# THỰC TRẠNG THỰC HIỆN VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

● NGUYỄN NGỌC THÚY

**TÓM TẮT:**

Kế thừa các quy định Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 tiếp tục hoàn thiện chế định đối thoại tại nơi làm việc (ĐTTNLV), tiếp tục củng cố nền tảng pháp lý giúp cho các chủ thể dễ dàng thực thi hơn. Bài viết đề cập một số quy định của pháp luật chưa thực sự hợp lý đã làm giảm hiệu quả của công tác đối thoại thông qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

**Từ khóa:** đối thoại tại nơi làm việc, quan hệ lao động, Bộ luật Lao động, doanh nghiệp, thành phố Hà Nội.

**1. Thực tiễn thực hiện pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội**

***1.1. Những kết quả đạt được***

Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 cùng Nghị định số 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn thi hành BLLĐ 2019 có hiệu lực từ ngày 01/02/2021 mới đi vào thực tiễn chưa lâu (cộng thêm những quy định mới về ĐTTNLV so với quy định cũ). Điều này khiến các doanh nghiệp (DN) nói chung và các DN trên địa bàn thành phố nói riêng gặp không ít khó khăn trong thực tế áp dụng. Tuy nhiên, với chỉ đạo tích cực của Liên đoàn Lao động, nhận thức của người sử dụng lao động (NSDLĐ) cũng như người lao động (NLĐ) về dân chủ tại cơ sở nói chung và ĐTTNLV nói riêng đã ngày càng được nâng cao. NLĐ ngày càng có ý thức trong việc tuân thủ quy định của pháp luật về lao động nói chung và về ĐTTNLV nói riêng và ngày càng quan tâm, chú trọng đến quyền lợi của NLĐ hơn. Theo đó, việc ĐTTNLV được xây dựng cơ bản đã bám sát nội

dung và sát với tình hình thực tế tại DN như: nguyên tắc, nội dung đối thoại, hình thức đối thoại, trách nhiệm của các bên tham gia đối thoại, số lượng, thành phần tham gia đối thoại, quy định NLĐ được đề xuất nội dung đối thoại và những nội dung cần đối thoại.

Ngoài ra, các DN tại thành phố Hà Nội còn đạt được nhiều thành tựu như:

*Thứ nhất,* hệ thống chính sách về nâng cao chất lượng trong các nội dung đối thoại và thực hiện có hiệu quả ĐTTNLV không ngừng được hoàn thiện, giúp NLĐ hiểu rõ hơn tình hình thực tế tại DN.

*Thứ hai,* các DN tại địa bàn thành phố Hà Nội đa dạng hóa hình thức đối thoại. Đại đa số các DN quan tâm đến việc thiết lập đa dạng các kênh trao đổi thông tin và tham khảo ý kiến, đảm bảo việc ĐTTNLV được diễn ra một cách thuận lợi.

*Thứ ba,* LĐLĐ thành phố đã có nhiều giải pháp hiệu quả, đổi mới, sáng tạo nâng cao chất lượng ĐTTNLV. Cụ thể như: Phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS; tài chính Công đoàn,... Kèm theo đó là ban hành "Bộ tiêu chí đánh giá, xếp loại hoạt động Công đoàn cấp trên cơ sở" với những nội dung, tiêu chí chấm điểm cụ thể, mang tính định lượng cao. Kết quả đánh giá, xếp loại hoạt động công đoàn cấp trên cơ sở hàng năm được gửi tới các đồng chí Bí thư và Ban Thường vụ các quận, huyện, thị ủy; qua đó đã có những tác động tích cực về nhận thức và hành động của đội ngũ cán bộ Công đoàn, đặc biệt là người đứng đầu.

Ngoài ra, cùng với cơ chế hỗ trợ kinh phí, LĐLĐ Thành phố đã tiếp tục triển khai, thực hiện Đề án thí điểm "Đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ chủ tịch CĐCS khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước" giai đoạn 2021-2022. Tập trung vào công tác đào tạo nâng cao trình độ, bản lĩnh, kỹ năng thương lượng tập thể và đối thoại cho đội ngũ các Chủ tịch CĐCS DN ngoài Nhà nước, DN Khu công nghiệp và chế xuất có đông công nhân; với nội dung phù hợp, phương pháp đào tạo tích cực, cầm tay chỉ việc; qua đó góp phần nâng cao chất lượng hoạt động CĐCS nói chung và thương lượng, ký kết TƯLĐTT nói riêng.

***1.2. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân***

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác thực hiện ĐTTNLV trên địa bàn thành phố vẫn còn tồn tại không ít hạn chế cần phải được khắc phục trong thời gian tới.

*Thứ nhất, tỷ lệ các DN tổ chức đối thoại đối thoại xã hội tại nơi làm việc còn thấp.*

Như đã trình bày ở những phần trên, mặc dù đạt được nhiều thành tựu nhưng vẫn còn có DN không xây dựng Quy chế và không bầu các thành viên đại diện tập thể NLĐ tham gia đối thoại, không tổ chức lấy ý kiến và tổng hợp ý kiến NLĐ, đề xuất nội dung đối thoại và xây dựng kế hoạch đối thoại; không phân công trách nhiệm cho từng thành viên tổ đối thoại chuẩn bị ý kiến về nội dung đối thoại, nên khi đối thoại không đủ căn cứ để phân tích, giải trình, phản biện nội dung đối thoại. Có DN thì tập hợp đến 300 NLĐ của công ty để đối thoại định kỳ, không có nội dung chuẩn bị từ trước, nên phần nhiều các ý kiến tham gia của NLĐ mang tính chất đơn lẻ, tản mạn, không tập trung những vấn đề lớn, thậm chí đưa ra ý kiến trở thành phê phán chủ DN hoặc khi NLĐ có ý kiến trao đổi, đề xuất thì NSDLĐ tỏ thái độ phủ nhận, đưa đến kết quả đối thoại không đạt yêu cầu, làm cho đối thoại tại DN gặp nhiều khó khăn, gây tốn kém cho DN và thậm chí làm cho NLĐ mất niềm tin.

*Thứ hai, chất lượng đối thoại chưa cao.*

Một số DN tiến hành ĐTTNLV còn mang hình thức đối phó với cơ quan QLNN về lao động. Chất lượng trong các cuộc đối thoại chưa cao, chủ yếu còn sao chép các quy định của pháp luật; một số đơn vị chưa sửa đổi bổ sung sao cho phù hợp với chính sách mới cũng như thực tiễn của DN. Vấn đề lương, các chế độ phúc lợi được thảo luận khá nhiều, tuy nhiên chất lượng chưa cao. DN chưa chú trọng trong việc tham khảo ý kiến cũng như thông tin tới NLĐ về các nội quy, quy chế, thỏa thuận ký kết giữa các bên.

*Thứ ba, về hình thức thực hiện ĐTTNLV.*

Kênh tiếp nhận, phản hồi thông tin chủ yếu tại các DN may hiện nay là thông qua quản lý trực

tiếp (tổ trưởng/chuyền trưởng) làm giảm vai trò và việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của CBCĐCS tại DN. Các kênh tiếp nhận và phản hồi thông tin gián tiếp không được sử dụng nhiều và nếu có thì sử dụng chưa hiệu quả như hòm thư góp ý, bản tin nội bộ. Do đặc thù cường độ làm việc cao nên việc sử dụng mạng xã hội, mạng LAN, website hay các ấn phẩm của DN trong truyền đạt, tiếp nhận thông tin chưa phổ biến. Bên cạnh đó, NLĐ chưa nhận thức được đầy đủ vai trò của trao đổi thông tin và tham khảo ý kiến nên còn thờ ơ trong việc tìm hiểu cũng như sử dụng các kênh trao đổi thông tin và tham khảo ý kiến tại DN.

*Thứ tư, về kết quả đối thoại.*

Hầu hết NLĐ tại các DN ở TP. Hà Nội chưa cởi mở trong việc phản hồi thông tin tới NSDLĐ và chưa có ý thức trong việc đóng góp ý kiến nhằm xây dựng môi trường làm việc tốt hơn. Bên cạnh đó, NSDLĐ cũng chưa chú trọng đến việc sử dụng ý kiến tham khảo NLĐ vào các quyết định quản lý của DN.

Việc tổ chức ĐTTNLV không đạt hiệu quả cao bị tác động bởi nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Cụ thể như sau:

*Một là,* dịch bệnh Covid-19 diễn biến kéo dài đã ảnh hưởng đến việc thực hiện quy chế dân chủ tại cơ sở nói chung cũng như việc triển khai ĐTTNLV nói riêng. Nhiều DN triển khai phương thức làm việc từ xa, khiến NLĐ và NSDLĐ không thể trực tiếp trao đổi, làm việc với nhau. Việc tổ chức hội nghị ĐTTNLV bằng hình thức trực tuyến đã khiến nhiều DN gặp nhiều khó khăn trong quá trình triển khai.

*Hai là,* sự thay đổi trong các quy định của pháp luật về ĐTTNLV. BLLĐ và Nghị định hướng dẫn thi hành mới có hiệu lực vào đầu năm 2021, nhiều quy định về hình thức, trình tự, thủ tục tiến hành được sửa đổi và bổ sung so với quy định trước đây. Điều này dẫn đến các DN không kịp điều chỉnh, nhiều DN tổ chức ĐTTNLV chưa đúng trình tự, thủ tục theo quy định.

*Ba là,* do nguyên nhân chủ quan từ phía NSDLĐ và NLĐ.

Nhận thức của NSDLĐ, NLĐ và tổ chức đại diện NLĐ về vai trò của ĐTTNLV còn hạn chế. Về phía NSDLĐ, nhiều người cho rằng việc thực hiện ĐTTNLV là những thủ tục không cần thiết, tốn thời gian và chi phí. Còn về phía NLĐ, mặc dù đã có nhận thức về vai trò của hoạt động này, tuy nhiên do vẫn còn nhút nhát, e dè, chưa dám nêu ý kiến vì sợ bị trù dập hoặc chưa có ý thức về việc cùng NSDLĐ phát triển DN vững mạnh mà chỉ quan tâm đến lợi ích của bản thân mình. Hạn chế này xuất phát từ công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật nói chung và pháp luật về ĐTTNLV nói riêng còn chưa sát sao.

**2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội**

***2.1. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật đối thoại tại nơi làm việc***

BLLĐ 2019 mới được ban hành và đi vào thực tiễn áp dụng, đã gần như giải quyết được những hạn chế, vướng mắc của những quy định cũ về ĐTTNLV, đồng thời bổ sung những quy định mới phù hợp hơn với sự phát triển của nền kinh tế, thị trường. Mặc dù vậy, để đảm bảo ĐTTNLV đạt được hiệu quả tốt hơn nữa, cũng như đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật của các chủ thể tham gia vào ĐTTNLV, cần phải bổ sung một số điểm như sau:

*Thứ nhất,* mặc dù BLLĐ 2019 cùng Nghị định hướng dẫn thi hành đã có những quy định cụ thể về trường hợp đối thoại khi có yêu cầu của một bên hoặc các bên về nội dung cũng như trình tự, thủ tục tiến hành. Tuy nhiên, trong những trường hợp khẩn cấp, cấp bách mà cần phải thực hiện đối thoại ngay lập tức, hoặc đối với những vấn đề mang tính thường trực, hàng này, nếu phải thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục đã quy định thì việc giải quyết vấn đề sẽ không đạt được hiệu quả như mong muốn, thế nhưng pháp luật hiện hành lại chưa có quy định cụ thể về việc tiến hành đối thoại trong trường hợp này. Vì vậy, cần bổ sung quy định về trình tự, tủ tục để NSDLĐ và NLĐ tiến hành đối

thoại ngay lập tức, thường trực và hàng ngày, từ đó giúp DN giải quyết kịp thời những khó khăn, vướng mắc trong quá trình hoạt động, sản xuất - kinh doanh, đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ.

*Thứ hai, về trình tự, thủ tục tham vấn ĐTTNLV.*

Bổ sung các quy định về thủ tục để công đoàn làm việc với NLĐ trước, trong và sau mỗi hoạt động tham vấn, đối thoại với NSDLĐ. Nội dung của các quy định này có thể được thể hiện thông qua các quy định về quyền và trách nhiệm của công đoàn được tiếp cận và làm việc với NLĐ nhằm bảo đảm mọi ý kiến của đại diện NLĐ/công đoàn trong quá trình tham vấn đều là của đoàn viên/NLĐ, do đoàn viên/NLĐ và vì đoàn viên/NLĐ. Đi kèm với các quy định này là các quy định nhằm bảo vệ công đoàn và các đại diện khác của NLĐ để họ có thể có mối tương tác chặt chẽ với NLĐ và đoàn viên mà không bị gây khó khăn hay bị phân biệt đối xử. Việc NSDLĐ cản trở, gây khó khăn hay phân biệt đối xử đối với đại diện NLĐ hoặc cán bộ công đoàn khi họ làm việc với NLĐ trước, trong và sau mỗi hoạt động ĐTXH sẽ là những hành vi vi phạm các quy định về chống can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử vì lý do công đoàn.

*Thứ ba, về chế tài xử lý vi phạm hành chính.*

Bộ luật Lao động 2019 quy định NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở phải có trách nhiệm phối hợp với nhau để tổ chức thực hiện ĐTTNLV. Như vậy, trách nhiệm tổ chức ở đây không chỉ thuộc về một mình NSDLĐ, mà còn phải có cả sự đóng góp của bên phía NLĐ. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành còn thiếu quy định về chế tài xử phạt đối với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khi có hành vi thiếu trách nhiệm trong việc phối hợp với NSDLĐ trong quá trình tổ chức ĐTTNLV. Chính vì vậy, cần phải bổ sung quy định về chế tài xử phạt hành vi vi phạm hành chính đối với cả tổ chức đại diện NLĐ trong trường hợp này, để từ đó đảm bảo các bên thực hiện đúng trách nhiệm của mình để công tác ĐTTNLV đạt được hiệu quả tốt nhất, hướng tới duy trì sự ổn định của quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ.

***2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động***

Để đẩy mạnh, nâng cao chất lượng thực hiện tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc, tổ chức địa diện NLĐ tại cơ sở cần quan tâm một số nội dung sau:

*Thứ nhất, đảm bảo nội dung đối thoại phải rõ ràng và hữu ích đối với các chủ thể tại các DN.*

Cần phải đảm bảo nội dung trao đổi, tham khảo ý kiến phải có tính "thật" và thực sự hữu ích với NLĐ cũng như DN. Các nội dung không nên quá xa vời thực tế. Một số nội dung chủ yếu tại nơi làm việc thường được xem là nội dung chính của việc trao đổi thông tin và tham khảo ý kiến bao gồm: Tiền lương, thưởng, phúc lợi; Các chính sách bảo hiểm; Thời gian làm việc, nghỉ ngơi; ATVSLĐ; Nội dung HĐLĐ, TƯLĐTT,... Khi đưa ra vấn đề cần trao đổi, tham khảo ý kiến, các bên phải nghiên cứu kỹ lưỡng, có căn cứ khoa học và thực tiễn, các mục tiêu đưa ra cũng phải được xác định.

*Thứ hai, cần tiến hành đa dạng hóa và đổi mới các hình thức trao đổi thông tin ĐTTNLV tại các DN trên địa bàn TP. Hà Nội.*

Các kênh trao đổi thông tin và tham khảo ý kiến trực tiếp đóng vai trò chủ chốt trong việc đảm bảo thông tin và sự hiểu biết lẫn nhau trong DN. Theo nghiên cứu của ILO (2018), 90% các cuộc đình công xuất phát từ các nguyên nhân liên quan tới quá trình trao đổi thông tin và tham khảo ý kiến giữa NSDLĐ và NLĐ như không tiến hành trao đổi thông tin và tham khảo ý kiến, có tiến hành nhưng không hiệu quả hoặc tắc nghẽn trong quá trình truyền tin. Công nhân trong các nhà máy may do hạn chế về năng lực nên có tâm lý e ngại tương tác chính thức với quản lý, thậm chí cả CBCĐ. Ngược lại, họ thoải mái và cởi mở hơn trong các giao tiếp phi chính thức như nói chuyện nhóm nhỏ hoặc giữa các cá nhân với nhau, gọi điện thoại hoặc nhắn tin cho CBQL. Do đó, cần có cả các kênh trao đổi thông tin, tham khảo ý kiến trực tiếp và gián tiếp. Đồng thời, cần duy trì việc trao đổi thông tin và tham khảo ý kiến thường

xuyên để NLĐ quen dần với việc tiếp xúc, tương tác với NSDLĐ tại nơi làm việc.

*Thứ ba, nâng cao trình độ nhận thức, chuyên môn và kỹ năng đối thoại của cán bộ tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ.*

Bởi lẽ thành viên tham gia đối thoại phải hiểu biết pháp luật về lao động và công đoàn, chế độ chính sách đối với NLĐ, các nội quy, quy chế của DN, tình hình sản xuất kinh doanh của DN để có thể hiểu được quyền và lợi ích của NLĐ. Có như vậy, tổ chức đại diện NLĐ mới thực hiện được dúng vai trò bảo vệ NLĐ của mình. Còn NLĐ cần phải có nhận thức pháp luật lao động để hiểu về quyền lợi, nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động, để từ đó đưa ra những yêu cầu, đóng góp ý kiến hợp lý bảo vệ cho chính quyền lợi chính đáng của bản thân.

*Thứ tư, đẩy mạnh các kênh, hình thức tuyên truyền để tổ chức đại diện NLĐ, NLĐ và NSDLĐ nhận thức được vai trò của ĐTTNLV.*

ĐTTNLV chỉ có thể đạt được hiệu quả tổ chức, thực hiện tốt nhất khi tất cả các bên nhận thức được đúng vai trò, ý nghĩa của ĐTTNLV. Khi đó các bên trong quan hệ lao động sẽ tiến hành tổ chức ĐTTNLV một cách nghiêm túc, tuân thủ quy định của pháp luật, công khai, minh bạch, thực chất và hiệu quả. Để làm được điều này, cần chú ý một số biện pháp như sau:

- Sử dụng hiệu quả các phương tiện thông tin đại chúng ở địa phương để tuyên truyền các chính sách pháp luật, những quy định của Bộ, ban ngành về ĐTTNLV.

- Tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ phải phối hợp với nhau tham gia công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn các DN khác thực hiện ĐTTNLV.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm những DN cố tình vi phạm thực hiện quy chế dân chủ cơ sở nói chung và ĐTTNLV nơi riêng.

Tóm lại, việc duy trì tốt ĐTTNLV sẽ tác động tích cực đến mọi mặt hoạt động của DN, từ chất lượng sản phẩm, năng suất lao động, giúp NLĐ yên tâm làm việc, gắn bó với DN, là giải pháp tốt nhất nhằm tháo gỡ những xung đột trong quan hệ lao động, tránh những hậu quả về tranh chấp lao động và đình công, đơn thư khiếu kiện trong DN, qua đó nâng cao tinh thần lao động cống hiến của NLĐ, thúc đẩy sản xuất ngày càng phát triển, cùng hợp tác vì lợi ích chung, góp phần xây dựng mối quan hệ hài hòa ổn đinh và phát triển tại DN, phát huy được vai trò của tổ chức đại diện NLĐ là cơ quan đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ ■

**TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Quốc hội (2012). *Luật số 10/2012/QH13: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 18/06/2012.*

2. Quốc hội (2019). *Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20/11/2019.*

3. Chính phủ (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 về hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.*

4. Hội nghị Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam lần thứ 10 (khóa XII) (2022). *Giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động thương lượng, ký kết Thỏa ước lao động tập thể của tổ chức Công đoàn.* Hà Nội.

5. Đỗ Thị Dung, Lê Văn Đức (2018). Hoàn thiện Bộ luật lao động về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể. *Tạp chí Luật học*, 4, 29-37.

6. Vũ Thị Ngọc Anh (2016). *Thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc giữa người sử dụng lao động và người lao động ở Việt Nam hiện nay.* Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

**Ngày nhận bài: 27/6/2022**
**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/7/2022**
**Ngày chấp nhận đăng bài: 19/7/2022**

*Thông tin tác giả:*
**NGUYỄN NGỌC THÚY**
**Công ty Luật TNHH Navico**

# THE CURRENT IMPLEMENTATION OF WORKPLACE DIALOGUE AND ORIENTATIONS FOR IMPROVING PROVISIONS OF WORKPLACE DIALOGUE AT ENTERPRISES LOCATED IN HANOI CITY

● **NGUYEN NGOC THUY**
Navico Law Firm

**ABSTRACT:**

Based on the 2012 Labor Code, the 2019 Labor Code's provisions have improved the institution of workplace dialogue, and have strengthened the legal foundation to make it easire for stakeholders to implement workplace dialogue. This paper points out some unreasonable provisions which reduce the effectiveness of workplace dialogue at enterprises located in Hanoi city.

**Keywords:** workplace dialogue, labor relations, the Labor Code, enterprises, Hanoi city.