

NHẬN ĐỊNH CHÍNH SÁCH

**VẤN ĐỀ CÔNG ĐOÀN ĐỘC LẬP TRONG
HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG (TPP)**

Luật sư Nguyễn Ngọc Hà¹

Ngày 5 tháng 10 năm 2015, tại Atlanta, Hoa Kỳ, 12 quốc gia thành viên tham gia đàm phán Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (Hiệp định TPP) tuyên bố kết thúc đàm phán. Bản dự thảo Hiệp định TPP (tiếng Anh) được công bố bao gồm 30 chương, 516 điều, chưa bao gồm Lời nói đầu và các Phụ lục. Hiệp định TPP có phạm vi rộng, bao phủ toàn diện, xác lập các tiêu chuẩn cao, cam kết mở cửa trên 20 lĩnh vực khác nhau với phạm vi và mức độ cam kết sâu rộng hơn so với các Hiệp định thương mại tự do (FTA) thông thường mà Việt Nam đã tham gia. Trong số này, chúng tôi sẽ giới thiệu tới Quý vị bài phân tích về vấn đề công đoàn độc lập trong Hiệp định TPP.

Ngoài cam kết về tự do hóa thương mại hàng hóa và dịch vụ như các FTA khác, Hiệp định TPP yêu cầu các nước cam kết trên nhiều lĩnh vực mới như mua sắm chính phủ, lao động, môi trường, đầu tư, doanh nghiệp nhà nước... Đối với Việt Nam, trong tổng số 14 FTAs mà Việt Nam tham gia, Hiệp định TPP là FTA đầu tiên có chương riêng về lao động (Chương 19).

Tuy nhiên, Chương 19 của TPP chỉ ghi nhận các quyền chung của người lao động và có tính lặp lại Tuyên bố về các Nguyên tắc cơ bản và các Quyền tại nơi làm việc năm 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

Song song với Hiệp định TPP, các cam kết về lao động của Việt Nam còn được quy định trong “Kế hoạch của Hoa Kỳ – Việt Nam nhằm thúc đẩy quan hệ Thương mại và Lao động” (“United States – Vietnam Plan for the Enhancement of Trade and Labour Relations” – sau đây viết tắt là Bản Kế hoạch). Hoa Kỳ là thành viên duy nhất trong khối các nước phát triển đưa ra kế hoạch và các yêu cầu cụ thể trong hợp tác về lao động với Việt Nam. Đây được xem như một hiệp định biên của TPP nhằm yêu cầu Việt Nam phải cải cách sâu rộng hệ thống pháp luật quốc gia về vấn đề lao động để đảm bảo

những cam kết được ký kết trong Chương 19 của TPP phát huy hiệu quả thực sự, trong đó, các cam kết về công đoàn độc lập của Việt Nam chiếm vị trí ưu tiên hàng đầu. Đây là cam kết đưa ra nhằm mở rộng và nâng cao sự đối thoại giữa người sử dụng lao động và người lao động nhằm đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho người lao động.

Theo Bản Kế hoạch, Việt Nam sẽ cải cách hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về lao động, đặc biệt là cam kết về công đoàn độc lập dựa trên một số các nguyên tắc nền tảng sau nhằm nhằm đảm bảo quyền tự do công đoàn:

- **Nguyên tắc đảm bảo sự tự do thành lập và gia nhập vào các tổ chức công đoàn của người lao động:** Đây là một trong những cam kết nổi bật nhất trong Bản Kế hoạch. Theo đó, Việt Nam sẽ xây dựng luật theo hướng cho phép người lao động tại một doanh nghiệp được thành lập công đoàn độc lập². Tổ chức này có thể được đăng ký tham gia Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) hoặc đăng ký với một cơ quan Nhà nước có thẩm quyền theo luật định³. Các quyền, nghĩa vụ và thủ tục đăng ký công đoàn độc lập phải tuân thủ các tiêu chuẩn của ILO. Điều này có nghĩa rằng người lao động được chủ động thực hiện quyền công đoàn mà không phải tham gia trong hệ thống TLĐLĐVN. Đây là một quy định có tính chất nền móng cho quyền công đoàn độc lập tại Việt Nam.

Đồng thời, người lao động và các công đoàn độc lập được quyền yêu

cầu và có quyền nhận được sự giúp đỡ kỹ thuật và đào tạo từ bất cứ tổ chức lao động nào của Việt Nam hay của thế giới để hiểu rõ hơn về quyền và trách nhiệm của mình sau khi thành lập, bao gồm các hoạt động thương lượng tập thể, đình công⁴ ...

- **Các tổ chức công đoàn phải được độc lập và tự quản (quyền tự trị):** Bản Kế hoạch đưa ra cho Việt Nam một cái nhìn tổng quan về công đoàn độc lập – độc lập về điều lệ, hoạt động, kinh phí, tài sản và tư cách pháp lý. Việt Nam sẽ công nhận và chấp thuận việc đăng ký các tổ chức công đoàn với điều lệ riêng⁵. Công đoàn độc lập không chỉ độc lập với hệ thống TLĐLĐVN mà còn độc lập với bất kỳ một tổ chức lao động cấp trên nào⁶. Công đoàn độc lập cũng được phép tham vấn cho Chính phủ trong việc ban hành luật về lao động như TLĐLĐVN. Công đoàn độc lập cũng sẽ được phép sở hữu tài sản của riêng mình. Đồng thời, công đoàn độc lập sẽ không phải là một tổ chức chính trị – xã hội như TLĐLĐVN⁷.
- **Tự chủ trong việc đại diện cho người lao động tại nơi làm việc không có công đoàn:** Đây là một trong những cam kết rộng hơn của Việt Nam về quyền của người lao động trong việc yêu cầu sự đại diện của công đoàn khi người lao động nhận thấy sự có mặt của công đoàn là điều cần thiết. Việt Nam cam kết sửa đổi luật theo hướng sự đại diện của công đoàn cấp trên

(của cả hệ thống TLĐLĐVN và công đoàn độc lập) không còn là đương nhiên mà phải xuất phát từ một yêu cầu trực tiếp từ người lao động không phải là công đoàn viên⁸.

- **Tính đại diện trong việc lựa chọn cán bộ công đoàn:** Bản Kế hoạch đưa ra quy định đại diện của công đoàn phải là người do thành viên công đoàn bầu ra và Ban điều hành công đoàn có quyền thuê nhân viên để giúp họ thực thi các hoạt động của công đoàn⁹. Đây là quy định nhằm đảm bảo tính khách quan trong việc lựa chọn cán bộ điều hành của công đoàn độc lập.
- **Ngăn chặn sự can thiệp của người sử dụng lao động vào hoạt động của công đoàn:** Bản Kế hoạch ghi nhận nguyên tắc quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động phải tách bạch, nghiêm cấm việc can thiệp của người sử dụng lao động vào hoạt động công đoàn, đồng thời yêu cầu Việt Nam tăng mức xử phạt hiện hành đối với các hành vi vi phạm quyền công đoàn¹⁰.

Pháp luật hiện hành về công đoàn tại Việt Nam

Các nguyên tắc nêu trên đã đưa ra một cái nhìn mới so với các quy định liên quan đến công đoàn theo pháp luật Việt Nam hiện hành. Luật Công đoàn năm 2012 ghi nhận hệ thống công đoàn chính thức được quản lý dưới sự lãnh đạo của TLĐLĐVN. Điều lệ công đoàn hiện nay phải tuân thủ theo Điều lệ chung Công đoàn Việt Nam theo Luật

Công đoàn năm 2012. Có rất nhiều hoạt động của công đoàn cơ sở phải chịu sự giám sát và can thiệp của liên đoàn lao động quận với tư cách là công đoàn cấp trên, một cách bắt buộc.

Về phía người lao động, Luật Công đoàn hiện hành quy định người lao động có quyền tham gia thành lập công đoàn cơ sở tại nơi lao động (nếu tổ chức, lao động đó chưa có công đoàn cơ sở) và phải được sự chấp thuận của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Hoặc người lao động có quyền gia nhập vào công đoàn cơ sở nơi người lao động làm việc hoặc thông qua cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở¹¹. Chính từ những quy định đó, mọi quyền về gia nhập và thành lập của người lao động đều chịu sự giám sát, phê duyệt của công đoàn cấp trên trực tiếp. Nói cách khác, người lao động chỉ có thể gia nhập và thành lập công đoàn trong hệ thống công đoàn của TLĐLĐVN. Điều này làm hạn chế quyền tự do thành lập, gia nhập công đoàn theo lựa chọn của người lao động.

Hơn nữa, Công đoàn Việt Nam hay còn gọi là Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) là một tổ chức chính trị - xã hội¹², do đó, bên cạnh các mục tiêu xã hội là bảo vệ quyền lợi người lao động, TLĐLĐVN còn phải theo đuổi những mục tiêu chính trị nhất định. Điều này đã làm cho hệ thống TLĐLĐVN mang màu sắc của cơ quan nhà nước hơn là tổ chức đại diện cho người lao động.

Chính phủ Việt Nam và Bản Kế hoạch

Trong nội dung trả lời chất vấn tại Quốc hội sáng ngày 18-11-2015, Nguyên Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Tấn Dũng đã khẳng định các tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở doanh nghiệp có thể gia nhập hoặc cùng nhau thành lập tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn như cấp ngành, vùng, theo đúng trình tự đăng ký pháp luật và công khai, minh bạch. Mặt khác, tôn chỉ, mục đích, trình tự, thủ tục thành lập và phương thức hoạt động của tổ chức người lao động ở cấp cao cũng phải tuân thủ đầy đủ theo quy định của Việt Nam và không trái với các quy định của ILO¹³.

Các quốc gia khi tham gia TPP sẽ có 2 năm để chuẩn bị cho việc gia nhập TPP. Với Việt Nam, Bản Kế hoạch thực chất là một lộ trình để Việt Nam xây dựng pháp luật nhằm cụ thể hóa các tiêu chuẩn lao động đã cam kết, bao gồm cả các quy định về công đoàn độc lập.

Để thực hiện được những cam kết trong Bản Kế hoạch, Việt Nam cần phải chuẩn bị nguồn lực cần thiết nhằm cải cách pháp luật có hiệu quả như xây dựng cơ chế, chức năng, thủ tục hành chính mới của công đoàn lao động; mở rộng các phòng thanh tra lao động; tổ chức tập huấn hướng dẫn thực thi các quy định mới..., nhất là nguồn lực về con người¹⁴. Việt Nam phải đảm bảo rằng sẽ không có các văn bản pháp luật khác có liên quan được ban hành nhằm làm giảm quyền hạn của công đoàn độc lập (quyền thành lập công đoàn, quyền thương lượng tập thể, quyền đình công...)¹⁵.

Bên cạnh việc bổ sung các điều khoản mới liên quan đến vai trò, chức năng và thủ tục thành lập của công đoàn độc lập, Việt Nam còn cam kết sửa đổi, bổ sung các điều luật trong một số văn bản quy phạm pháp luật như Bộ luật Lao động¹⁶, Luật Công đoàn¹⁷... và một số văn bản dưới luật như Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Nghị định 46/2013/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật Lao động về tranh chấp lao động...

Việt Nam cam kết sẽ hoàn thành việc cải cách pháp luật như trên trước ngày Hiệp định TPP bắt đầu có hiệu lực (ngày 04/02/2018)¹⁸. Sau đó, Việt Nam sẽ phải cho phép các công đoàn độc lập thành lập và hoạt động trong vòng 5 năm kể từ ngày 04/02/2018, trước khi Hoa Kỳ tiến hành xét duyệt việc thi hành về công đoàn độc lập tại Việt Nam. Và trong thời hạn 7 năm kể từ ngày 04/02/2018, nếu Hoa Kỳ nhận thấy rằng Chính phủ Việt Nam không cho phép các công đoàn độc lập thành lập và hoạt động đúng nghĩa, Hoa Kỳ có thể trả đũa đơn phương bằng cách tái áp đặt thuế quan hoặc hoãn cắt giảm thuế quan hiện hành¹⁹. Điều này chắc chắn sẽ tạo áp lực lên Chính phủ Việt Nam phải nỗ lực để thực hiện Bản Kế hoạch.

Doanh nghiệp Việt Nam và vai trò của công đoàn cơ sở

Công đoàn độc lập là một khái niệm hoàn toàn mới chưa có trong quy định pháp luật Việt Nam nhưng quy định

về công đoàn cơ sở trong hoạt động doanh nghiệp thì từ lâu đã được quy định tại Luật Công đoàn. Trong thời gian tới, khi TPP có hiệu lực, Chính phủ Việt Nam sẽ thực hiện các cam kết tại Bản Kế hoạch nêu trên. Tuy nhiên, vấn đề thành lập được thêm một hoặc nhiều tổ chức công đoàn độc lập thì không chỉ là cam kết từ phía Chính phủ mà đòi hỏi phải xuất phát từ nhu cầu của doanh nghiệp và người lao động. Các doanh nghiệp Việt Nam cần xác định rõ vai trò của công đoàn trong mối quan hệ tương tác với mô hình quản lý lao động của mình. Đồng thời, doanh nghiệp có thể nhận biết được các thuận lợi và khó khăn để đưa ra những giải pháp ứng xử phù hợp.

Về thuận lợi:

- *Đối với doanh nghiệp:* Trong tương lai, nếu một tổ chức công đoàn hoạt động hiệu quả thì sẽ trở thành cầu nối giữa doanh nghiệp và người lao động. Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, sự gia nhập của Việt Nam vào TPP sẽ dẫn đến các doanh nghiệp Việt Nam thể hiện khả năng quản trị lao động không thua kém các doanh nghiệp nước ngoài. Trong nhiều chuỗi cung ứng của các tập đoàn đa quốc gia, các tập đoàn thường yêu cầu các công ty cung ứng phải đáp ứng các tiêu chuẩn, điều kiện lao động của quốc gia nhập khẩu hoặc cam kết quốc tế. Công đoàn cơ sở sẽ giúp cho doanh nghiệp có thể tự rà soát được các cam kết của doanh nghiệp Việt Nam khi tham gia vào mạng lưới cung ứng đó. Đồng thời, công đoàn cơ sở giúp cho việc

phòng ngừa được các tranh chấp dẫn đến đình công gây hậu quả nghiêm trọng cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

- *Đối với người lao động:* Mục tiêu tổ chức hoạt động của công đoàn để đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Giống như thuận lợi đối với doanh nghiệp, công đoàn cơ sở có tính chuyên nghiệp sẽ là cầu nối giúp cho người lao động có thể kiến nghị, đối thoại đối với doanh nghiệp (người sử dụng lao động). Đồng thời, công đoàn cơ sở giúp cho người lao động thực hiện quyền đình công đúng pháp luật.

Về thách thức:

- *Đối với doanh nghiệp:* Bên cạnh rất nhiều tác động thuận lợi của Công đoàn độc lập, doanh nghiệp cũng sẽ gặp phải những thách thức. Doanh nghiệp sẽ phải đảm bảo hơn nữa các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đang hoạt động trong doanh nghiệp. Đồng thời, doanh nghiệp sẽ phải giải quyết, đối thoại với một hoặc nhiều tổ chức công đoàn, bao gồm công đoàn cơ sở, công đoàn trực thuộc TLĐLĐVN hay công đoàn độc lập (như các công đoàn ngành, nghiệp đoàn) khác nhau về các đề nghị, yêu cầu của người lao động. Doanh nghiệp có thể phải dành một phần chi phí (thời gian, tài chính) để bảo đảm và giải quyết các vấn đề về người lao động. Doanh nghiệp sẽ phải đóng mức phí công đoàn là 2% quỹ lương. Khoản quỹ này sẽ

được chia cho các công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp trên cơ sở không phân biệt đối xử²⁰.

- *Đối với người lao động:* Công đoàn cơ sở mang tính chất là công đoàn độc lập là một mô hình công đoàn cơ sở có tính chuyên nghiệp để có thể đại diện người lao động yêu cầu người sử dụng lao động đảm bảo quyền lợi của mình. Tính độc

lập của công đoàn cũng có thể gây nên những căng thẳng, khoảng cách không cần thiết cho mối quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động.

Quý vị có thể liên hệ với chúng tôi để có được một đánh giá toàn diện hơn về vai trò của công đoàn cơ sở, công đoàn độc lập trong hoạt động kinh doanh của mình.

Lưu ý: Tất cả các ý kiến, nhận định và quy định được trích dẫn trong bài viết chỉ mang tính tham khảo nên không được coi đó là ý kiến pháp lý chính thức để vận dụng vào các trường hợp cụ thể. Bên cạnh đó, văn bản pháp luật được dẫn chiếu có thể đã hết hiệu lực hoặc đã được sửa đổi, bổ sung tại thời điểm Quý khách hàng tham khảo bài viết cho các tình huống phát sinh trên thực tế. Do vậy, để có được ý kiến pháp lý cho từng trường hợp một cách chính xác nhất, Quý khách hàng vui lòng liên hệ trực tiếp với chúng tôi.



K ế toán

Chứng từ kế toán ghi sổ phải được dịch ra tiếng Việt

Tên văn bản: Thông tư 53/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 200/2014/TT-BTC ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính hướng dẫn chế độ kế toán doanh nghiệp

Một số nội dung cần lưu ý:

- Sửa đổi điểm g Khoản 1 Điều 15 Thông tư số 200/2014/TT-BTC về Tài khoản 121 - Chứng khoán kinh doanh:
 - Khi thanh lý, nhượng bán chứng khoán kinh doanh, giá vốn của chứng khoán kinh doanh được xác định theo một trong các phương pháp nhập trước xuất trước hoặc bình quân gia quyền;
 - Áp dụng nhất quán phương pháp đã chọn trong năm tài chính.
- Sửa đổi khoản 4.1 Điều 69 Thông tư số 200/2014/TT-BTC về Tài khoản 413 – Chênh lệch tỷ giá hối đoái;
- Sửa đổi Điều 120 Thông tư số 200/2014/TT-BTC – Dịch chứng từ kế toán ra tiếng Việt:
 - Các chứng từ kế toán ghi bằng tiếng nước ngoài, khi sử dụng để ghi sổ kế toán ở Việt Nam phải được dịch ra tiếng Việt;
 - Các tài liệu kèm theo chứng từ kế toán như các loại hợp đồng, hồ sơ kèm theo chứng từ thanh toán, hồ sơ dự án đầu tư, báo cáo quyết toán và các tài liệu liên quan khác không phải dịch ra tiếng Việt trừ trường hợp có yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thời điểm có hiệu lực: Ngày 21/03/2016

Thương mại Thay đổi điều kiện xuất, nhập khẩu khí

Tên văn bản: Nghị định 19/2016/NĐ-CP về kinh doanh khí

Một số nội dung cần lưu ý:

- Đối tượng áp dụng:
 - Áp dụng đối với thương nhân theo quy định Luật Thương mại và các tổ chức, các nhân khác có liên quan đến hoạt động kinh doanh khí;
 - Không áp dụng đối với thương nhân nhập khẩu, sản xuất và chế biến khí chuyên dùng cho nhu cầu riêng của mình không lưu thông trên thị trường theo đăng ký với Bộ Công thương.
- Điều kiện kinh doanh khí.
- Trình tự, thẩm quyền cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh khí.

Thời điểm có hiệu lực: Ngày 15/05/2016

**DANH MỤC VĂN BẢN MỚI BAN HÀNH TỪ NGÀY
09/03/2016 ĐẾN NGÀY 29/03/2016**

STT	Tên văn bản	Ngày ban hành
1.	Nghị định 16/2016/NĐ-CP của Chính phủ về việc quản lý và sử dụng vốn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) và vốn vay ưu đãi của các nhà tài trợ nước ngoài	16/03/2016
2.	Thông tư 53/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 200/2014/TT-BTC ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính hướng dẫn chế độ kế toán doanh nghiệp	21/03/2016
3.	Nghị định 19/2016/NĐ-CP của Chính phủ về kinh doanh khí	22/03/2016
4.	Chỉ thị 02/CT-BCT của Bộ Công Thương về việc tăng cường công tác kiểm tra, giám sát xử lý vi phạm pháp luật trong hoạt động bán hàng đa cấp	09/03/2016
5.	Thông tư 48/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi mức thuế suất thuế nhập khẩu ưu đãi đối với một số mặt hàng xăng, dầu thuộc nhóm 27.10 tại Biểu thuế nhập khẩu ưu đãi	17/03/2016
6.	Thông tư 02/2016/TT-BCT của Bộ Công Thương quy định về nguyên tắc điều hành hạn ngạch thuế quan nhập khẩu đối với mặt hàng muối, trứng gia cầm năm 2016	11/03/2016
7.	Chỉ thị 08/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường các giải pháp giảm quá tải bệnh viện, mở rộng mạng lưới bệnh viện vệ tinh	11/03/2016
8.	Quyết định 822/QĐ-BYT của Bộ Y tế về việc phê duyệt Kế hoạch hành động về bình đẳng giới của ngành Y tế giai đoạn 2016-2020	10/03/2016
9.	Thông tư 04/2016/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học	14/03/2016
10.	Quyết định 402/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới	14/03/2016
11.	Nghị định 15/2016/NĐ-CP của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 79/2012/NĐ-CP ngày 05/10/2012 của Chính phủ quy định về biểu diễn nghệ thuật, trình diễn thời trang; thi người đẹp và người mẫu; lưu hành, kinh doanh bản ghi âm, ghi hình ca múa nhạc, sân khấu	15/03/2016
12.	Quyết định 920/QĐ-BCT của Bộ Công Thương về việc áp dụng biện pháp tự vệ toàn cầu	10/03/2016

13.	Quyết định 862/QĐ-BCT của Bộ Công Thương về việc áp dụng biện pháp tự vệ tạm thời	07/03/2016
14.	Thông tư 39/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 161/2012/TT-BTC ngày 02/10/2012 của Bộ Tài chính quy định chế độ kiểm soát, thanh toán các khoản chi ngân sách Nhà nước qua Kho bạc Nhà nước	01/03/2016
15.	Thông tư 40/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 113/2008/TT-BTC ngày 27/11/2008 của Bộ Tài chính hướng dẫn quản lý và kiểm soát cam kết chi ngân sách Nhà nước qua Kho bạc Nhà nước và một số biểu mẫu kèm theo Thông tư 08/2013/TT-BTC ngày 10/01/2013 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện kế toán Nhà nước áp dụng cho Hệ thống thông tin quản lý Ngân sách và Kho bạc Nhà nước (TABMIS)	01/03/2016

¹ LLB. Tư vấn trong lĩnh vực luật doanh nghiệp, luật đầu tư, luật lao động, hợp đồng

² Bản Kế hoạch, Mục II.A

³ Bản Kế hoạch, Mục II.A.1

⁴ Bản Kế hoạch, Mục II.A.3

⁵ Bản Kế hoạch, Mục II.B.1,2,3

⁶ Bản Kế hoạch, Mục II.B.5

⁷ Bản Kế hoạch, Mục II.B.4

⁸ Bản Kế hoạch, Mục II.C

⁹ Bản Kế hoạch, Mục II.D

¹⁰ Bản Kế hoạch, Mục II.E

¹¹ Luật Công đoàn 2012, Điều 5, Điều 7; Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Điều 2

¹² Hiến pháp năm 2013, Điều 10

¹³ <http://www.thesaigontimes.vn/138649/Thu-tuong-co-the-lap-cong-doan-rieng-tai-doanh-nghiep.html>

¹⁴ Bản Kế hoạch, Mục III

¹⁵ Bản Kế hoạch, Mục II.F

¹⁶ Sửa đổi các Điều 188, Khoản 2 Điều 210, Điều 212, Khoản 1 Điều 213, Điều 215 của Bộ luật lao động theo Bản Kế hoạch Mục II.B.5, II.C, II.G

¹⁷ Sửa đổi các điều khoản liên quan Khoản 4-5-8 Điều 4, Khoản 2 Điều 6, Điều 10 – 14, Điều 26 -28 của Luật Công đoàn theo Bản Kế hoạch Mục II.B.1, II.B.3, II.D

¹⁸ Bản Kế hoạch, Mục VII.1

¹⁹ Bản Kế hoạch, Mục VIII.3

²⁰ Luật Công đoàn 2012, Điều 26; Bản Kế hoạch, Mục II.B.1