

HẠN CHẾ THẤT THU TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GỢI Ý MỘT SỐ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

• TÔ THỊ VIỆT CHÂU - VŨ THỊ KIM ANH - BÙI QUANG VINH

TÓM TẮT:

Tài chính công đoàn là điều kiện đảm bảo cho hoạt động thực hiện quyền, trách nhiệm của công đoàn và duy trì hoạt động của hệ thống công đoàn Việt Nam. Vì vậy, tạo nguồn lực tài chính đủ mạnh để thực hiện nhiệm vụ cấp thiết của tổ chức công đoàn nói chung và tại các doanh nghiệp nói riêng thì các cấp công đoàn cần tập trung khai thác tốt nguồn thu tài chính công đoàn, giảm thất thu kinh phí, đoàn phí. Bài viết này phân tích thực trạng thu tài chính công đoàn tại các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay, qua đó đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm hạn chế thất thu tài chính công đoàn tại các doanh nghiệp Việt Nam.

Từ khóa: doanh nghiệp, hạn chế, thu tài chính công đoàn, thất thu.

1. Đặt vấn đề

Tăng cường công tác quản lý thu tài chính công đoàn (TCCĐ) theo hướng chuyên nghiệp, công khai, minh bạch, xây dựng nguồn lực đủ mạnh để đáp ứng nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn trong tình hình mới là nhiệm vụ trọng tâm được Đại hội Công đoàn Việt Nam khóa XII đưa ra trong nhiệm kỳ 2018 - 2023 tầm nhìn đến năm 2028 đối với công tác TCCĐ. Vì vậy, trong thời gian qua, công tác thu TCCĐ đã có những kết quả tích cực. Thu TCCĐ tại các doanh nghiệp trung bình mỗi năm tăng 8-9%. Công tác TCCĐ đã hoàn thành tốt nhiệm vụ, đó là đảm bảo

nguồn tài chính cho hoạt động của tổ chức, tạo cơ sở vật chất để phục vụ đoàn viên và người lao động tại các doanh nghiệp (Nguyễn Thị Ngọc Lan, 2022). Tuy nhiên, tình trạng thất thu tài chính công đoàn tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn vẫn còn cao do nhận thức của nhiều doanh nghiệp về trích nộp kinh phí công đoàn còn rất hạn chế, cố tình chây ì, không thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật, (Đức Thắng, 2021). Ngoài ra, nhiều doanh nghiệp có số nợ phải thu kinh phí công đoàn (KPCĐ) tồn đọng còn cao; cố tình tránh né không thực hiện trích và nộp KPCĐ,

công tác theo dõi nợ KPCĐ của các doanh nghiệp không có hệ thống, không liên tục, còn để sót nợ, lọt nợ làm thất thoát nguồn thu KPCĐ. Khi xảy ra tình trạng thất thu TCCĐ, sẽ ảnh hưởng lớn đến hoạt động của tổ chức công đoàn. Tổ chức công đoàn phải cân đối lại việc chi tiêu và phân phối lại tài chính giữa các cấp công đoàn để đảm bảo hoạt động của công đoàn, điều này ảnh hưởng rất lớn đến nguồn thu trang trải cho việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng và chăm lo đời sống cho người lao động, cũng như ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức công đoàn. Vì vậy, việc đánh giá kết quả đạt được cũng như chỉ ra những hạn chế trong công tác thu TCCĐ tại các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay là cần thiết. Trên cơ sở này, một số hàm ý chính sách nhằm hạn chế thất thu hạn chế thất thu tài chính công đoàn được đưa ra để giải quyết mục tiêu của nghiên cứu.

2.. Những kết quả đạt được trong công tác thu tài chính công đoàn

Thứ nhất, thu TCCĐ tăng đều qua các năm, tạo nguồn thu đủ mạnh để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức công đoàn. Căn cứ vào nguyên tắc xây dựng và giao dự toán TCCĐ hàng năm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLDLĐ VN), Ban Thường vụ LĐLĐ các tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương (TW) và tương đương; Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, Hướng dẫn xây dựng dự toán TCCĐ năm sau, các quy định hiện hành về tài chính của TLDLĐ VN để tổ chức thực hiện phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị nhằm xác định số KPCĐ và đoàn phí công đoàn (ĐPCĐ). Vì vậy, kết quả thu TCCĐ hằng năm đều tăng, hạn chế tình trạng nộp chậm, nộp muộn, nộp không đủ. Đến nay, hầu hết các đơn vị đều thực hiện khá tốt TCCĐ, từng bước đi vào nền nếp đảm bảo theo đúng quy định; tỷ lệ các đơn vị trích nộp KPCĐ ngày càng tăng; hạn chế tình trạng thất thu KPCĐ ở những đơn vị có tổ chức công đoàn. Các khoản chi cơ bản bám sát dự toán giao; đảm bảo chế độ, định mức quy định; hiệu quả sử dụng TCCĐ đã được nâng lên; kinh phí hoạt động cho CĐCS được cấp đầy đủ, kịp thời. Số đơn vị không nộp quyết toán giảm, thẩm quyền và trách nhiệm của các đơn vị trong công tác quản lý TCCĐ đã được xác định rõ; khắc phục sự thụ động, trông chờ và cơ chế xin cho trong hoạt động TCCĐ. Cụ thể:

Một là, cùng với sự phát triển về đoàn viên và số lượng CĐCS, nên thu ĐPCĐ giai đoạn 2018 -2022 liên tục tăng so với kế hoạch. Mức thu ĐPCĐ được xác định phần lớn bằng 1% trên mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm hoặc thu theo một mức cụ thể có thể thấp hơn hoặc cao hơn lương tối thiểu hoặc mức lương thực nhận (Báo cáo Kết quả hoạt động công đoàn giai đoạn 2018-2022, TLD).

Hai là, đẩy mạnh thu KPCĐ khu vực sản xuất, kinh doanh qua tài khoản Công đoàn Việt Nam mở tại các ngân hàng thương mại (Vietinbank hoặc Agribank hoặc BIDV), đồng thời thực hiện phân phối KPCĐ cho các cấp công đoàn qua phần mềm thu KPCĐ trên đã giúp cho các cấp công đoàn, đặc biệt là CĐCS nhận được nguồn KPCĐ nhanh chóng, từ đó đảm bảo nguồn tài chính để CĐCS chủ động chăm lo cho đoàn viên và người lao động.

Thứ hai, cơ chế phân cấp quản lý thu và phân phối nguồn thu ngày càng rõ ràng, chặt chẽ, tạo cơ sở nền tảng cho công tác quản lý TCCĐ, nhất là vấn đề thu và giám sát thu TCCĐ. Tăng cường phối hợp giữa công đoàn và các cơ quan đồng cấp (như bảo hiểm, thuế, kho bạc,...) trong quản lý và khai thác nguồn thu, góp phần tăng đáng kể quy mô thu TCCĐ, đảm bảo các điều kiện thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Công đoàn các cấp đề ra. Hoạt động thu đoàn phí, KPCĐ thường xuyên được sự quan tâm chỉ đạo của các cấp lãnh đạo (Đoàn Chủ tịch, Thường trực Đoàn chủ tịch, Ban Tài chính). Do đó, số thu KPCĐ của các đơn vị hàng năm đều hoàn thành và hoàn thành vượt mức dự toán của TLD VNĐ. Cụ thể:

Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố TW và tương đương sẽ gửi dữ liệu được cung cấp từ BHXH tại thời điểm ngày 31/8 hàng năm về số đơn vị trên địa bàn thành phố (có tích hợp số lao động, quỹ lương, mã số thuế doanh nghiệp) chia theo địa bàn hoạt động để các đơn vị kê khai và phối hợp với các ngân hàng Vietinbank, Agribank và BIDV tại tỉnh, thành phố TW và tương đương nhập liệu vào phần mềm thu KPCĐ tập trung.

Các công đoàn cấp trên cơ sở có trách nhiệm rà soát, xác định các doanh nghiệp đã có CĐCS, chưa có CĐCS thuộc phạm vi quản lý đã nhập liệu vào hệ thống thu KPCĐ tập trung qua các năm. Từ đó, tập trung phối hợp với ngân hàng đã triển khai phối

hợp thu KPCĐ trên địa bàn cập nhật các đơn vị chưa được nhập liệu vào hệ thống, trong đó ưu tiên nhập liệu các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn.

Sau khi dữ liệu của các doanh nghiệp được cập nhật vào hệ thống thu kinh phí tập trung, các công đoàn cấp trên cơ sở gửi thông báo cho doanh nghiệp về việc nộp KPCĐ 2% về tài khoản của Công đoàn Việt Nam mở tại ngân hàng Vietinbank, hoặc Agribank, hoặc BIDV.

Thứ ba, công tác kiểm soát thu TCCĐ đến thu TCCĐ ngày càng được quan tâm. Quy trình kiểm soát thu TCCĐ tại CĐCS ngày càng chặt chẽ và hiệu quả. Phương thức kiểm soát thu TCCĐ khoa học, hợp lý và hiệu quả cùng với việc tăng cường công tác công khai TCCĐ của CĐCS đã đảm bảo hoạt động thu TCCĐ được thực hiện một cách minh bạch, công khai và hiệu quả, như: (i) CĐCS hiện nay đều mở tài khoản tại các ngân hàng có uy tín do Chủ tịch CĐCS làm chủ tài khoản để thuận lợi trong công tác quản lý, công tác thu chi, hạn chế chi tiêu bằng tiền mặt; giúp công tác kiểm soát nguồn tài chính của cơ sở được chặt chẽ hơn, đồng thời qua đó cũng phát sinh lãi tăng nguồn tích lũy cho đơn vị; (ii) Công tác quản lý tiền mặt cũng được quản lý chặt chẽ, kiểm kê quỹ hàng tháng và đột xuất; định mức tồn quỹ tiền mặt cuối tháng cũng thực hiện theo quy định; (iii) Công tác thu, chi TCCĐ cũng được theo dõi qua sổ sách kế toán, phần mềm kế toán CĐCS.

Thứ tư, công tác quản lý thu TCCĐ cũng có nhiều thuận lợi do luôn nhận được sự quan tâm, hỗ trợ tận tình của công đoàn cấp trên và TLĐ trong công tác quản lý TCCĐ, cụ thể: hướng dẫn nghiệp vụ tài chính, phân công cán bộ quản lý theo dõi hỗ trợ công tác tài chính, thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn, các buổi chuyên đề có liên quan đến công tác tài chính, về sử dụng phần mềm kế toán, về nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát... cho các đối tượng là chủ tài khoản, kế toán và các đồng chí phụ trách công tác kiểm tra, giám sát của cơ sở, qua đó giúp nâng cao kiến thức, kỹ năng, năng lực trong công tác kiểm soát tài chính cho CĐCS. Ngoài ra, TLĐ và công đoàn cấp trên cũng thường xuyên tổ chức các buổi họp giao ban liên quan đến công tác tài chính của cơ sở, qua đó nắm bắt được những thuận lợi, khó khăn của cơ sở để kịp thời giải quyết những tồn đọng, vướng mắc nếu có.

Thứ năm, tỷ lệ đoàn viên công đoàn có hiểu biết và có ý thức tuân thủ, chấp hành nghĩa vụ nộp ĐPCĐ là tương đối cao, góp phần duy trì nguồn lực cho hoạt động của các cấp công đoàn, thể hiện được tinh thần ủng hộ và đồng lòng của người lao động với các hoạt động của công đoàn các cấp. Tỷ lệ người sử dụng lao động nhận thức đầy đủ và có ý thức chấp hành nghĩa vụ nộp KPCĐ khá cao.

Thứ sáu, các văn bản, các quy định của Nhà nước và TLĐ liên quan đến công tác quản lý TCCĐ khá đầy đủ, rõ ràng, dễ thực hiện. Bên cạnh đó, công đoàn cấp trên cũng đã triển khai các văn bản, các quy định của Nhà nước và TLĐ liên quan đến công tác quản lý TCCĐ cơ sở đến cấp CĐCS một cách nhanh chóng, kịp thời; từ đó giúp CĐCS nắm bắt các chủ trương, chính sách của cấp trên một cách kịp thời, chính xác và thuận lợi nhất để áp dụng trong công tác, góp phần nâng cao hiệu quả trong công tác quản lý và kiểm soát thu TCCĐ để hạn chế tình trạng thất thu.

3. Những hạn chế trong công tác thu tài chính công đoàn

Thứ nhất, do tình hình sản xuất, kinh doanh sau dịch bệnh Covid-19 vẫn còn gặp nhiều khó khăn, không ổn định, một số doanh nghiệp không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ việc thu KPCĐ do số lượng lao động biến động liên tục, khó kiểm soát. Vì vậy, việc thu KPCĐ rất khó khăn, đặc biệt ở các doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn. Mức thu đoàn phí công đoàn được quy định thu 1% tiền lương làm căn cứ đóng BHXH của đoàn viên. Tuy nhiên, nhiều CĐCS chỉ thu được ở một mức hoặc 1% mức lương tối thiểu vùng. Do vậy, số tiền ĐPCĐ mà CĐCS thu được thấp hơn quy định, kéo theo việc trích nộp lên công đoàn cấp trên cũng thấp hơn rất nhiều so với quy định.

Thứ hai, nhiều doanh nghiệp chưa ý thức được trách nhiệm đóng KPCĐ theo Luật Công đoàn, dẫn đến không mặn mà với việc thành lập tổ chức công đoàn, thậm chí nhiều doanh nghiệp còn cố tình né tránh việc thành lập tổ chức công đoàn, mà nguyên nhân chính là vấn đề đóng 2% kinh phí công đoàn. Ngoài ra, thu KPCĐ còn chưa đúng quỹ lương đóng BHXH, đặc biệt là tại các doanh nghiệp tư nhân có quy mô nhỏ và siêu nhỏ, doanh nghiệp chưa có tổ

chức Công đoàn. Thu đoàn phí công đoàn chưa đúng Điều lệ và hướng dẫn của TLĐ.

Thứ ba, trình độ của cán bộ công đoàn chưa đồng đều, chưa theo kịp được sự phát sinh của các doanh nghiệp trong công tác công đoàn. Hầu hết cán bộ công đoàn cơ sở đều kiêm nhiệm, thường xuyên luân chuyển, thay đổi vị trí công tác do bầu cử theo nhiệm kỳ, năng lực không đồng đều, trong công tác chỉ đạo của công đoàn cơ sở còn nhiều lúng túng, bỡ ngỡ... nên hiệu quả quản lý tài chính ngân sách chưa cao. Ngoài ra, công tác đào tạo, tập huấn cho CĐCS do chủ quan và khách quan chưa kịp thời, chưa thường xuyên, dẫn đến kiến thức về quản lý tài chính còn hạn chế, một số cán bộ lãnh đạo công đoàn cơ sở chưa quan tâm đến công tác lãnh đạo và chỉ đạo công tác tài chính, tư tưởng còn bao cấp, ỷ lại ở công đoàn cấp trên.

Thứ tư, việc thu ĐPCĐ còn chưa đảm bảo theo Điều lệ; chưa tích cực đối chiếu thu, nộp kinh phí và thực hiện thu qua tài khoản tập trung. Việc chi tiêu chưa bám sát vào dự toán, chưa đảm bảo tỷ trọng các mục chi. Nhiều CĐCS chưa sử dụng phần mềm kế toán công đoàn. Tình trạng chưa công khai tài chính công đoàn theo quy định còn khá phổ biến,... Theo phân cấp, công đoàn cơ sở không được trực tiếp thu KPCĐ (trừ một số trường hợp đặc biệt). CĐCS sẽ được công đoàn cấp trên trực tiếp cấp kinh phí công đoàn (theo tỷ lệ được phân phối hàng năm). Tuy nhiên hiện nay vẫn còn tình trạng CĐCS của doanh nghiệp nhận KPCĐ từ chuyên môn chuyển sang và thực hiện nộp nghĩa vụ về công đoàn cấp trên theo tỷ lệ qui định. Công đoàn cấp trên đã đôn đốc, yêu cầu nhưng việc thực hiện phân cấp thu KPCĐ vẫn chưa được triệt để.

Thứ năm, công tác tuyên truyền, phổ biến các quy định mới của pháp luật, quy định, chế độ về tài chính công đoàn đến đoàn viên, người lao động vẫn còn chưa đạt được mong muốn.

Thứ sáu, chưa có chế tài đủ mạnh để xử lý đối với việc không nộp, nộp không đầy đủ hoặc nộp chậm tài chính công đoàn; chưa có chính sách hữu hiệu động viên, khuyến khích những tổ chức, cá nhân thực hiện tốt thu nộp KPCĐ; chưa quy định tỷ lệ chi trực tiếp chăm lo cho người lao động; số nợ KPCĐ và đoàn phí công đoàn chưa được phản ánh và theo dõi một cách kịp thời và chặt chẽ.

4. Một số hàm ý chính sách

Thứ nhất, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn của TLĐ về công tác tài chính công đoàn đến các CĐCS, để nâng cao hơn nữa nhận thức của chủ doanh nghiệp về việc thực hiện nghĩa vụ nộp KPCĐ. Đồng thời, tuyên truyền đến từng đoàn viên công đoàn việc đóng ĐPCĐ, vừa là quyền lợi nhưng cũng là trách nhiệm của mỗi đoàn viên đối với tổ chức công đoàn, để đoàn viên hiểu và tự nguyện nộp theo Điều lệ Công đoàn.

Thứ hai, tăng cường kết nối dữ liệu với các cơ sở dữ liệu quốc gia và chuyên ngành khác có liên quan như BHXH, cơ quan thuế,... để có thông tin đầy đủ về người lao động, về doanh nghiệp đảm bảo kiểm soát nguồn thu tài chính công đoàn, cụ thể: (i) phối hợp với cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam để xác định số lao động, từ đó xác định số phải thu KPCĐ hàng năm để giao dự toán cho các đơn vị. Trên cơ sở kinh phí thu được, xác định số thất thu và đơn vị chưa đóng kinh phí công đoàn để đưa vào số phải thu năm sau, đồng thời đưa ra các biện pháp đối với những đơn vị nợ đọng kéo dài làm cơ sở để xử phạt, cũng như khởi kiện theo quy định của pháp luật; (ii) đẩy mạnh phối hợp với nhiều ngân hàng thương mại để triển khai thu KPCĐ qua một tài khoản tránh thất thu KPCĐ; (iii) phối hợp với cơ quan thuế và các cơ quan chức năng khác trong việc kiểm soát thu KPCĐ. Đồng thời phải giám sát việc cấp trả KPCĐ cho công đoàn cơ sở theo đúng quy định. Cụ thể:

(i) Đối với khu vực hành chính sự nghiệp: công đoàn các cấp cần phối hợp chặt chẽ với cơ quan tài chính để đầu năm có số liệu dự toán KPCĐ 2% của từng đơn vị, từ đó phối hợp với Kho bạc Nhà nước đồng cấp để yêu cầu đơn vị khi rút lương phải chuyển đủ KPCĐ 2%; cuối năm phối hợp với cơ quan tài chính xác định quỹ lương quyết toán của từng đơn vị, xác định số KPCĐ 2% nếu thiếu so với dự toán đầu năm đề nghị bổ sung và đề nghị đơn vị nộp đủ về tổ chức công đoàn.

(ii) Đối với khu vực sản xuất - kinh doanh: Một là, các cấp công đoàn được giao thu KPCĐ 2% phải phối hợp chặt chẽ với cơ quan BHXH để xác định được dữ liệu của các đơn vị trực thuộc đang đóng BHXH cho người lao động bao gồm cả đơn vị có tổ chức công đoàn và đơn vị chưa có tổ chức công

đoàn, từ đó tính toán số phải thu KPCĐ 2% của từng đơn vị cho năm kế hoạch. Trực tiếp thông báo số phải đóng cho từng doanh nghiệp và đồng thời thông báo cho CĐCS việc thông báo số đóng KPCĐ 2% của doanh nghiệp thực hiện trước ngày 31/12 hằng năm, không phụ thuộc vào dự toán tài chính công đoàn của CĐCS; Hai là, kiên quyết yêu cầu doanh nghiệp đóng đúng, đóng đủ KPCĐ 2% vào tài khoản công đoàn Việt Nam, đồng thời thực hiện kê khai tài khoản nhận tiền của các cấp công đoàn để nhận kinh phí cấp trả tự động; Ba là, xây dựng phần mềm để liên kết, đồng bộ 2 hoặc 3 tài khoản nhận KPCĐ 2% do doanh nghiệp đóng để doanh nghiệp có thể lựa chọn tài khoản đóng KPCĐ 2%, cũng như các cấp công đoàn có thể lựa chọn tài khoản nhận kinh phí cấp trả tự động.

Thứ ba, xác định được quỹ lương đóng bảo hiểm ở các doanh nghiệp để làm căn cứ thu KPCĐ. Muốn thu đúng, thu đủ KPCĐ, trước hết phải căn cứ vào các quy định để xác định được chính xác quỹ tiền lương phải đóng BHXH của từng đơn vị, cơ quan, doanh nghiệp. Đây là nội dung này rất quan trọng, quyết định đến hiệu quả công tác tổ chức thu.

Thứ tư, tăng cường kỷ cương, kỷ luật trong quản lý thu TCCĐ, khen thưởng, động viên kịp thời các đơn vị, cá nhân làm tốt công tác thu tài chính, cần có những biện pháp mạnh hơn để duy trì kỷ cương tài chính; Thực hiện nghiêm túc việc công khai thu TCCĐ các cấp theo Hướng dẫn của TLĐ. Để việc quản lý TCCĐ các cấp chặt chẽ, hiệu quả, khai thác đầy đủ nguồn thu hợp lý, thì công khai tài

chính là một giải pháp quan trọng đối với tổ chức công đoàn; Công khai số liệu thu để các đơn vị cố gắng tích cực thu.

Thứ năm, nâng cao năng lực, trình độ đội ngũ cán bộ tài chính công đoàn: muốn quản lý thu tài chính tốt đòi hỏi phải có những người quản lý có trình độ nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức, có tinh thần trách nhiệm. Vì vậy, ở mỗi cấp công đoàn, đều phải quan tâm đến vấn đề tổ chức bộ máy, nguồn nhân lực để có các giải pháp hoàn thiện một cách phù hợp nhất, tổ chức thực hiện hiệu quả nhất. Trình độ cán bộ làm công tác quản lý tài chính là yếu tố quan trọng quyết định đến hiệu quả công tác quản lý thu tài chính công đoàn. Đây là những người phải nắm vững về chuyên môn nghiệp vụ, có trình độ quản lý tài chính. Do đặc thù của công đoàn, cán bộ làm công tác kế toán tài chính chủ yếu kiêm nhiệm và thường xuyên có thay đổi nhân sự, mức độ hiểu biết về lĩnh vực tài chính công đoàn có sự hạn chế, trách nhiệm về nghiệp vụ tài chính của CĐCS không cao. Vì vậy, các công đoàn cấp trên cơ sở phải thường xuyên tổ chức tập huấn, đào tạo, hướng dẫn về nghiệp vụ tài chính công đoàn cho những người làm công tác tài chính kế toán để họ nắm bắt được các quy định, chế độ trong việc huy động, phân phối và sử dụng nguồn tài chính công đoàn một cách hiệu quả nhất. Bên cạnh đó, cần phải tuyên truyền, thuyết phục, giáo dục, kết hợp với chế độ phụ cấp thích đáng để họ có được tinh thần trách nhiệm và sự hiểu biết, làm tốt hơn công việc tài chính kế toán công đoàn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa 13 (2012), Luật Công đoàn 2012, Nxb Lao động, Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Ngọc Lan (2022), Giải pháp kiểm soát tài chính công đoàn tại các công đoàn cơ sở, Đề tài cấp Tổng Liên đoàn (ĐT.XH/TLĐ.2020.05)
3. Đức Thắng (2021), “LĐLĐ TP. Sông Công: Nhiều giải pháp cho công tác thu KPCĐ”, bài viết trên website <http://congdoanthainguyen.org.vn>.
4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2016), Quyết định số 1908/QĐ-TLĐ/2016 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định về quản lý tài chính, tài sản công đoàn.
5. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2020), Hướng dẫn số 47/HD-TLĐ ngày 30 tháng 12 năm 2020 của TLĐ về việc thực hiện quy chế quản lý tài chính, tài sản công đoàn và chế độ kế toán đối với công đoàn cơ sở.
6. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2022), Quyết định số 4290/QĐ-TLĐ/2022 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành quy định về thu, chi, quản lý tài chính, tài sản tại công đoàn cơ sở.

7. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2016), Nghị quyết số 07b/NQ-TLĐ ngày 21 tháng 1 năm 2016 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 BCH Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa XI về công tác tài chính công đoàn trong tình hình mới.
8. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2020), Quyết định số 174/QĐ-TLĐ/ 2020 ngày 03 tháng 02 năm 2020 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam v/v ban hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII .
9. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2022), Quyết định số 4290/QĐ-TLĐ/2022 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành quy định về thu, chi, quản lý tài chính, tài sản tại công đoàn cơ sở.
10. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2023), Quyết định số 7201/QĐ-TLĐ ngày 18/5/2023 về việc sửa đổi bổ sung Quyết định số 4290/QĐ-TLĐ ngày 01/3/2022 của Đoàn chủ tịch TLĐ về thu, chi quản lý tài chính CĐCS.

Ngày nhận bài: 10/4/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/4/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 13/5/2024

Thông tin tác giả:

ThS. TÔ THỊ VIỆT CHÂU - PGS.TS. VŨ THỊ KIM ANH - BÙI QUANG VINH

Trường Đại học Công đoàn

MITIGATING FINANCIAL LOSSES IN UNION FUNDS IN VIETNAMESE ENTERPRISES TODAY: CURRENT SITUATION AND SUGGESTED POLICY IMPLICATIONS

- Master. **TO THI VIET CHAU**
 - Assoc. Prof. DR. **VU THI KIM ANH**
 - **BUI QUANG VINH**
- Trade Union University

ABSTRACT:

Union finances are essential for ensuring the exercise of union rights and responsibilities and for maintaining the operations of the Vietnamese union system. Therefore, to create a sufficiently strong financial resource to fulfill the urgent tasks of union organizations in general and within enterprises in particular, union levels need to focus on effectively exploiting union financial revenues and reducing revenue losses in terms of finance and union dues. This article will analyze the current state of union financial collection in Vietnamese enterprises and propose some policy implications to mitigate financial losses in union funds within Vietnamese enterprises

Keywords: Enterprises, Mitigating, Union Financial Collection, financial losses.