

KINH TẾ VIỆT NAM TRƯỚC CÁC TRÀO LƯU MỚI CỦA THẾ GIỚI



- **TỪ PAPI CỦA UNDP ĐẾN REPORT CỦA WB**
- **THỜI HẠN SỞ HỮU NÀO CHO NHÀ CHUNG CƯ?**
- **CỔ PHIẾU - RẺ HAY CHƯA?**

Đối thoại tại nơi làm việc và quy chế dân chủ

“Đối thoại tại nơi làm việc”, theo luật hiện hành, là một thủ tục phải có trong doanh nghiệp nhằm xây dựng mối quan hệ lao động ở nơi làm việc, giúp người lao động và người sử dụng lao động hiểu và tin tưởng nhau. Trên thực tế, không phải doanh nghiệp nào cũng thực thi đúng thủ tục được cho là hữu ích này.

■ LS. ĐÌNH QUANG THUẬN - LS. HOÀNG PHƯỚC

Sau hai năm chống chọi vất vả với dịch Covid-19 và chứng kiến biểu đồ doanh thu dần dần đi xuống mà chưa có cách nào kìm hãm, một doanh nghiệp lớn tại tỉnh D quyết định tái cơ cấu tổ chức doanh nghiệp với hy vọng khôi phục hiệu quả hoạt động và nâng cao sức cạnh tranh trên thị trường.

Tới khi doanh nghiệp gửi thông báo đến sở lao động, thương binh và xã hội tại địa phương theo quy định thì được cơ quan chức năng nhắc nhở là phải thực hiện thủ tục “đối thoại tại nơi làm việc” về những vấn đề liên quan. Đến đây, doanh nghiệp tại tỉnh D vẫn chưa hiểu mình đã thiếu sót ở đâu và cần phải làm gì cho tới khi tham vấn ý kiến của một công ty luật.

Vậy “đối thoại tại nơi làm việc” là gì mà cơ quan quản lý lao động địa phương lưu ý doanh nghiệp phải thực hiện? Và có lẽ không chỉ là doanh nghiệp lớn như D mà chắc hẳn còn nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa khác cũng thường mắc phải thiếu sót này.

Đối thoại tại nơi làm việc là gì?

“Đối thoại tại nơi làm việc” là thuật ngữ được quy định lần đầu tiên tại Bộ luật Lao động năm 2012 (BLLĐ 2012). Đây là việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động, hoặc giữa đại diện tập thể người lao động với người sử dụng lao động, nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu



biết giữa hai phía để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.

BLLĐ 2012 quy định đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ ba tháng một lần, hoặc bất kỳ khi nào có bên yêu cầu. Các nội dung được luật quy định có thể đưa vào đối thoại bao gồm tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể; nội quy, quy chế và cam kết thỏa thuận khác tại nơi làm việc; điều kiện làm việc; yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người

sử dụng lao động và ngược lại; các nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Đối thoại tại nơi làm việc được tin tưởng là một hoạt động hữu ích, giúp cân bằng lợi ích của hai bên, và giúp tránh được những xung đột phát sinh do căng thẳng. Tuy nhiên, quá trình thực thi BLLĐ 2012 (từ ngày 1-5-2013 cho đến khi hết hiệu lực vào ngày 1-1-2021) không cho thấy nhiều dấu ấn hoặc kết quả đáng kể của hoạt động đối thoại tại nơi làm việc. Có lẽ vì vậy mà một trong những điểm mới quan trọng của BLLĐ 2019 là những thay đổi có liên quan đến các quy định về hoạt động đối thoại tại nơi làm việc.

Những thay đổi ở BLLĐ 2019

Trước hết, quy định về đối thoại tại nơi làm việc phải được tổ chức định kỳ ba tháng một lần ở BLLĐ 2012 được cho là quá nhiều, gây tốn kém cho người sử dụng lao động và có thể khiến cho việc đối thoại mang tính hình thức, thiếu thực chất. BLLĐ 2019 đã điều chỉnh số lần đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được tổ chức hàng năm ít nhất là một lần.

Ngoài việc duy trì đối thoại tại nơi làm việc định kỳ và theo yêu cầu của một bên, BLLĐ 2019 đã bổ sung quy định mới về việc bắt buộc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc đối với các vụ việc bao gồm: xây dựng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc (điều 36); cho thôi việc đối với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (điều 42); xây dựng phương án sử dụng lao động (điều 44); xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động (điều 93); quyết định quy chế thưởng (điều 104); ban hành nội quy lao động (điều 118); tạm đình chỉ công việc của người lao động (điều 128).

Đối thoại không thể tách rời quy chế dân chủ

Ngoài những nội dung đối thoại nêu trên, Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi

hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động, khuyến khích các bên đối thoại về những nội dung khác do các bên đồng ý và được quy định cụ thể trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. Đây được xem là quy định mới và quan trọng, có thể khiến cho ý nghĩa của hoạt động đối thoại tại nơi làm việc thay đổi rõ rệt. Sự thay đổi này có thể khiến người sử dụng lao động phải trải qua nhiều thủ tục hơn (để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc) trước khi ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên mà sau đó công ty sẽ dựa vào để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nhân viên.

Tương tự, việc xây dựng phương án sử dụng lao động để cho nhân viên thôi việc (trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế), hoặc để ban hành quy chế thưởng cũng sẽ phải trải qua nhiều thủ tục hơn so với trước.

Tuy nhiên, có thể thấy doanh nghiệp sẽ phải chấp nhận thực hiện những quy định này để đảm bảo tính tuân thủ và tránh các rủi ro pháp lý về sau. Ví dụ, công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nhân viên vì lý do nhân viên thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động, nhưng trước đó công ty không tổ chức đối thoại tại nơi làm việc để trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc, thì việc cho người lao động thôi việc có thể bị xem là trái pháp luật.

Vai trò của quy chế dân chủ khi thực hiện đối thoại tại nơi làm việc

Một vấn đề cũng nên lưu ý là liệu việc tổ chức đối thoại có thể theo cách mà người sử dụng lao động cho là phù hợp, hay phải tuân thủ các quy định của pháp luật?

Theo quy định của Nghị định 145, đối thoại tại nơi làm việc phải được thực hiện phù hợp với quy chế dân

chủ do chính người sử dụng lao động chịu trách nhiệm ban hành, trong đó phải có các nội dung chủ yếu sau đây: nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc; số lượng, thành phần tham gia đối thoại của mỗi bên; số lần, thời gian tổ chức đối thoại định kỳ hằng năm; cách thức tổ chức đối thoại định kỳ, đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên, đối thoại khi có vụ việc; trách nhiệm của các bên khi tham gia đối thoại; áp dụng quy định tại điều 176 của BLLĐ đối với các thành viên đại diện tham gia đối thoại bên người lao động mà không phải là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; những nội dung khác (nếu có).

Cũng theo Nghị định 145, khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung quy chế dân chủ, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có). Quy chế dân chủ phải được phổ biến công khai tới người lao động.

Như vậy, quy chế dân chủ là tài liệu quan trọng, xác định cách thức mà theo đó, người sử dụng lao động và người lao động thực hiện đối thoại tại nơi làm việc, trong những trường hợp do pháp luật quy định và theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động (nếu có).

Thực hiện đối thoại tại nơi làm việc mà thiếu vắng hoặc không phù hợp với quy chế dân chủ, rất có thể sẽ dẫn đến những tình huống mà người sử dụng lao động bị xem là không tuân thủ quy định của pháp luật, và có khi phải chịu những hình thức chế tài nhất định. Do đó, các công ty được khuyến cáo xây dựng và ban hành “Quy chế dân chủ” theo quy định để làm cơ sở cho việc thực hiện đối thoại tại nơi làm việc. Trong quá trình soạn thảo, nội dung quy chế dân chủ cần được xem xét, nghiên cứu kỹ lưỡng để đảm bảo phù hợp với tình hình của doanh nghiệp, tránh trường hợp đưa ra các quy định không phù hợp thực tiễn, khiến công ty và người lao động gặp trở ngại khi áp dụng trong thực tế. ■