TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NGÃI

Số: 19 /BC-LĐLĐ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Quảng Ngãi, ngày 04 *tháng 3 năm 2026*

BÁO CÁO
Sơ kết việc thực hiện Quy định số 301-QĐ/TW của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy Cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp tỉnh, cấp xã.

Thực hiện Công văn số 501/MTTQ-BTT ngày 03/3/2026 của Ban Thườn trực Ủy ban Mựt trận Tổ quốc tỉnh về việc báo cáo sơ kết thực hiện Quy định số 301-QĐ/TW, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh (LĐLĐ) báo cáo như sau:

I. ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH

1. Tình hình tổ chức, CNVCLĐ

Sau khi hợp nhất, LĐLĐ tỉnh Quảng Ngãi (mới) [1] trực tiếp chỉ đạo, quản lý 416 CĐCS với 84.363 đoàn viên/ 95.331 CNVCLĐ, công tác, làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập không hưởng 100% lương từ ngân sách nhà nước, các doanh nghiệp và nghiệp đoàn. Địa bàn hoạt động sau sáp nhập rộng, có nhiều xã miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc ít người, điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn; nhiều xã, phường chưa đủ điều kiện thành lập công đoàn cấp xã.

Đến nay (tháng 03/2026), sau thực hiện sắp xếp lại các công đoàn cơ sở (CĐCS) trực thuộc, LĐLĐ tỉnh đang quản lý 374 CĐCS với 92.011 đoàn viên /97.223 CNLĐ[2]. Trong đó có: 92 CĐCS đơn vị sự nghiệp, với 11.363/11.416 CNLĐ; 18 CĐCS doanh nghiệp nhà nước, với 879 đoàn viên/ 894 CNLĐ; 251 CĐCS khu vực ngoài nhà nước, với 73.242 đoàn viên/77.798 CNLĐ; 14 nghiệp đoàn cơ sở, với 6.527 đoàn viên/ 7.115 CNLĐ.

2. Tình hình tâm trạng, tư tưởng của cán bộ, đoàn viên, CNVCLĐ

Nhìn chung tâm trạng, tư tưởng của cán bộ, đoàn viên, CNVCLĐ ổn định, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước về công tác sắp xếp tổ chức, bộ máy, đơn vị hành chính; có tinh thần đoàn kết, tương thân tương ái, tích cực hưởng ứng tham gia các hoạt động công đoàn và phong trào CNVCLĐ. Bên canh đó, vẫn còn một bộ phận đoàn viên, người lao động còn tâm trạng băn khoăn, lo lắng về tình hình doanh nghiệp nợ lương, nợ bảo hiểm xã hội kéo dài chưa được giải quyết, nhưng nhìn chung quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ổn định, an ninh trật tự, an toàn xã hội được giữ vững; cùng với sự chăm lo, hỗ trợ kịp thời của các cấp công đoàn, đoàn viên, CNVCLĐ thi đua lao động sản xuất và công tác, tham gia thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị, doanh nghiệp.

II. KẾT QUẢ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

---

[1] Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ngãi (mới) được thành lập theo Quyết định số 3681/QĐ-TLĐ ngày 26/6/2025 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trên cơ sở hợp nhất LĐLĐ tỉnh Kon Tum và LĐLĐ tỉnh Quảng Ngãi (cũ) kể từ ngày 01/7/2025.

[2] Việc giảm số lượng CĐCS nhưng tăng số đoàn viên chủ yếu do sắp xếp, hợp nhất các CĐCS quy mô nhỏ, đồng thời đẩy mạnh công tác phát triển đoàn viên tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

1. Về thực hiện hợp nhất mô hình tổ chức

Việc thực hiện hợp nhất mô hình tổ chức được triển khai bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, đúng định hướng của Trung ương, không làm gián đoạn hoạt động công đoàn. Công tác bàn giao tổ chức, cán bộ, tài chính, tài sản được thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ; hệ thống công đoàn sau hợp nhất nhanh chóng ổn định tổ chức, thống nhất đầu mối chỉ đạo. Tư tưởng cán bộ, đoàn viên cơ bản ổn định, đồng thuận với chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy.

Tuy nhiên, địa bàn hoạt động sau hợp nhất rộng, nhiều xã miền núi, vùng sâu, vùng xa; khoảng cách địa lý lớn ảnh hưởng đến công tác quản lý, chỉ đạo, điều hành, kiểm tra, giám sát trực tiếp cơ sở; sự khác biệt về điều kiện kinh tế-xã hội, quy mô doanh nghiệp giữa các khu vực dẫn đến yêu cầu tổ chức, phương thức hoạt động công đoàn chưa đồng đều, cần thời gian để thống nhất; khối lượng công việc tăng nhanh sau khi 100% CĐCS trực thuộc LĐLĐ tỉnh, trong khi bộ máy chưa được bổ sung tương ứng.

2. Về thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn

Sau sắp xếp, các cấp công đoàn tiếp tục thực hiện chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động; duy trì hiệu quả công tác tuyên truyền, vận động, phát triển đoàn viên; tham gia xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Không phát sinh "khoảng trống" trong thực hiện nhiệm vụ chính trị tại cơ sở.

Tuy nhiên, sau khi thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, không còn công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, dẫn đến những khó khăn, áp lực lớn trong việc trực tiếp hướng dẫn, hỗ trợ CĐCS thực hiện nhiệm vụ đại diện, thương lượng, đối thoại tại doanh nghiệp; công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS tại khu vực ngoài nhà nước, lao động phi chính thức và vùng đặc thù gặp nhiều khó khăn do thiếu lực lượng thường xuyên bám sát địa bàn; việc nắm bắt kịp thời tình hình quan hệ lao động, thông tin về lao động và doanh nghiệp tại cơ sở có lúc chưa sâu sát, chưa kịp thời do đội ngũ cán bộ chuyên trách mỏng, phạm vi quản lý rộng.

3. Về thực hiện mô hình tổ chức bộ máy liên quan tổ chức công đoàn

Mô hình tổ chức tuy được kiện toàn theo hướng tinh gọn, giảm cấp trung gian, tăng tính tập trung, thống nhất trong chỉ đạo, điều hành khi 100% CĐCS được chuyển về trực thuộc LĐLĐ tỉnh quản lý, bước đầu cũng đã phát huy tính chủ động, linh hoạt trong chỉ đạo trực tiếp cơ sở.

Tuy nhiên, việc chuyển đổi mô hình tổ chức theo Quy định số 301-QĐ/TW còn phát sinh lúng túng, chưa rõ ràng trong phân định chức năng, nhiệm vụ giữa tổ chức công đoàn, giữa Ban Công tác công đoàn và cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam cấp tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh không có cơ quan chuyên trách giúp việc riêng nên một số nhiệm vụ thực hiện phải thông qua cơ quan của Mặt trận Tổ quốc, đặc biệt là Ban Thường vụ của các đoàn thể sử dụng Ban dùng chung của cơ quan MTTQ tỉnh chưa hiệu, khó điều hành, chưa rõ thẩm quyền trách nhiệm công vụ; mối quan hệ giữa công đoàn cấp xã với Ủy ban MTTQ cấp xã. Tại nhiều xã, phường chưa đủ điều kiện thành lập công đoàn cấp xã, dẫn đến khoảng trống tổ chức trong

việc tập hợp, quản lý CĐCS và đoàn viên trên địa bàn, còn lỏng lẻo chưa thực sự gắn kết giữa cấp tỉnh với cơ sở.

4. Về công tác quản lý, giao và sử dụng biên chế cán bộ công đoàn; công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện chính sách tiền lương, phụ cấp cán bộ công đoàn; vấn đề phân cấp về công tác cán bộ...

Công tác sắp xếp, bố trí cán bộ sau hợp nhất được thực hiện bảo đảm công khai, minh bạch, đúng quy định. Việc quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tiếp tục được duy trì; chế độ, chính sách tiền lương, phụ cấp cơ bản được thực hiện kịp thời, không để xảy ra xáo trộn lớn. Phân cấp quản lý cán bộ được rà soát, điều chỉnh phù hợp với mô hình tổ chức mới.

Tuy nhiên, hiện nay LĐLĐ tỉnh được giao 24 biên chế, chưa tương xứng với số lượng CĐCS và địa bàn hoạt động, khối lượng công việc lớn nhưng số lượng cán bộ chuyên trách chưa tương xứng, dẫn đến khó khăn trong việc triển khai thực hiện nhiệm vụ; cán bộ chuyên trách công đoàn cấp xã còn thiếu[3], điều kiện triển khai nhiệm vụ chuyên sâu còn hạn chế; công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng kịp yêu cầu của mô hình mới. Việc phân cấp quản lý cán bộ sau khi thực hiện mô hình mới, trong điều kiện không còn công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở cần tiếp tục hoàn thiện để bảo đảm thống nhất, đồng bộ, nếu không chất lượng hoạt động công đoàn và phong trào công nhân sẽ bị tác động ảnh hưởng.

5. Về cơ chế lãnh đạo, điều hành, giải quyết công việc hàng ngày liên quan đến tổ chức và hoạt động của công đoàn

Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã kịp thời ban hành quy chế làm việc, quy định phân công nhiệm vụ, bảo đảm rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm. Tuy nhiên, cơ chế điều hành trực tiếp từ tỉnh đến cơ sở trong điều kiện địa bàn hoạt động rộng, số lượng CĐCS nhiều, đa dạng loại hình đòi hỏi phương thức quản lý mới; việc ứng dụng công nghệ thông tin chưa đồng bộ ở tất cả CĐCS. Chế độ giao ban, kiểm tra, giám sát trực tiếp cơ sở gặp khó khăn do điều kiện đi lại, kinh phí và nhân lực hạn chế.

6. Về mối quan hệ công tác trong thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của tổ chức công đoàn

Mối quan hệ phối hợp giữa tổ chức công đoàn với cấp ủy, chính quyền, Ủy ban MTTQ Việt Nam và các tổ chức chính trị – xã hội được duy trì ổn định. Công đoàn tiếp tục phát huy vai trò thành viên trong hệ thống chính trị; tham gia tích cực vào các chương trình phát triển kinh tế – xã hội tại địa phương.

Tuy nhiên, cơ chế phối hợp giữa Công đoàn và Ủy ban MTTQ Việt Nam cấp xã trong thực tế triển khai còn thiếu hướng dẫn cụ thể, nhất là trong phân công nhiệm vụ, chế độ thông tin báo cáo, quản lý biên chế. Tại một số địa bàn, việc phối hợp giữa công đoàn với chính quyền, doanh nghiệp trong thực hiện nhiệm vụ đại diện còn phụ thuộc nhiều vào vai trò cá nhân cán bộ phụ trách.

---

[3] Hiện nay có 03 công đoàn xã, phường với 05 biên chế, chưa đảm bảo theo Công văn 4521/TLĐ-ToC (mỗi công đoàn cấp xã tối thiểu 3 biên chế). Nguyên nhân là do vương quy định UBMTTQ Việt Nam cấp xã có tối đa 10 biên chế.

Công tác kiểm tra, giám sát của Công đoàn theo quy định của pháp luật và công tác kiểm tra, giám sát của Ủy ban Kiểm tra Công đoàn theo quy địnhcủa Điều lệ trong mối quan hệ với công tác kiểm tra, giám sát của Ban dùng chung của Mặt trận Tổ quốc còn lúng túng, chồng chéo trong xây dựng chương trình, kế hoạch công tác và triển khai thực hiện.

7. Về công tác quản lý thu, chi tài chính công đoàn; cơ chế phân phối, sử dụng tài chính, tài sản công đoàn

Công tác quản lý thu, chi tài chính công đoàn được thực hiện đúng quy định; việc bàn giao, tiếp nhận tài chính, tài sản sau hợp nhất bảo đảm chặt chẽ, công khai, minh bạch. Cơ chế phân phối, sử dụng tài chính từng bước được điều chỉnh phù hợp với mô hình tổ chức mới; ưu tiên nguồn lực cho cơ sở và các hoạt động chăm lo đoàn viên.

Tuy nhiên, công tác thu đoàn phí, kinh phí công đoàn tại một số địa bàn, nhất là khu vực ngoài nhà nước và vùng khó khăn, chưa thực sự ổn định do đội ngũ cán bộ CĐCS biến động thay đổi thường xuyên, thiếu cán bộ chuyên trách hướng dẫn, đôn đốc trực tiếp. Nhu cầu chi cho công tác kiểm tra, giám sát, đi cơ sở tăng cao sau hợp nhất, trong khi cơ chế phân bổ kinh phí chưa được điều chỉnh tương ứng với đặc thù địa bàn rộng, dẫn đến kinh phí chi hành chính gặp nhiều khó khăn.

8. Về cơ quan lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành của tổ chức công đoàn trong thực hiện Quy định số 301-QĐ/TW

Việc triển khai Quy định số 301-QĐ/TW được thực hiện nghiêm túc, đồng bộ; tổ chức quán triệt đầy đủ đến cán bộ chủ chốt và CĐCS. Hệ thống lãnh đạo, chỉ đạo của công đoàn từng bước thích ứng với cơ chế hoạt động mới trong khuôn khổ cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam các cấp.

Tuy nhiên, việc vận hành mô hình công đoàn trong cơ cấu cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam các cấp còn mới; chưa có đầy đủ hướng dẫn cụ thể về cơ chế phân cấp, quy trình xử lý công việc chuyên môn. Một số nội dung liên quan đến thẩm quyền quyết định, ký ban hành văn bản, quản lý cán bộ, tài chính cần tiếp tục được hướng dẫn thống nhất.

9. Các vấn đề khác liên quan đến Quy định số 301-QĐ/TW

Công tác thông tin, tuyên truyền về chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy được đẩy mạnh; phong trào thi đua trong CNVCLĐ tiếp tục được duy trì. Tổng thể, việc triển khai Quy định số 301-QĐ/TW bước đầu đạt kết quả tích cực, tạo tiền đề cho việc hoàn thiện mô hình tổ chức công đoàn phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Tâm lý e ngại của một bộ phận CĐCS, nhất là doanh nghiệp ngoài nhà nước, khi không còn cấp công đoàn trung gian hỗ trợ trực tiếp.

Điều kiện cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin tại một số địa bàn chưa đáp ứng yêu cầu quản lý tập trung, liên thông dữ liệu.

III. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

1. Đối với Ban Bí thư Trung ương Đảng

- Nghiên cứu ban hành hướng dẫn cụ thể hơn về mô hình tổ chức và cơ chế hoạt động của công đoàn trong cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam các cấp. Cho phép các tổ chức chính trị - xã hội thành lập cơ quan giúp việc riêng để chủ động công tác, không thành lập Ban chuyên trách của từng đoàn thể như hiện nay vì bộc lộ nhiều bất cập, khó khăn, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác; các ban dùng chung hiện tại chưa hỗ trợ nhiều cho các đoàn thể trong hoạt động chuyên môn.

- Xem xét cơ chế đặc thù về biên chế đối với các LĐLĐ tỉnh có địa bàn rộng, số lượng CĐCS lớn, vùng miền núi, biên giới, nhằm bảo đảm đủ nguồn lực thực hiện chức năng đại diện của tổ chức Công đoàn.

- Mô hình tổ chức Công đoàn hiện tại không có cấp trên trực tiếp cơ sở (do tỉnh quản lý, chỉ đạo trự tiếp) nên công tác quản lý, lãnh đạo, chỉ đạo chưa thường xuyên, cơ sở vẫn còn thiếu sự gắn kết dẫn đến chất lượng hoạt động chưa thực sự hiệu quả (Trong lúc đó các tổ chức chính trị - xã hội khác có cấp xã nên rất dễ quản lý, chỉ đạo), đề nghị thành lập lại công đoàn cấp trên trực tiếp theo mô hình Công đoàn khu vực do LĐLĐ tỉnh quản lý, chỉ đạo sẽ phù hợp với yêu cầu mới trong quan hệ lao động ba bên.

2. Đối với Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

- Ban hành hướng dẫn cụ thể về phân cấp quản lý cán bộ công đoàn chuyên trách trong mối quan hệ với Cơ quan MTTQ cấp tỉnh, quy trình chuyên môn, đẩy mạnh phân cấp về công đoàn cấp xã. Làm rõ cơ chế vận hành, quyền hạn, trách nhiệm và mối quan hệ công tác của LĐLĐ tỉnh, của Ban Công tác Công đoàn với Ủy ban MTTQ tỉnh và cơ quan Ủy ban MTTQ tỉnh.

- Cần có hướng dẫn thống nhất trong toàn hệ thống về thành lập lại Công đoàn Khu công nghiệp (hiện tại mỗi tỉnh thực hiện khác nhau) như mô hình công đoàn xã, phường để tập hợp người lao động trong các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp, không thành lập công đoàn xã ở nơi có đông công nhân lao động trong khu công nghiệp (nếu chuyển các CĐCS doanh nghiệp trước đây thuộc Công đoàn Khu Công nghiệp về Công đoàn xã sẽ rất bất cập).

- Nghiên cứu cơ chế hỗ trợ kinh phí cho các địa phương có đặc thù địa bàn rộng, khó khăn trong tổ chức kiểm tra, giám sát cơ sở.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn phù hợp với mô hình tổ chức mới; xây dựng tài liệu, quy trình mẫu áp dụng thống nhất toàn hệ thống.

- Sớm hoàn thiện hệ thống quản lý dữ liệu đoàn viên, tài chính công đoàn theo hướng tập trung, liên thông, hỗ trợ quản lý trực tiếp CĐCS.

Trên đây là báo cáo kết quả thực hiện Quy định số 301-QĐ/TW của LĐLĐ tỉnh Quảng Ngãi./.

TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH

BAN CHẤP HÀNH LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NGÃI

Đinh Quốc Tuấn

Nơi nhận:
- Tổng LĐLĐ Việt Nam;
- Ủy ban MTTQ tỉnh;
- Lưu: VT, Bộ phận TC-KT.