

CỘNG ĐỒNG DOANH NGHIỆP

Số: 06102020/HHDN

V/v: *Đóng góp ý kiến xây dựng Luật Công đoàn
sửa đổi từ các hiệp hội doanh nghiệp*

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

-----o0o-----

*Hà Nội, ngày 06 tháng 10 năm 2020***Kính gửi:**

- Ủy ban thường vụ Quốc hội
- Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội
- Văn phòng Trung Ương Đảng
- Văn phòng Chính phủ
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
- Bộ Lao động, Thương binh & Xã Hội
- Bộ Tư pháp
- Bộ Tài chính
- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

Trước hết, chúng tôi, gồm các hiệp hội doanh nghiệp ký tên dưới đây, xin gửi lời chào trân trọng và lời cảm ơn sâu sắc tới các quý Cơ quan đã hỗ trợ các doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Hiện tại, chúng tôi đã tiếp cận được dự thảo lần 1 đề ngày 10 tháng 9 năm 2020 của Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Công đoàn số 12/2012/QH13. ("**Dự thảo**") được đăng tải trên trang tại đường dẫn <http://duthaoonline.quochoi.vn/Pages/dsduthao/chitietduthao.aspx?id=7347#>.

Sau khi đã nghiên cứu kỹ lưỡng và cùng nhau thảo luận nghiêm túc, chúng tôi xin có các kiến nghị sau cho việc sửa đổi Dự thảo.

I. Giảm kinh phí công đoàn xuống còn tối đa 1% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội và dùng toàn bộ kinh phí công đoàn chăm lo tốt hơn nữa cho người lao động

1. Giảm tỷ lệ trích nộp kinh phí công đoàn xuống còn tối đa 1% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội

Đề xuất này của chúng tôi dựa trên các lý do và lập luận như sau:

a. Có sự không đồng nhất giữa Luật Ngân sách Nhà nước và Luật Công đoàn về kinh phí hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Điều 8, Luật Ngân sách Nhà nước (NSNN) đã quy định rõ NSNN bảo đảm cân đối kinh phí hoạt động của tổ chức chính trị và các tổ chức chính trị - xã hội. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là một tổ chức chính trị - xã hội, do đó việc bảo đảm kinh phí hoạt động của hệ thống công đoàn thuộc trách nhiệm của NSNN. Trong khi đó, Luật Công đoàn lại yêu cầu người sử dụng lao động đóng kinh phí công đoàn. Ngay từ tên gọi của khoản thu này "kinh phí công đoàn" đã cho thấy đây là trách nhiệm của NSNN, không phải trách nhiệm của Người sử dụng lao động.

Điều 9, Nghị định 163/2016/ NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết hơn như sau:

"Kinh phí hoạt động của Đảng Cộng sản Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội bao gồm: Ủy ban Mặt trận tổ quốc Việt Nam, Liên đoàn lao động Việt Nam, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh Việt Nam, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam được ngân sách nhà nước bảo đảm theo nguyên tắc ngân sách nhà nước cấp phần chênh lệch giữa dự toán chi được xác định theo chế độ, tiêu chuẩn, định mức do cấp có thẩm quyền quy định với các nguồn thu theo Điều lệ của các tổ chức này."

Theo những quy định nêu trên, chúng tôi không thấy cơ sở nào để có thể áp dụng việc thu kinh phí công đoàn. Khi đề cập tới các nguồn thu theo Điều lệ của các tổ chức này, chúng ta phải hiểu một cách minh bạch rằng các tổ chức chính trị xã hội này chỉ được đưa ra các quy định về việc thu và quy định mức thu các khoản phí do các thành viên của tổ chức mình đóng góp, và trong trường hợp của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là phí công đoàn do người lao động là đoàn viên công đoàn đóng. Cơ sở của lập luận này là Điều lệ của tổ chức chỉ có thể áp dụng cho và mang tính chất ràng buộc với thành viên của tổ chức đó, không thể áp dụng cho các chủ thể nằm ngoài tổ chức đó. Do vậy, nếu Luật Công đoàn cho phép Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được quyền thu và nắm giữ kinh phí công đoàn là tạo ra một mâu thuẫn nội tại trong hệ thống pháp luật, cụ thể là Luật Ngân sách Nhà nước.

Trong trường hợp Quốc hội quyết định tiếp tục thu kinh phí công đoàn từ người sử dụng lao động, chúng tôi xin được kiến nghị khoản tiền này không nhằm phục vụ cho hoạt động của các cơ quan trong hệ thống công đoàn đã được NSNN cấp kinh phí và chỉ phục vụ cho việc chăm lo đời sống cho người lao động tại doanh nghiệp. Điều này nhằm loại bỏ triệt để mâu thuẫn đã nêu. Cũng trên cơ sở đó, cần đổi tên kinh phí công đoàn thành khoản tiền chăm lo cho lợi ích của người lao động và khoản tiền này do Nhà nước quản lý chứ không phải do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nắm giữ nhằm tách biệt hẳn khoản tiền này ra khỏi các chi phí hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - tức kinh phí hoạt động thuộc trách nhiệm của NSNN. Do khoản thu này chỉ nhằm phục vụ cho lợi ích của người lao động, cần giảm tỷ lệ đóng khoản thu này xuống tối đa 1% vì lý do doanh nghiệp hiện tại đã tự nguyện cung cấp rất nhiều các lợi ích cho người lao động (như trình bày dưới đây), ngoài những lợi ích người lao động được hưởng từ kinh phí công đoàn.

b. Đóng thuế hai lần

Việc doanh nghiệp đóng thuế, tức là đã gián tiếp đóng góp kinh phí cho công đoàn thông qua NSNN, nay phải trích nộp thêm kinh phí công đoàn nghĩa là doanh nghiệp phải đóng thêm 2% thuế trên quỹ lương làm căn cứ đóng BHXH của doanh nghiệp.

c. Tỷ lệ nộp kinh phí công đoàn phải dựa trên điều kiện kinh tế xã hội của từng thời kỳ và sự thay đổi của cơ sở tính quỹ tiền lương đóng bảo hiểm xã hội qua thời gian.

Nhìn lại lịch sử đóng kinh phí công đoàn, chúng tôi nhận thấy rằng, Chính phủ đã từng quyết định mức nộp kinh phí công đoàn theo từng thời kỳ, điển hình là việc nộp kinh phí công đoàn của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Doanh nghiệp đầu tư nước ngoài đã không phải đóng kinh phí công đoàn trong một khoảng thời gian nhất định nhằm thu hút các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam [từ năm 1999 đến năm 2009]. Tiếp đó, khi Việt Nam đã thu hút được một lượng vốn đầu tư nước ngoài nhất định, Chính phủ đã quyết định cho các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài

đóng 1% và để lại toàn bộ tại doanh nghiệp. Sau đó tỷ lệ này được tăng lên 2% từ khi có Luật Công đoàn 2012.

Như vậy, chúng tôi cho rằng sau 8 năm thực hiện Luật Công đoàn 2012, khi mà tình hình kinh tế xã hội đã có rất nhiều thay đổi, các mức lương tối thiểu vùng đã tăng lên nhiều lần và quỹ mô lao động tại các doanh nghiệp đã tăng lên, khiến cho quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội (gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác) trở nên rất lớn và tiếp tục phình to khi lương tối thiểu tiếp tục tăng trong các năm tới, vì vậy đã đến lúc chúng ta cần phải xem xét giảm tỷ lệ đóng kinh phí công đoàn 2% xuống mức phù hợp.

Báo cáo kiểm toán của Kiểm toán Nhà nước năm 2019 về việc quản lý, sử dụng tài chính công của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam thể hiện các nội dung như sau:

- Tổng thu tài chính công đoàn ("TCCĐ") trong 7 năm (Từ năm 2013-2019) là 100.354 tỷ đồng. **Tổng thu trung bình mỗi năm tăng 12%.**
- Tổng thu TCCĐ năm 2019 so với năm 2012 tăng 2,3 lần trong đó **kinh phí công đoàn tăng 2,57 lần, đoàn phí tăng 2,26 lần**, thu khác tăng 1,24 lần.

Số liệu nêu trên cho thấy việc tăng trưởng mạnh của quỹ công đoàn theo mức thu 2% kinh phí công đoàn, các cấp Công đoàn đã không sử dụng hết số tiền thu được. Ngoài ra, chúng tôi đồng tình nội dung đưa vào dự thảo là trong những trường hợp các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn (như trong đại dịch Covid-19 hiện nay) doanh nghiệp không phải đóng khoản kinh phí công đoàn này. Thực tế vừa qua Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có đề xuất tạm hoãn thu kinh phí công đoàn do dịch Covid-19 (chứ doanh nghiệp không được miễn nộp) với các điều kiện rất khắt khe nên các doanh nghiệp và người lao động cũng không tiếp cận được.

Chúng tôi kiến nghị Luật Công đoàn cần sửa đổi và quy định mức nộp kinh phí công đoàn tối đa 1% trên quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Chính phủ có quyền quyết định tỷ lệ đóng này theo từng thời kỳ, tùy theo tình hình kinh tế xã hội. Điều này nhằm đảm bảo quy định có tính chất linh hoạt và phù hợp với tình hình biến động kinh tế, xã hội của Việt Nam, khu vực và thế giới qua từng thời kỳ. Cách thức quy định này đã từng được áp dụng trong một số luật, ví dụ quy định về tỷ lệ đóng bảo hiểm y tế theo quy định hiện hành. Việc có mức thu linh hoạt cho phép Nhà nước điều tiết các chính sách kinh tế của mình một cách thuận lợi, trong bối cảnh thế giới và tự nhiên ngày càng có nhiều yếu tố không lường được, trong khi vẫn đảm bảo hoạt động của công đoàn mà không để kết dư quá lớn, vừa đảm bảo lợi ích cho người lao động, vừa hỗ trợ, giảm bớt gánh nặng chi phí cho doanh nghiệp.

2. Dùng toàn bộ kinh phí công đoàn chăm lo tốt hơn nữa cho người lao động

- a. Hiện tại, mức phân bổ kinh phí công đoàn như sau: **69%** tổng số thu kinh phí công đoàn do công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp sử dụng; **31%** tổng số thu kinh phí công đoàn nộp công đoàn cấp trên. Tuy nhiên, theo Báo cáo kiểm toán của Kiểm toán Nhà nước về việc quản lý, sử dụng tài chính công, tài sản công năm 2019 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đang tồn tại những vấn đề sau:

- Nhu cầu chi ở cấp cơ sở cao, kinh phí chưa đủ đáp ứng, và không có thu khác từ TCCĐ tích lũy, trong khi các cơ quan công đoàn cấp trên, nhu cầu sử dụng thấp, dẫn đến thừa nguồn,

tăng tích lũy cuối kỳ, do đó, công đoàn cấp dưới bị hạn chế các khoản chi chăm lo trực tiếp cho người lao động.

- Chi lương phụ cấp và quản lý hành chính chiếm tới 20.200 tỷ đồng, gần 26,3% tổng chi công đoàn, đồng nghĩa với việc cứ chi cho người lao động 1 đồng lại mất 0,5 đồng chi lương và hành chính. So sánh với cùng cơ quan quản lý hành chính thì định mức chi cho cán bộ công đoàn cao hơn rất nhiều so với định mức chi hành chính của biên chế nhà nước khác (chỉ từ 43,7 - 60,7 triệu đồng), tức là hơn từ 500% tới cả nghìn %.
- b. Một số cấp công đoàn sử dụng nguồn tích lũy chưa hiệu quả do chưa cân đối giữa nguồn thu và nhiệm vụ chi, nên chỉ gửi các khoản tiền ngắn hạn hoặc không kỳ hạn. Hoạt động đầu tư góp vốn, mua cổ phần, liên doanh - liên kết, cho vay từ nguồn tích lũy tài chính công đoàn còn chưa có cơ chế cho vay rõ ràng, minh bạch, chưa quy định về thời hạn trả nợ, điều kiện ràng buộc, trách nhiệm trả nợ, cũng như không giám sát việc sử dụng vốn vay. Từ đó, nhiều đơn vị đầu tư khó có khả năng thu hồi vốn. Thêm vào đó, việc đầu tư các cấp công đoàn sử dụng chi từ nguồn tích lũy, nhưng không lập dự toán, không được cấp trên có thẩm quyền phê duyệt dự toán.
- c. Vì vậy, chúng tôi kiến nghị:

Như đã phân tích tại phần I nêu trên, khoản kinh phí công đoàn phải được đối xử đúng ý nghĩa của nó là chăm lo đời sống của người lao động, đầu tư vào các hoạt động cho người lao động. Toàn bộ hoặc tối đa kinh phí công đoàn phải được dành cho các lợi ích của người lao động. Chúng tôi một lần nữa nhấn mạnh kiến nghị rằng không dùng kinh phí công đoàn làm kinh phí hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong khi đảm bảo kinh phí hoạt động này thuộc về NSNN đã được quy định rõ trong Luật Ngân sách Nhà nước. Khoản tiền này cũng không nên được tiếp tục gọi là kinh phí công đoàn vì nó sẽ tạo ra sự nhầm lẫn và mâu thuẫn về mục đích ý nghĩa của khoản thu như đã nêu trên.

Trong bối cảnh chúng ta sẽ cho phép người lao động thành lập các tổ chức đại diện người lao động khác của họ ngoài công đoàn, công đoàn phải chứng minh được tính độc lập, sự hấp dẫn, và hiệu quả hoạt động của mình để thu hút, cạnh tranh tầm ảnh hưởng của mình với các tổ chức đại diện người lao động khác - các tổ chức không nhận được kinh phí hoạt động từ NSNN.

- Cần có một cơ quan nhà nước độc lập thuộc Chính phủ, tách biệt với tổ chức công đoàn để quản lý nguồn kinh phí công đoàn này và quyết định việc sử dụng, chi tiêu một cách hiệu quả nhất cho lợi ích của người lao động. Trong bối cảnh sẽ có các tổ chức đại diện người lao động khác ngoài công đoàn, độc lập và bình đẳng với công đoàn, cần phải có một cơ chế công bằng và minh bạch, rạch ròi về khoản tiền này, nhằm tạo ra một môi trường bình đẳng cho tất cả các tổ chức đại diện của người lao động hoạt động.
- Xây dựng kế hoạch chi tiêu và quản lý hiệu quả TCCĐ và tinh gọn bộ máy nhằm đảm bảo hoạt động hiệu quả và tối đa hóa chi phí, ưu tiên cho các hoạt động dành cho người lao động.

II. CÁC NỘI DUNG QUY ĐỊNH KHÁC

1. Những quy định chung

a. Về tham gia CĐVN

Luật Công đoàn 2012 và Dự thảo sửa đổi quy định người lao động nước ngoài không được tham gia tổ chức Công đoàn Việt Nam (CĐVN). Nhưng Bộ luật Lao động (BLLĐ) sửa đổi 2019 đã quy định người lao động nước ngoài được tham gia tổ chức người lao động tại doanh nghiệp. Trong khi đó, Khoản 3, Điều 5 Dự thảo quy định tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tán thành Điều lệ CĐVN thì có quyền gia nhập CĐVN. Như vậy cần quy định rõ về tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có thành viên là lao động nước ngoài khi gia nhập CĐVN thì xử lý thế nào?

Chúng tôi cũng kiến nghị cần đưa vào Luật Công đoàn cả nội dung ở chiều ngược lại. Tức là người lao động đã tham gia công đoàn cơ sở (CĐCS) tại doanh nghiệp có quyền xin thôi không tham gia CĐVN (vì là tự nguyện) để tham gia là thành viên của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và công đoàn cơ sở cũng có quyền xin ra khỏi hệ thống công đoàn Việt Nam để trở thành tổ chức người lao động tại doanh nghiệp.

b. Về hệ thống tổ chức CĐVN

Quy định tại Điều 7 Luật Công đoàn chưa giải quyết được những bất cập xảy ra trong thực tế. Cụ thể:

- Giữa tổ chức công đoàn ngành và công đoàn địa phương. CĐCS của doanh nghiệp cùng một ngành có một số thuộc Liên đoàn lao động địa phương quản lý, số khác do Công đoàn ngành trung ương quản lý. Nhiều lúc Tổng Liên đoàn (TLĐ) muốn tổ chức lại nhưng việc bàn giao giữa các Liên đoàn lao động địa phương và công đoàn ngành gặp rất nhiều khó khăn, thậm chí không thực hiện được do liên quan đến việc bàn giao CĐCS cũng là bàn giao kinh phí công đoàn 2%.
- Đối với doanh nghiệp theo hình thức công ty mẹ/con, có nơi công ty mẹ thuộc công đoàn ngành, công ty con thuộc Liên đoàn lao động địa phương hoặc cả CĐCS của công ty mẹ và cty con cùng thuộc CĐ ngành nhưng ngang cấp nhau vì đều là CĐCS. Việc phối hợp hoạt động rất rối, không rõ ràng, không hiệu quả. Nên bố trí các ngành đã có công đoàn ngành thì các CĐCS thuộc ngành đó đều thuộc CĐ ngành quản lý. LDLĐ địa phương quản lý các doanh nghiệp thuộc các ngành không có công đoàn ngành.

c. Về phân biệt đối xử giới

Điều 9 về những hành vi bị nghiêm cấm, những nội dung bổ sung trong dự thảo đều đã quy định tại điều 175, Bộ Luật LĐ hoặc điểm (d) về phân biệt đối xử về giới đã có trong Luật bình đẳng giới nên không cần thiết đưa vào Dự thảo Luật Công đoàn. Tuy nhiên cần bổ sung thêm quy định “Nghiêm cấm sử dụng phí công đoàn không đúng mục đích và quy định của pháp luật”. Đề nghị: Bỏ nội dung, trốn đóng, chậm đóng, đóng không đúng quy định... vì việc quy định đóng kinh phí công đoàn còn nhiều bất cập.

2. Quyền và trách nhiệm của công đoàn

Khoản 2, Điều 14 của Dự thảo bổ sung quy định:

“Công đoàn chủ trì giám sát việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và của người lao động”.

Quy định này trái với **Điều 10, Hiến pháp 2013**:

“Điều 10: Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

Như vậy, công đoàn không có quyền chủ trì, chỉ có quyền tham gia cùng các cơ quan Đảng, cơ quan nhà nước.

Khoản 3, Điều 170, Bộ Luật Lao động 2019:

“3. Các tổ chức đại diện người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động”.

Tức là công đoàn cơ sở và tổ chức người lao động tại doanh nghiệp bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp lý, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Người sử dụng lao động mong muốn hoạt động của CĐCS và/hoặc tổ chức người lao động tại doanh nghiệp mạnh lên nhờ những cạnh tranh bình đẳng, hoạt động thực chất chăm lo bảo vệ người lao động chứ không phải bằng quy định của pháp luật.

3. Chức năng của công đoàn

Theo qui định của Hiến pháp 2013, công đoàn cùng với các chủ thể khác thực hiện việc chăm lo, bảo vệ quyền lợi của người lao động, chứ không phải là thực hiện chức năng đại diện và bảo vệ người lao động một cách độc lập như qui định của Dự thảo. Trong điều kiện xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, đội ngũ lao động Việt Nam đã có những chuyển biến, thay đổi mạnh mẽ cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Đề nghị: Dự Luật thể hiện rõ chức năng của công đoàn trong việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động và cũng chưa làm rõ quyền lợi của người lao động khi tham gia công đoàn và trách nhiệm của tổ chức công đoàn đối với thành viên của mình. Trong khi quyền của công đoàn các cấp và quyền của cán bộ công đoàn được qui định rất rõ trong Dự thảo thì quyền của người lao động lại không đề cập đến.

4. Nguồn thu khác

Công đoàn có các nguồn thu khác từ hoạt động văn hóa, thể thao, du lịch kinh doanh của công đoàn; thu từ các đề án, dự án do Nhà nước giao, từ viện trợ, hỗ trợ của các công đoàn nước ngoài, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước. Đây là hoạt động cần thiết để gây quỹ công đoàn và quỹ này được sử dụng để phục vụ lợi ích của đoàn viên công đoàn. Nhưng hoạt động này hiện nay lại không phát huy được là do công đoàn đã có khoản tiền trích của doanh nghiệp. Nếu không có khoản trích này chắc chắn các hoạt động này sẽ phong phú và tích cực hơn. Nhiều hoạt động của công đoàn cơ sở có thể triển khai và mang lại nhiều lợi ích thiết thực như: vừa gây được quỹ công đoàn lại vừa hỗ trợ được cho doanh nghiệp trong sản xuất kinh doanh và tăng cường phát triển, tạo sự gắn bó giữa người lao động với người sử dụng lao động và tạo được sự hài hòa giữa hai bên.

Trên đây là các suy nghĩ tâm huyết và đề xuất của các hiệp hội doanh nghiệp chúng tôi. Chúng tôi kính đề nghị Quốc hội, Chính phủ và các Bộ ngành hữu quan tiếp thu và ghi nhận ý kiến của các hiệp hội doanh nghiệp nhằm hoàn thiện Dự thảo phù hợp hơn với tình hình thực tiễn của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp giảm gánh nặng chi phí, ổn định sản xuất, tăng tính cạnh tranh, ngày càng phát triển, góp phần vào sự phát triển thịnh vượng của Việt Nam!

Trân trọng!

CÁC HIỆP HỘI DOANH NGHIỆP



**HIỆP HỘI DOANH NGHIỆP
ĐIỆN TỬ VIỆT NAM**



**HIỆP HỘI DA GIẦY – TÚI XÁCH
VIỆT NAM**



**HỘI LƯƠNG THỰC THỰC PHẨM
TP. HỒ CHÍ MINH**



**HIỆP HỘI DOANH NGHIỆP
NHẬT BẢN TẠI VIỆT NAM**

