quản lý bảo hiểm xã hội thẩm định và báo cáo Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Bộ Tài chính tổng hợp trình Thủ tướng Chính phủ quyết định giao kế hoạch tài chính.

2. Căn cứ kế hoạch tài chính được Thủ tướng Chính phủ giao, Tổng giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam quyết định giao nhiệm vụ thu, chi cho các đơn vị thực hiện.

**Điều 33.** Kiểm tra, thanh tra, kiểm toán về các hoạt động tài chính quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp chịu sự kiểm tra, thanh tra, kiểm toán về các hoạt động tài chính quỹ của cơ quan quản lý nhà nước về tài chính, kiểm toán nhà nước.

## Chương V
## THỦ TỤC THỰC HIỆN BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

**Điều 34.** Việc đăng ký và thông báo về tìm việc làm với cơ quan lao động theo khoản 4 và khoản 5 Điều 8 của Nghị định này

1. Trong thời hạn 7 ngày làm việc, kể từ ngày bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, người lao động phải đến cơ quan lao động để đăng ký.

2. Trong thời gian đang hưởng trợ cấp thất nghiệp, hằng tháng, người thất nghiệp phải đến thông báo với cơ quan lao động về việc tìm kiếm việc làm.

**Điều 35.** Hồ sơ theo dõi việc đóng, hưởng bảo hiểm thất nghiệp

1. Hồ sơ theo dõi việc đóng, hưởng bảo hiểm thất nghiệp và để thực hiện bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Nghi định này là Sổ Bảo hiểm xã hội.

2. Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành Sổ Bảo hiểm xã hội để đáp ứng yêu cầu thực hiện bảo hiểm thất nghiệp.

**Điều 36.** Hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 110 Luật Bảo hiểm xã hội

Trong thời hạn ba mươi ngày làm việc, kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 3 Nghị định này nộp hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp của mình và của người lao động cho tổ chức Bảo hiểm xã hội, gồm:

1. Tờ khai cá nhân của người lao động theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2. Danh sách người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp do người sử dụng lao động lập theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

**Điều 37.** Hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 125 Luật Bảo hiểm xã hội được quy định gồm

1. Đơn đề nghị hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2. Bản sao hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đã hết hạn hoặc thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc xác nhận của đơn vị cuối cùng trước khi thất nghiệp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đúng pháp luật.

**Điều 38.** Giải quyết hưởng bảo hiểm thất nghiệp

1. Người lao động nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 37 Nghị định này cho cơ quan lao động.

2. Cơ quan lao động có trách nhiệm giải quyết trong thời hạn hai mươi ngày, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ quy định tại Điều 37 Nghị định này; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

## Chương VI
## KHIẾU NẠI, TỐ CÁO VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

**Điều 39.** Người khiếu nại về bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 130 Luật Bảo hiểm xã hội bao gồm

1. Người lao động quy định tại Điều 2 Nghị định này;

2. Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng;

3. Người đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp;

4. Người tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng;

5. Người bị chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng;

6. Người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 3 Nghi định này.

**Điều 40.** Thẩm quyền, trình tự thủ tục giải quyết khiếu nại về bảo hiểm thất nghiệp theo khoản 2 Điều 131 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại về bảo hiểm thất nghiệp:

a) Người sử dụng lao động, thủ trưởng cơ quan lao động, thủ trưởng cơ quan Bảo hiểm xã hội có trách nhiệm giải quyết khiếu nại lần đầu đối với quyết định, hành vi về bảo hiểm thất nghiệp của mình bị khiếu nại.

Trong trường hợp người sử dụng lao động có quyết định, hành vi về bảo hiểm thất nghiệp bị khiếu nại không còn tồn tại thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện có trách nhiệm giải quyết;

b) Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có thẩm quyền giải quyết khiếu nại về bảo hiểm thất nghiệp đối với quyết định giải quyết khiếu nại mà người sử dụng lao động, thủ trưởng cơ quan lao động, thủ trưởng cơ quan Bảo hiểm xã hội đã giải quyết nhưng người khiếu nại không đồng ý hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu

nại không được giải quyết và trong cùng thời gian đó người khiếu nại không khởi kiện tại toà án.

2. Trình tự, thủ tục khiếu nại và giải quyết khiếu nại lần đầu về bảo hiểm thất nghiệp

a) Khi phát hiện quyết định, hành vi về bảo hiểm thất nghiệp trái pháp luật, xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của mình, người khiếu nại gửi đơn đến người, tổ chức đã ban hành quyết định hoặc đã thực hiện hành vi đó;

b) Khi nhận được đơn khiếu nại lần đầu, người, tổ chức có quyết định hoặc hành vi bị khiếu nại phải xem xét thụ lý và giải quyết khiếu nại;

c) Thời hiệu khiếu nại, thủ tục khiếu nại và thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

3. Trình tự, thủ tục khiếu nại, giải quyết khiếu nại lần hai về bảo hiểm thất nghiệp.

a) Trong trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu nại lần đầu không được giải quyết thì người khiếu nại có quyền khiếu nại đến Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc khởi kiện tại toà án;

b) Trong trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu nại không được giải quyết thì khởi kiện tại tòa án;

c) Thời hiệu khiếu nại, thủ tục khiếu nại và thời hạn giải quyết khiếu nại lần hai thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

## Chương VII
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 41.** Quy định chuyển tiếp theo khoản 6 Điều 139 Luật Bảo hiểm xã hội

1. Thời gian người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội không được tính để hưởng trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật về lao động và pháp luật về cán bộ, công chức.

2. Thời gian người lao động thực tế làm việc theo các bản hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với người sử dụng lao động mà không phải đóng bảo hiểm thất nghiệp thì được tính để xét hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật lao động hiện hành hoặc trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức.

Tiền lương, tiền công làm căn cứ tính chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm theo pháp luật về lao động là tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, gồm tiền công hoặc tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có).

Tiền lương làm căn cứ tính chế độ trợ cấp thôi việc theo pháp luật về cán bộ, công chức là mức lương theo ngạch, bậc, phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp khu vực, phụ cấp thâm niên vượt khung, hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có), tại thời điểm thôi việc.

3. Thời gian người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội được tính để miễn trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm hoặc trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật về lao động, pháp luật về cán bộ, công chức.

4. Người lao động là người quản lý doanh nghiệp, quản lý hợp tác xã hưởng tiền lương, tiền công được áp dụng các quy định tại Nghị định này.

**Điều 42.** Trách nhiệm của các Bộ, ngành

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn thực hiện Nghị định này.

2. Bộ Tài chính có trách nhiệm hướng dẫn chế độ tài chính đối với quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

3. Các Bộ, ngành khác có liên quan trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

**Điều 43.** Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2009.

**Điều 44.** Trách nhiệm thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**TM. CHÍNH PHỦ**
**THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Tấn Dũng**

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - HÀ NỘI 2009
Địa chỉ: 175 Giảng Võ - Hà Nội
Tel: 04.37366214 Fax: 04.38515381
Email: nxblaodong@vnn.vn

*Chịu trách nhiệm xuất bản:*
LÊ HUY HOÀ

*Biên tập:*
MAI THANH HẰNG

*Sửa bản in:*
NGUYỄN THỊ THU

*Trình bày bìa:*
NGÔ THANH TUẤN

---

In 2.000 cuốn, khổ 19 cm x 27cm, tại Công ty Cổ phần In Hà Nội. Đăng ký kế hoạch xuất bản số 14-196/LĐ ngày 26/11/2008, Quyết định xuất bản số 960/QĐLK/LĐ. In xong và nộp lưu chiểu quý I năm 2009.

**Công ty Thương mại Đông Nam**
độc quyền phát hành trên phạm vi toàn quốc

Địa chỉ: 53D Hàng Bài * ĐT: 04.39437061 * FAX: 04.39437062
E-mail: dongnamcoltd@hn.vnn.vn - dongnam1@vnn.vn

**Website:**
**www.dongnamtrading.com • www.dongnamtrading.vn**

**SÁCH ĐƯỢC PHÂN PHỐI TẠI HÀ NỘI:**

**NHÀ SÁCH KINH ĐÔ**
93 Phùng Hưng - Hà Nội
ĐT: 04.39360822 * Fax: 04.39360823
E-mail: nhasachkinhdo@vnn.vn
http://www.nhasachkinhdo.com

**CỬA HÀNG CUNG CẤP MẪU BIỂU VÀ SỔ SÁCH KẾ TOÁN**
3A Phan Huy Chú - Hà Nội
ĐT: 04.39331458 * Fax: 04.39341728
8 Phan Huy Chú - Hà Nội
ĐT: 04.39333553 * Fax: 04.39333554
E-mail:bieumaudongnam@vnn.vn
http://www.bieumauketoan.com

**SÁCH ĐƯỢC PHÂN PHỐI TẠI TP HỒ CHÍ MINH:**

**NHÀ SÁCH KINH ĐÔ 2**
225A Nguyễn Tri Phương - Phường 9
Quận 5 - Tp Hồ Chí Minh
ĐT: 08.38547462 / 62997623 * Fax: 08.38547467
E-mail: nhasachkinhdo2@vnn.vn
http://www.nhasachkinhdo2.com

**CỬA HÀNG CUNG CẤP MẪU BIỂU VÀ SỔ SÁCH KẾ TOÁN**
225A Nguyễn Tri Phương - Phường 9
Quận 5 - Tp Hồ Chí Minh
ĐT: 08.32997624 * Fax: 08.38547467
E-mail: nhasachkinhdo2@vnn.vn
http://www.nhasachkinhdo2.com

8 935206 500721

Giá: 298.000đ