

VAI TRÒ CÔNG ĐOÀN TRONG VIỆC BẢO ĐẢM QUYỀN, LỢI ÍCH HỢP PHÁP, CHÍNH ĐÁNG VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

LÂM VĂN ĐOÀN (*)

Tóm tắt: Công đoàn là một trong các chủ thể của quan hệ lao động, có vai trò quan trọng trong việc xây dựng, phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp. Quá trình phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, tổ chức công đoàn đang đứng trước những khó khăn, thách thức trong việc thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) tại doanh nghiệp. Bài viết này phân tích về vai trò, chức năng đại diện, bảo vệ của công đoàn, qua đó đưa ra một số giải pháp nhằm đổi mới, nâng cao hiệu quả tổ chức, hoạt động của tổ chức công đoàn trong việc bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng về BHXH của người lao động trong doanh nghiệp.

Từ khóa: Vai trò của Công đoàn; Bảo hiểm xã hội; người lao động; doanh nghiệp.

Abstract: Labor Union is an important actor in labor relation, playing a crucial role in building and developing harmonious working relations. In socialist market economy and international integration, Labor Union faces challenges in representing workers and protecting their social insurance rights and benefits. This article analyzed the role and function of Labor Union in order to propose suggestions for improving company's organization.

Keywords: Labor Union; social insurance; worker; company.

Ngày nhận bài: 10/12/2018; Ngày sửa bài: 15/01/2019; Ngày duyệt đăng bài: 27/02/2019.

Những thay đổi to lớn về quan hệ lao động (QHLĐ) trong giai đoạn phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế đã làm cho vai trò công đoàn trở nên đặc biệt quan trọng trong tham gia, xử lý, giải quyết các vấn đề liên quan đến người lao động tại doanh nghiệp, góp phần cùng với người sử dụng lao động (NSDLĐ) và Nhà nước xây dựng, thiết lập QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển nhanh về số lượng, quy mô, loại hình doanh nghiệp; sự thiếu đồng bộ, bất cập về cơ cấu lao động, cung cầu lao động, dịch chuyển lao động; khung pháp lý cho

QHLĐ, tiêu chuẩn lao động còn chưa hoàn thiện sẽ làm cho những khác biệt, tranh chấp về lợi ích giữa người lao động (NLD) và NSDLĐ phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động và trả lương, đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), đặc biệt là trong khu vực doanh nghiệp tăng nhanh, từ đó vị trí, vai trò của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ cho NLD tham gia BHXH đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức.

1. Khái niệm về bảo hiểm xã hội, người lao động tham gia bảo hiểm xã hội trong doanh nghiệp

(*) Ban Đào tạo Trung ương Đảng.

Bảo hiểm xã hội là một trụ cột cơ bản nhất trong hệ thống ASXH của bất kỳ một quốc gia nào. Ra đời và phát triển từ cuộc cách mạng công nghiệp ở châu Âu với mục đích bảo đảm cuộc sống cho những người công nhân công nghiệp và gia đình họ trước những rủi ro xã hội như ốm đau, tai nạn, mất việc làm, mất thu nhập, phúc lợi...

BHXH có những đặc trưng cơ bản là các chính sách BHXH được thiết kế dựa trên nguyên tắc cùng chia sẻ rủi ro giữa những người tham gia; tất cả mọi người tham gia phải đóng góp tạo nên một quỹ chung, chủ yếu do NSDLĐ, người lao động đóng cùng với sự hỗ trợ hoặc bảo hộ của Nhà nước đối với Quỹ BHXH; người tham gia BHXH được hưởng chế độ an sinh từ quỹ BHXH khi họ gặp các "rủi ro" trong cuộc sống và dù điều kiện dễ hưởng; các chế độ hưởng được thiết kế dựa trên cơ sở mức đóng góp, thời gian tham gia, sự chia sẻ giữa những người tham gia BHXH

Từ các giác độ khác, cũng có thể có những khái niệm khác nhau về BHXH⁽¹⁾, chẳng hạn:

- *Từ giác độ pháp luật*: BHXH là một chế định pháp luật bảo vệ người lao động, sử dụng tiền đóng góp của người lao động, NSDLĐ, và được sự tài trợ, bảo hộ của Nhà nước, nhằm trợ cấp vật chất cho người được bảo hiểm và gia đình trong trường hợp bị giảm hoặc mất thu nhập bình thường do ốm đau, tai nạn lao động, thai sản, hết tuổi lao động theo quy định của pháp luật (hưu) hoặc chết.

Từ giác độ tài chính: BHXH là sự chia sẻ rủi ro về tài chính giữa những người tham gia BHXH theo quy định của pháp luật.

- *Từ giác độ chính sách xã hội*: BHXH là một chính sách xã hội nhằm đảm bảo đời sống vật chất cho người lao động khi họ gặp phải các "rủi ro xã hội" nhằm góp phần đảm bảo an toàn xã hội...

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định: *BHXH là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH.*

Chính sách BHXH được cấu thành chủ yếu từ 2 chính sách:

Bảo hiểm xã hội bắt buộc là loại hình BHXH do Nhà nước tổ chức mà theo quy định của pháp luật, người lao động và NSDLĐ phải tham gia, áp dụng cho khu vực kinh tế chính thức, có quan hệ lao động, chủ yếu cho các doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị kinh tế.

Bảo hiểm xã hội tự nguyện là loại hình BHXH do Nhà nước tổ chức mà người lao động tham gia (chủ yếu làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức, không có quan hệ lao động) được lựa chọn mức đóng, phương thức đóng phù hợp với thu nhập của mình và Nhà nước có chính sách hỗ trợ tiền đóng BHXH để người tham gia hưởng chế độ BHXH.

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 cũng quy định, đối với BHXH bắt buộc thì gồm có các chế độ: ốm đau; thai sản; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; hưu trí; tử tuất và BHXH tự nguyện thì chỉ có 02 chế độ: hưu trí; tử tuất. Đồng thời, Luật cũng quy định người lao động

⁽¹⁾ Mạc Tiên Anh (2015). "Bảo hiểm xã hội - Khái niệm và bản chất". *Tạp chí Bảo hiểm xã hội, số 3*, tr. 50.

tham gia BHXH bắt buộc trong doanh nghiệp bao gồm:

- Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa NSDLĐ với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

- Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng (bắt đầu thực hiện chính sách này từ 01/01/2018);

Ngoài ra, cũng có một bộ phận nhỏ người lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp được tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của Chính phủ.

2. Tình hình thực hiện chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội trong các doanh nghiệp

Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2017, 2018 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam cho thấy, trong giai đoạn 10 năm từ 2007-2017, số doanh nghiệp tăng gấp gần 3,8 lần, từ 149.000 doanh nghiệp năm 2007 lên 561,064 nghìn doanh nghiệp năm 2017, tốc độ tăng trưởng về số lượng doanh nghiệp bình quân đạt khoảng 14,18%/năm. Trong giai đoạn từ 2007-2016, lượng lao động đã tăng gần 1,95 lần từ 7,2 triệu lên hơn 14 triệu người, tốc độ tăng trưởng lao động bình quân khoảng 8,45%/năm⁽²⁾. Theo Tổng

cục Thống kê (2017), trong cơ cấu doanh nghiệp, doanh nghiệp ngoài nhà nước có hơn 500.000 (chiếm tỷ lệ hơn 90%), doanh nghiệp FDI có trên 14.000, doanh nghiệp nhà nước đang hoạt động chỉ còn 2.701 doanh nghiệp. Đáng lưu ý, tỷ lệ doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ chiếm 74%, doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm 24,1%, doanh nghiệp lớn chỉ chiếm 1,9%. Quy mô doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ và vừa cũng ảnh hưởng tới sự tuân thủ pháp luật về lao động, BHXH cho người lao động.

Hiện nay, cả nước có khoảng 22,9 triệu người đang làm việc cho các tổ chức, cá nhân có thuê mướn lao động, trong đó số lao động làm việc trong các doanh nghiệp chiếm 61%, còn lại là làm việc trong các cơ sở kinh doanh cá thể chiếm 38% và chỉ 1% làm việc trong các hợp tác xã. Số lao động làm việc trong doanh nghiệp cũng tập trung chủ yếu vào các doanh nghiệp ngoài nhà nước, chiếm 66%, doanh nghiệp FDI 26% và chỉ 8% làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước.

Về tình hình thực hiện chính sách, pháp luật về BHXH, năm 2017⁽³⁾, có 334.606 đơn vị tham gia BHXH bắt buộc, tuy nhiên, số doanh nghiệp (nhà nước, FDI và ngoài nhà nước) tham gia BHXH chỉ có 228.552 doanh nghiệp (trong đó, doanh nghiệp nhà nước: 6.798; doanh nghiệp FDI: 17.769; doanh nghiệp ngoài nhà nước: 205.985 doanh nghiệp). Tổng số lao động tham gia BHXH trong doanh

⁽²⁾ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2018). Báo cáo thường niên về doanh nghiệp Việt Nam, Nxb. Thông tin và Truyền thông

⁽³⁾ Chính phủ, Báo cáo số 166/BC-CP, ngày 10/5/2018 về tình hình thực hiện chính sách, chế độ BHXH, quản lý và sử dụng quỹ BHXH năm 2017.

ng nghiệp là 9.283.329 người, trong đó số lao động tương ứng ở 3 loại hình doanh nghiệp là: 1.077.024 4.069.273 4.137.032 người. Như vậy, tỷ lệ doanh nghiệp, lao động chưa tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của pháp luật còn rất lớn, ước tính có trên 300.000 doanh nghiệp và hơn 3 triệu lao động. Nguyên nhân do nhiều doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ “trốn” đóng BHXH mà 74% doanh nghiệp Việt Nam thuộc siêu nhỏ; công tác quản lý, khai trình lao động, thu BHXH còn hạn chế.

Tình trạng vi phạm pháp luật về BHXH diễn ra còn khá phổ biến với các mức độ vi phạm khác nhau. Năm 2017, cơ quan BHXH đã thanh tra, kiểm tra phát hiện 42.263 lao động thuộc đối tượng phải tham gia nhưng chưa tham gia hoặc đóng thiếu thời gian với số tiền phải truy đóng là 88,2 tỷ đồng. Có 50.734 lao động đóng thiếu mức quy định với số tiền phải truy đóng là 47,3 tỷ đồng. Trung bình, mỗi đơn vị được thanh tra, kiểm tra, phát hiện khoảng 03 lao động trốn đóng BHXH và 03 lao động đóng thiếu tiền BHXH với mức tiền lương thấp hơn mức tiền lương phải đóng theo quy định. Tổng số tiền các đơn vị được thanh tra, kiểm tra nợ trước khi có quyết định là hơn 2.776 tỷ đồng (sau thanh tra tỷ lệ thu hồi nợ là 52,7%, tương đương 1.464 tỷ đồng. Nhiều doanh nghiệp cố tình tách ra nhiều khoản phụ cấp lương, bổ sung khác để không phải đóng BHXH bắt buộc, điều này gây nhiều khó khăn cho công tác thu BHXH.

Năm 2017, số nợ BHXH bắt buộc phải tính lãi là 5.737 tỷ đồng, chiếm 2,9% so với số phải thu. Cơ cấu số nợ BHXH phân chia theo loại hình doanh nghiệp

cho thấy, số nợ BHXH bắt buộc vẫn tập trung nhiều ở khu vực doanh nghiệp nhà nước (6,3%) và doanh nghiệp ngoài nhà nước (6,02%). Trong đó, các doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm tỷ trọng nợ cao nhất với số tiền nợ là 3.712 tỷ đồng (chiếm 65% tổng số nợ).

3. Công đoàn đối với việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng về bảo hiểm xã hội cho người lao động trong doanh nghiệp

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã nhận định, dù công đoàn có thể tồn tại dưới nhiều hình thức trong các mô hình QHLD khác nhau trên thế giới, nhưng đều có ba chức năng chính: Chức năng đầu tiên và quan trọng nhất của bất cứ công đoàn nào là đại diện, bảo vệ cho quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD. Chức năng thứ hai là tác động tới luật và chính sách có ảnh hưởng tới NLD và đoàn viên công đoàn, bằng cách chủ động tham gia đối thoại xã hội ở cấp quốc gia, cấp ngành và cấp khu vực. Chức năng thứ ba là cung cấp các dịch vụ và một số phúc lợi cho đoàn viên công đoàn.

Công đoàn Việt Nam ra đời, hình thành và phát triển gắn liền với quá trình phát triển của cách mạng Việt Nam. Theo quy định của pháp luật, công đoàn vừa đối tác, vừa là yếu tố tích cực tác động đến phát triển của doanh nghiệp. Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của NLD.

Điều 10, Luật Công đoàn quy định về chức năng đại diện, bảo vệ cho quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD với các vai trò (1) Hướng dẫn, tư vấn cho NLD về quyền, nghĩa vụ của NLD

khí giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động; (2) Đại diện cho tập thể NLD thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể; (3) Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động; (4) Đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của NLD; (5) Tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật (lao động, BHXH...) cho NLD; (6) Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động; (7) Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLD hoặc của NLD bị xâm phạm; (8) Đại diện cho tập thể NLD khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLD bị xâm phạm; đại diện cho NLD khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD bị xâm phạm và được NLD uỷ quyền; (9) Đại diện cho tập thể NLD tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLD và NLD; (10) Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Mặc dù pháp luật có các quy định về chế độ, chính sách BHXH đối với NLD trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, trên thực tế việc thực hiện pháp luật còn nhiều hạn chế, trong đó có nhiều nguyên nhân: nhận thức của người lao động, NSDLĐ, tổ chức đại diện người lao động

về quyền, trách nhiệm của mình có hạn chế; tình trạng thị trường lao động, cung lao động nhiều hơn cầu lao động, người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề thấp (Tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ nghề còn thấp, chỉ đạt 22%), do nhu cầu cần việc làm, thu nhập và ở vị trí phụ thuộc, yếu thế hơn so với NSDLĐ trong quan hệ lao động; khung pháp lý về lao động, bảo hiểm xã hội, công đoàn còn đang trong quá trình hoàn thiện cho phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế...

Bên cạnh đó, còn có cả những hạn chế trong tổ chức hoạt động của công đoàn, đặc biệt là công đoàn cơ sở trong việc thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng về an sinh xã hội, BHXH cho NLD tại doanh nghiệp. Cụ thể:

- Tỷ lệ doanh nghiệp tham gia BHXH thành lập công đoàn cơ sở còn thấp. Tổng số doanh nghiệp có công đoàn cơ sở còn rất nhỏ bé, cuối năm 2016, chỉ có 48.293 công đoàn cơ sở được thành lập trong doanh nghiệp, chỉ chiếm 21,1% doanh nghiệp đang tham gia đóng BHXH (chiếm 36,9% trong số doanh nghiệp sử dụng từ 10 lao động trở lên), còn gần 80% doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở.

- Tỷ lệ tập hợp đoàn viên công đoàn trong doanh nghiệp tham gia BHXH cũng còn nhiều hạn chế. Số đoàn viên công đoàn trong doanh nghiệp hiện có 6.568.495 người, chỉ chiếm 70.8% số người tham gia BHXH bắt buộc trong doanh nghiệp. Còn khoảng 30% số lao động tham gia BHXH chưa là đoàn viên công đoàn. Do vậy, khi có vi phạm pháp

luật về BHXH tại doanh nghiệp, người lao động không tìm được sự hỗ trợ của tổ chức đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích cho mình.

- Bản lĩnh, năng lực, điều kiện làm việc của cán bộ chuyên trách làm công tác công đoàn cơ sở có hạn chế. Hiện chỉ có 641 người hưởng lương từ công đoàn, còn lại phần lớn là cán bộ công đoàn làm việc kiêm nhiệm, vừa làm việc cho doanh nghiệp, do NSDLĐ trả lương, vừa hoạt động công đoàn (khoảng 70% cán bộ công đoàn cơ sở là cán bộ làm quản lý chuyên môn cho NSDLĐ). Tính chất "nước đôi" của đội ngũ cán bộ công đoàn kiêm nhiệm, chưa đảm bảo tính độc lập tương đối của cán bộ công đoàn với quá trình làm việc cho NSDLĐ khiến cho việc thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLD tham gia BHXH tại doanh nghiệp gặp khó khăn, nhất là khi có tranh chấp xảy ra giữa NLD và NSDLĐ. Một bộ phận cán bộ công đoàn năng lực còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong việc bảo vệ NLD khi doanh nghiệp vi phạm pháp luật BHXH.

Vai trò đại diện, bảo vệ NLD của công đoàn cơ sở đối với việc tham gia xử lý, giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp về BHXH còn hạn chế. Theo Báo cáo QHLD năm 2017 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, số vụ tranh chấp về BHXH chiếm 43% trong tổng số vụ việc được thụ lý (số vụ tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại chiếm tỷ lệ 19%; số vụ tranh chấp liên quan đến việc làm, tiền lương chiếm 21%). Nhưng chỉ có 46% NLD cho rằng, họ được bảo vệ quyền và lợi ích của mình

thông qua tổ chức công đoàn ở cơ sở. Đáng lưu ý là nhiều Thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức, đối phó, do vậy, quyền, lợi ích về BHXH của người lao động bị vi phạm khá phổ biến. Nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện đúng quy định về đối thoại tại nơi làm việc, quy chế dân chủ cơ sở nên nhiều tranh chấp, mâu thuẫn giữa người lao động, NSDLĐ không được sớm giải quyết nên nảy sinh xung đột, đình công, ngừng việc tập thể, tác động tiêu cực đến quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Pháp luật quy định đình công phải do công đoàn tổ chức và lãnh đạo nhưng thực tế từ năm 1995 đến 31/12/2016 cả nước đã xảy ra gần 6.000 cuộc đình công, 100% số cuộc đình công xảy ra đều không đúng trình tự quy định của pháp luật, 70% số cuộc đình công xảy ra ở những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn.

Năng lực, kiến thức, kỹ năng về chính sách, pháp luật BHXH của tổ chức công đoàn cơ sở trong tham gia tố tụng, đặc biệt là khởi kiện ra Tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về BHXH, đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, tập thể NLD có hạn chế. Bên cạnh đó, còn tồn tại vướng mắc, bất cập giữa quy định pháp luật về lao động, tố tụng lao động, BHXH quy định về vấn đề này nên đến nay, trên thực tế, tòa án gần như chưa thụ lý đơn kiện nào của công đoàn.

- Việc tham gia, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát về chế độ, chính sách, pháp luật BHXH của công đoàn chưa được phát huy đầy đủ, hiệu quả. Tình trạng nợ đọng, gian lận BHXH đang diễn ra ở nhiều doanh nghiệp, gây ảnh hưởng

nghiêm trọng đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động nhưng thiếu tiếng nói, vai trò mạnh mẽ của công đoàn trong việc phản ánh, kiến nghị, bảo vệ cho người lao động tham gia BHXH, ngay cả tại doanh nghiệp đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.

- Công tác hỗ trợ, tư vấn chính sách, pháp luật BHXH của tổ chức công đoàn đối với công nhân còn chậm đổi mới; các hoạt động tuyên truyền, vận động, phổ biến chính sách, pháp luật BHXH vẫn còn nặng tính “truyền thống” như hội nghị, hội thảo, báo chí, tờ rơi...; chưa chú trọng phát triển mạnh mẽ việc ứng dụng công nghệ thông tin, mạng di động, mạng xã hội, internet để tiếp cận, đáp ứng nhu cầu đa dạng, nhanh chóng của các nhóm công nhân, người lao động trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp 4.0.

4. Một số giải pháp về tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng về bảo hiểm xã hội cho người lao động trong doanh nghiệp

Thứ nhất, sửa đổi, bổ sung pháp luật về lao động, tổ tụng lao động, công đoàn, BHXH liên quan đến hoạt động của Công đoàn phù hợp với quá trình phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế và chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp cho người lao động của tổ chức công đoàn.

Thứ hai, tiếp tục rà soát, hoàn thiện các quy định về QHLD, tiêu chuẩn lao động, BHXH trong pháp luật, đảm bảo phù hợp với các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) và cam kết quốc tế

mà Việt Nam đã ký kết và gia nhập, trong đó có Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương và sắp tới là Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu.

Thứ ba, đổi mới phương thức tổ chức, hoạt động của Công đoàn nhằm đáp ứng với các yêu cầu, thách thức về phát triển quan hệ lao động, quan hệ bảo hiểm xã hội trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Tiếp tục rà soát, hoàn thiện thể chế; xây dựng tổ chức bộ máy, cơ chế hoạt động, quản lý, sử dụng hiệu quả tài sản của tổ chức công đoàn phù hợp với điều kiện mới; rà soát, sửa đổi cơ chế quản lý tài chính, nguồn kinh phí công đoàn bảo đảm quản lý chặt chẽ, công khai, minh bạch và nâng cao hiệu quả theo yêu cầu của Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về *Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.*

Thứ tư, quan tâm phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở để tăng cường độ “bao phủ” của công đoàn trong khu vực có quan hệ lao động. Bên cạnh đó, cần có cơ chế tài chính, cán bộ công đoàn cơ sở phù hợp nhằm bảo đảm sự tham gia và quyền quyết định thực chất, tiếng nói của tổ chức đại diện người lao động trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động tại doanh nghiệp, đặc biệt là các vấn đề về tiền lương, BHXH, phúc lợi...

Thứ năm, đổi mới, nâng cao hiệu quả cơ chế đối thoại, thương lượng, hòa giải trong việc giải quyết tranh chấp lao động

cá nhân, tập thể liên quan đến BHXH, tiền lương, phúc lợi xã hội... tại doanh nghiệp, hướng tới xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Thứ sáu, đổi mới công tác tư vấn, hỗ trợ chính sách, pháp luật về BHXH của tổ chức công đoàn cho người lao động tại doanh nghiệp nhằm nâng cao nhận thức, hiểu biết về chính sách, pháp luật, quyền lợi BHXH như: Thành lập Trung tâm tư vấn, hỗ trợ pháp luật điện tử cho công nhân thông qua các mạng xã hội phổ biến (Facebook, Zalo, Viber, Twitter), phần mềm tư vấn pháp luật trực tuyến nhằm đáp ứng nhu cầu hỗ trợ, tư vấn ngày càng đa dạng của người lao động trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0.

Thứ bảy, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ chuyên trách làm công tác công đoàn, đặc biệt là cán bộ công đoàn cơ sở có đủ bản lĩnh, trách nhiệm, sự độc lập trong quá trình phản ánh, kiến nghị, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích cho người lao động tham gia BHXH tại doanh nghiệp.

Thứ tám, tăng cường tham gia, phối hợp thanh tra, kiểm tra việc chấp hành các quy định pháp luật về BHXH, lao động, thành lập công đoàn đối với tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế nhằm bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động tham gia BHXH.

Việc thực hiện tốt chính sách, pháp luật BHXH có vai trò đóng góp to lớn của tổ chức công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ tham gia BHXH trong doanh nghiệp. Công đoàn cơ sở là chủ thể quan trọng trong việc xây dựng,

phát triển, quan hệ bảo hiểm xã hội, quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp, đóng góp tích cực cho sự phát triển của doanh nghiệp và đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo quan hệ lao động năm 2017*, Hà Nội.
2. Chính phủ, Báo cáo số 166/BC-CP, ngày 10/5/2018 về *tình hình thực hiện chính sách, chế độ BHXH, quản lý và sử dụng quỹ BHXH năm 2017*.
3. Lê Quốc Lý (chủ biên, 2014), *Chính sách an sinh xã hội: Thực trạng và giải pháp*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Mạc Tiến Anh (2015), "Bảo hiểm xã hội - Khái niệm và bản chất", *Tạp chí Bảo hiểm xã hội*, số 5.
5. Nguyễn Thị Lan Hương và cộng sự (2013), *Phát triển hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam đến năm 2020*, Hà Nội.
6. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2018), *Báo cáo thường niên về doanh nghiệp Việt Nam*, Nxb. Thông tin và Truyền thông.
7. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2017), *Báo cáo tình hình thực hiện Chương trình phát triển đoàn viên trong 6 tháng đầu năm 2017*.
8. Viện Khoa học Lao động và xã hội và Tổ chức lao động quốc tế (ILO), *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2012-2017*, Nxb. Thanh niên, 2018.