

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN CÔNG TIẾN

**PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC
TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG, QUA THỰC TIỄN
TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2022

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Trần Thị Huệ**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của Luận văn.....	5
7. Bố cục của Luận văn	6
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG.....	7
1.1. Khái quát về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.....	7
1.1.1. Khái niệm đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.....	7
1.1.2. Đặc điểm đối thoại tại nơi làm việc	7
1.1.3. Vai trò, ý nghĩa của đối thoại tại nơi làm việc.....	8
1.2. Khái quát pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động	8
1.2.1. Khái niệm pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động	8
1.2.2. Nội dung cơ bản pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động	8
1.2.2.1. Nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc	8
1.2.2.2. Chủ thể của đối thoại tại nơi làm việc.....	9
1.2.2.3. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc.....	9
1.2.2.4. Hình thức tiến hành đối thoại tại nơi làm việc.....	9
1.2.2.5. Trình tự, thủ tục tiến hành đối thoại tại nơi làm việc.....	9
1.2.2.6. Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc	9
1.3. Yếu tố tác động đến pháp luật và áp dụng pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.....	10
1.3.1. Đường lối, quan điểm của Đảng	10
1.3.2. Điều kiện kinh tế - xã hội – chính trị	10
1.3.3. Môi trường pháp lý.....	11
1.3.4. Vai trò của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.....	11
Tiểu kết Chương 1.....	111

Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	122
2.1. Thực trạng pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động	122
2.1.1. Chủ thể của đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.....	122
2.1.2. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc.....	132
2.1.3. Hình thức tiến hành đối thoại tại nơi làm việc	144
2.1.4. Trình tự, thủ tục tiến hành đối thoại tại nơi làm việc.....	144
2.1.5. Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.....	166
2.2. 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 Hồ Chí Minh.....	18
2.2.1. Tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp tại TP HCM	18
2.2.2. Đánh giá 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 Hồ Chí Minh	199
Tiểu kết Chương 2	20
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG	21
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.....	21
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.....	222
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.....	22
Tiểu kết Chương 3	23
KẾT LUẬN	24
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trong nền kinh tế thị trường, các quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở nhu cầu và sự tự nguyện thoả thuận giữa các bên, Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào mối quan hệ lao động mà chỉ điều tiết thông qua pháp luật bằng cách quy định các nguyên tắc, các khung pháp luật tạo hành lang pháp lý làm cơ sở cho sự thoả thuận giữa các bên. Còn quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên chủ yếu do chính các bên tự xác lập và thực hiện trên cơ sở các tiêu chuẩn lao động phù hợp với điều kiện và khả năng thực tế của mình. Tuy nhiên, trong quan hệ lao động do người lao động luôn phụ thuộc vào người sử dụng lao động về kinh tế và chịu sự quản lý lao động của người sử dụng lao động nên người lao động luôn rơi vào thế bất lợi trong quá trình thoả thuận các quyền, nghĩa vụ và lợi ích của mình. Vì thế, nhằm bảo đảm cho các bên dung hoà được một cách lâu dài về quyền và lợi ích, cũng như hạn chế ở mức thấp nhất những mâu thuẫn, bất đồng xảy ra làm ảnh hưởng đến mối quan hệ các bên, cần thiết phải có cơ chế giải quyết phù hợp với quy luật của kinh tế thị trường. Một trong các cơ chế, công cụ điều chỉnh quan hệ lao động phù hợp và hữu hiệu chính là đối thoại tại nơi làm việc. Đối thoại tại nơi làm việc giữa người lao động và người sử dụng lao động là hoạt động cần thiết và mang lại lợi ích trực tiếp cho cả người lao động và doanh nghiệp.

Xuất phát từ vai trò của đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động, đó là không chỉ bảo đảm sự dân chủ trong doanh nghiệp, nhất là người lao động được đóng góp ý kiến để xây dựng môi trường lao động ổn định, vì sự phát triển của đơn vị, dung hoà được quyền và lợi ích, mà còn có tác dụng phòng ngừa các bất đồng xảy ra, hạn chế và loại trừ nguy cơ dẫn đến tranh chấp lao động làm phá vỡ quan hệ lao động, gây thiệt hại về quyền, lợi ích cho cả hai bên. Do đó, đây là vấn đề được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và pháp luật của các nước trên thế giới rất chú trọng. Tại Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 1994 và các luật sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006 và 2007, chỉ quy định vấn đề thoả ước lao động tập thể, trong khi đó thoả ước lao động tập thể phát triển chậm, chưa phát huy được vai trò to lớn của nó trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, bảo đảm quyền và lợi ích của các bên. Vì vậy, Bộ luật Lao động năm 2012 đã bổ sung thêm nội dung này nhằm hoàn thiện hơn khung pháp lý cho quan hệ lao động theo hướng phù hợp với pháp luật trong nền kinh tế thị trường và xu hướng toàn cầu hoá mối quan hệ lao động. Trên cơ sở đó, Bộ luật Lao động năm 2019 đã tiếp tục ghi nhận và hoàn thiện chế định đối thoại tại nơi làm việc; tiếp tục củng cố nền tảng pháp lý về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động giúp cho các chủ thể dễ dàng thực thi hơn.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc áp dụng pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động thời gian qua vẫn còn gặp nhiều khó khăn nhất định; thực trạng này xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó một số quy định của pháp luật chưa thực sự hợp lý đã làm giảm hiệu quả của công tác đối thoại. Vì vậy, từ những vấn đề lý luận và thực tiễn nêu trên, tác giả đã lựa chọn đề tài “*Pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*” làm Luận văn thạc sĩ Luật học của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Là một chế định quan trọng của pháp luật lao động, liên quan đến vấn đề pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động thời gian qua đã thu hút nhiều sự quan tâm nghiên cứu từ các chuyên gia, học giả giới luật học nước ta với những mức độ nghiên cứu khác nhau, tiêu biểu như:

Ấn phẩm “*Sổ tay đối thoại tại nơi làm việc*” năm 2016, ấn phẩm thuộc dự án hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam cùng với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam thực hiện. Cuốn Sổ tay Đối thoại tại nơi làm việc bao gồm hai phần, mỗi phần của Sổ tay sẽ gồm hai nội dung chính như sau: Một là, đối thoại định kỳ: Giới thiệu cách xây dựng quy chế đối thoại, tổ chức đề tập thể người lao động cử và bầu chọn thành viên đối thoại, quy trình thực hiện phiên đối thoại định kỳ và đột xuất, kinh nghiệm thực tiễn của các doanh nghiệp thuộc các ngành và đặc điểm khác nhau đã thực hiện đối thoại định kỳ. Với mong muốn hỗ trợ các doanh nghiệp tìm ra cách thức đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp nhất với đặc điểm doanh nghiệp mình và có hiệu quả nhất trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, vì lợi ích của người lao động và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, Sổ tay cũng đưa ra các gợi ý về phương pháp thực hiện khác nhau đối với quy định của pháp luật về Đối thoại định kỳ và các cách để lồng ghép Đối thoại định kỳ với hệ thống đối thoại hiện có trong mỗi doanh nghiệp. Hai là, xây dựng hệ thống đối thoại tại nơi làm việc: các cấu phần cần có trong một hệ thống đối thoại tại doanh nghiệp, nguyên tắc đối thoại, các kênh đối thoại gián tiếp và trực tiếp cũng như cách vận hành các kênh này.

Luận án tiến sĩ Luật học “*Hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam*” năm 2014 của tác giả Nguyễn Văn Bình tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận án đã hệ thống hoá và phân tích những lý luận pháp lý chuyên sâu về đối thoại xã hội với tư cách là quá trình bao gồm tổng thể các hình thức tương tác khác nhau giữa các chủ thể của hệ thống quan hệ lao động ở các cấp và là phương thức quản trị quan hệ lao động hiện đại trong nền kinh tế thị trường, trên cơ sở bảo đảm quyền có tiếng nói của các bên, từ đó bảo

đảm việc phân phối hài hòa lợi ích của họ. Luận án đã đưa ra cách tiếp cận mới khi nghiên cứu các vấn đề, khía cạnh khác nhau của quan hệ lao động. Theo đó, giữa hai yếu tố: quá trình tương tác giữa các chủ thể quan hệ lao động và kết quả của sự tương tác đó thì quá trình tương tác đóng vai trò quan trọng hơn. Chỉ có thể có kết quả đối thoại xã hội tốt trên cơ sở có quy trình, thủ tục đối thoại xã hội tốt. Và ngược lại, quá trình đối thoại xã hội tốt là điều kiện để có kết quả đối thoại xã hội tốt. Trên cơ sở đó, Luận văn đã đánh giá khách quan thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành và thực tiễn thực hiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động. Từ đó, Luận văn xây dựng định hướng và đưa ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động.

Luận văn thạc sĩ Luật học *“Pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị”* năm 2019 của tác giả Trần Đức Trí tại trường Đại học Luật Huế. Luận văn nghiên cứu một cách có hệ thống và đầy đủ các vấn đề lý luận về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động qua các khái niệm, đặc điểm, vai trò của đối thoại xã hội trong quan hệ lao động. Luận văn phân tích, đánh giá một cách khách quan thực trạng pháp luật hiện hành về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị. Qua đó, Luận văn đã rút ra được những ưu điểm, hạn chế còn tồn tại trong quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành và thực tiễn thực hiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động tại tỉnh Quảng Trị. Từ đó, Luận văn đưa ra các giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay.

Báo cáo *“Quan hệ lao động ở Việt Nam năm 2017”* năm 2018 do Bộ Lao động - Thương binh và xã hội thực hiện. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới, đặc biệt khi Việt Nam tham gia Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương, hướng tới ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu, nhằm cung cấp bức tranh toàn diện về quan hệ lao động hiện nay cũng như đề xuất các định hướng để xây dựng và phát triển quan hệ lao động phù hợp với xu thế phát triển, Ủy ban Quan hệ Lao động xây dựng và phát hành Báo cáo về quan hệ lao động ở Việt Nam năm 2017. Báo cáo Quan hệ lao động được xây dựng trên cơ sở đánh giá việc triển khai trên thực tiễn các quan điểm chỉ đạo của Đảng và hệ thống chính sách pháp luật hiện hành về lao động và quan hệ lao động, sử dụng các cơ sở dữ liệu quốc gia, tổng hợp tình hình tổ chức thực hiện của các địa phương, sự hiện diện của tổ chức công đoàn và đưa ra những nhận định, bài học kinh nghiệm từ thực tiễn, hướng tới xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa trong thời gian tới,

Ngoài ra, liên quan đến vấn đề pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động còn có một số bài viết đã được công bố trên các Tạp chí khoa học như: Trần Hoàng Hải (2014) “*Đối thoại tại nơi làm việc theo pháp luật lao động Việt Nam*” trên tạp chí Khoa học pháp lý, trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh số 06 (85), tr.42 - 47; 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*” trên tạp chí số 4, tr.29 - 37; hay bài viết “*Đối thoại tại nơi làm việc - Kinh nghiệm của Liên đoàn lao động tỉnh Bắc Giang*” trên tạp chí Điện tử công đoàn tháng 11/2018; Lê Văn Xá (2020) “*Những điểm mới về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày 01/01/2021*” trên tạp chí Điện tử công đoàn tháng 9/2020.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu kể trên đã làm rõ được một số vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện vấn đề pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, trên cơ sở kế thừa ưu điểm của những tác giả đi trước, Luận văn tiếp tục đi sâu nghiên cứu vấn đề pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

3.1. Mục đích nghiên cứu đề tài

Luận văn có mục đích nghiên cứu là nhằm đưa ra các giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và tại các doanh nghiệp trên phạm vi cả nước nói chung.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

Để đạt được mục đích nghiên cứu, Luận văn có các nhiệm vụ cơ bản sau:

Một là, tổng hợp, khái quát hệ thống các cơ sở lý luận pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động,

Hai là, phân tích, đánh giá nội dung quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.

Ba là, so sánh, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của Luận văn là các quy định của Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 về đối thoại tại nơi làm việc, và một số văn bản hướng dẫn khác. Bên cạnh đó, một số báo cáo, thông tin của Liên đoàn Lao động

TP Hồ Chí Minh và các cơ quan có liên quan khác cũng sẽ được sử dụng, nghiên cứu trong luận văn nhằm minh họa cho các kết quả nghiên cứu.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn có phạm vi nghiên cứu như sau:

Một là, nội dung nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận và pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành.

Hai là, không gian nghiên cứu: Thành phố Hồ Chí Minh.

Ba là, thời gian nghiên cứu: Giai đoạn 2016 - 2021.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác - Lênin dựa trên đường lối lãnh đạo của Đảng và chính sách pháp luật của nhà nước về giải quyết tranh chấp trong quan hệ lao động ở Việt Nam.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Nhằm triển khai các vấn đề nghiên cứu, Luận văn sử dụng một số phương pháp sau đây:

Một là, phương pháp tổng hợp, liệt kê, hệ thống hóa lý thuyết nhằm làm rõ các vấn đề lý luận pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động trong chương 1 Luận văn.

Hai là, phương pháp phân tích quy phạm pháp luật, phương pháp thống kê, phương pháp so sánh kết hợp với đánh giá nhằm làm rõ thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh trong chương 2 Luận văn.

Ba là, phương pháp lịch sử, phương pháp dự đoán kết hợp với diễn dịch, quy nạp nhằm xây dựng định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động trong chương 3 Luận văn.

Ngoài ra, Luận văn còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu khác như: phương pháp bình luận, phương pháp logic.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của Luận văn

6.1. Ý nghĩa khoa học của Luận văn

Luận văn đã làm sáng tỏ một cách có hệ thống các vấn đề lý luận pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động. Luận văn đi sâu phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động qua thực tiễn thực hiện tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Qua đó, Luận văn rút ra được những ưu điểm, hạn chế trong quy định của pháp

luật Việt Nam hiện hành về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động và thực tiễn thực thi các quy định này. Cuối cùng, Luận văn đưa ra các giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động. Các kết quả nghiên cứu khoa học của Luận văn có giá trị tham khảo trong quá trình học tập, giảng dạy, nghiên cứu đối với lĩnh vực pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn của Luận văn

Luận văn đã làm sáng tỏ được những ưu điểm cũng như hạn chế trong quá trình thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó, Luận văn đã nhấn mạnh được vai trò, ý nghĩa của hoạt động đối thoại tại nơi làm việc trong thực tiễn tại các doanh nghiệp, đồng thời đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động cũng như những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện đối thoại tại nơi làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và tại các doanh nghiệp trên phạm vi cả nước nói chung. Các kết quả nghiên cứu thực tiễn của Luận văn có giá trị tham khảo dành cho các doanh nghiệp, người lao động, công đoàn và cơ quan quản lý có thẩm quyền trong việc thực thi pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.

7. Bố cục của Luận văn

Luận văn gồm có phần Mở đầu, Nội dung và Danh mục tài liệu tham khảo; trong đó nội dung của Luận văn được kết cấu thành ba chương như sau:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.

Chương 2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 3. Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

1.1.1. Khái niệm đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

Đối thoại xã hội nói chung và đối thoại tại nơi làm việc đã được Tổ chức Lao động Quốc tế ILO cũng như pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới quy định từ những năm cuối thế kỷ 20. Tại Việt Nam, thuật ngữ đối thoại tại nơi làm việc lần đầu tiên được ghi nhận chính thức tại Bộ luật lao động năm 2012.

Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động năm 1998, Tổ chức Lao động quốc tế ghi nhận quyền đối thoại xã hội của các bên quan hệ lao động. Trên cơ sở khái quát các quá trình và thực tiễn đối thoại xã hội ở các quốc gia, Tổ chức Lao động quốc tế đưa ra định nghĩa:

*“Đối thoại xã hội bao gồm tất cả các hình thức thương lượng, tham vấn hoặc chỉ đơn giản là sự trao đổi thông tin giữa đại diện của chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động về những vấn đề lợi ích chung liên quan đến các chính sách kinh tế, xã hội”*¹

1.1.2. Đặc điểm đối thoại tại nơi làm việc

Từ những quan điểm như phân tích trên, đối thoại tại nơi làm việc có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, đối thoại tại nơi làm việc là biện pháp để thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Thứ hai, đối thoại tại nơi làm việc nhằm đạt mục đích kinh tế và chính trị.

Thứ ba, đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện bởi hai chủ thể chính của quan hệ lao động là người lao động (hoặc đại diện tập thể người lao động) và người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, luôn có sự lệ thuộc của người lao động vào người sử dụng lao động.

¹ Junko Ishikawa (2003), Key Features of National Social Dialogue, ISBN 92-2-114901-3, International Labour Office, Geneva.

Thứ tư, hình thức biểu hiện của đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động là hành động chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa hai bên chủ thể có hoặc không có sự can thiệp gián tiếp của nhà nước.

Thứ năm, mục đích đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động là xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Thứ sáu, ý chí của các chủ thể trong đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động là đạt được sự đồng thuận, nhất trí và dân chủ về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

1.1.3. Vai trò, ý nghĩa của đối thoại tại nơi làm việc

Một là, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại nơi làm việc. Quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động là mối quan hệ trung tâm trong quan hệ lao động, bởi người lao động và người sử dụng lao động vừa có sự xung đột vừa thống nhất với nhau về lợi ích.

Hai là, tạo cơ sở cho việc xây dựng và phát triển dân chủ cơ sở trong quan hệ lao động. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến những tranh chấp, đình công,...

Ba là, góp phần làm phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, qua đó xây dựng quan hệ lao động ngày càng ổn định, tiến bộ và phát triển.

1.2. Khái quát pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

1.2.1. Khái niệm của pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

Pháp luật là hệ thống các quy tắc xử sự mang tính bắt buộc chung do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh các mối quan hệ trong xã hội phát triển phù hợp với những định hướng mà nhà nước mong muốn thông qua hành vi thực tế, hợp pháp của các chủ thể thực hiện pháp luật. Để pháp luật đạt được hiệu quả cao nhất thì Nhà nước cần phải quan tâm đến công tác xây dựng và bảo vệ pháp luật.

1.2.2. Nội dung cơ bản của pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

1.2.2.1. Nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc

Thứ nhất, nguyên tắc bình đẳng trong đối thoại tại nơi làm việc.

Thứ hai, nguyên tắc thiện chí trong đối thoại tại nơi làm việc.

Thứ ba, nguyên tắc tôn trọng lẫn nhau.

Thứ tư, nguyên tắc hợp tác

Thứ năm, nguyên tắc công khai, minh bạch.

1.2.2.2. Chủ thể của đối thoại tại nơi làm việc

Chủ thể của đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động chính là các bên tham gia vào đối thoại. Theo quy định của Tổ chức lao động Quốc tế, “Đối thoại xã hội được ILO định nghĩa bao gồm tất cả các hình thức thương lượng, tham vấn hoặc đơn giản là trao đổi thông tin giữa hoặc giữa các đại diện của chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động về các vấn đề cùng quan tâm liên quan đến chính sách kinh tế và xã hội.” Như vậy, theo quan điểm này, đối thoại xã hội phải có sự tham gia của ba bên là Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động.

1.2.2.3. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

Nội dung đối thoại tại nơi làm việc, về cơ bản bao gồm các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động tại nơi làm việc, từ những vấn đề về tình hình hoạt động, sản xuất kinh doanh, tình hình tài chính đến vấn đề về lương, thưởng, trợ cấp, điều kiện lao động và yêu cầu của các bên đối với nhau, cũng như bất kể vấn đề gì mà các bên quan tâm.

1.2.2.4. Hình thức tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

Từ tiêu chuẩn chung của ILO, các quốc gia thành viên xây dựng cho mình một hệ thống các hình thức đối thoại tại nơi làm việc, phù hợp với điều kiện kinh tế, trình độ phát triển, bản sắc văn hóa và thuần phong mỹ tục của dân tộc mình.

1.2.2.5. Trình tự, thủ tục tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

Trình tự, thủ tục được hiểu là các bước cần phải thực hiện để tiến hành giải quyết một vấn đề nào đó. Như vậy, trình tự, thủ tục tiến hành đối thoại tại nơi làm việc là các bước mà các bên tham gia phải thực hiện trong quá trình đối thoại.

1.2.2.6. Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc là những công việc mà các bên tham gia phải thực hiện để đảm bảo cho quá trình đối thoại tại nơi làm việc được diễn ra theo đúng quy định của pháp luật và đạt được hiệu quả tốt nhất.

1.3. Yếu tố tác động đến pháp luật và áp dụng pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

Sự ra đời và tồn tại của pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc và việc áp dụng các quy định này trong quan hệ lao động chịu sự tác động của nhiều yếu tố, bao gồm: Đường lối, chính sách của Đảng; Điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội và môi trường pháp lý. Những yếu tố này là điều kiện cần và đủ để đảm bảo hiệu quả công tác đối thoại tại nơi làm việc, từ đó đảm bảo quan hệ lao động bền vững. Cụ thể:

1.3.1. Đường lối, quan điểm của Đảng

Pháp luật nước ta được thể chế hóa từ đường lối, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam. Khi bắt đầu phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, Đảng ta đã xác định mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là: “vì con người, phát huy nhân tố con người, mà trước hết là NLD”², đồng thời nhấn mạnh “phải tăng cường bảo vệ NLD, trọng tâm là ở các doanh nghiệp”³. Những quan điểm này thể hiện rõ nét tư tưởng bảo vệ NLD, phù hợp với bản chất, đặc điểm và tương quan lực lượng trong quan hệ lao động - NLD bị lệ thuộc về mặt tổ chức vào NSDLĐ, và là bên yếu thế hơn trong quan hệ lao động và trên thị trường lao động. Nhằm đảm bảo sự công bằng, dân chủ, văn minh và đảm bảo quyền lợi của NLD, căn cứ vào đường lối, quan điểm đó, Nhà nước có trách nhiệm cụ thể hóa trong BLLĐ bằng quy định về chủ thể của đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động; trình tự, thủ tục tiến hành; nội dung đối thoại tại nơi làm việc; hình thức tiến hành và trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc,... với mục đích đảm bảo NLD ở thế yếu hơn được trực tiếp đối thoại với NSLD để bày tỏ những nguyện vọng, ý kiến, quan điểm của mình về những vấn đề về quyền lợi của NLD hay về chính hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ.

1.3.2. Điều kiện kinh tế - xã hội – chính trị

Theo học thuyết Mác - Lênin về hình thái kinh tế xã hội thì cơ sở hạ tầng (bao gồm toàn bộ những quan hệ sản xuất hợp thành cơ cấu kinh tế của một hình thái kinh tế - xã hội nhất định) quyết định đến kiến trúc thượng tầng (bao gồm những quan điểm về chính trị, đạo đức, pháp quyền,...). Nền kinh tế – xã hội phát

² Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1991

³ Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996

triển năng động, bền vững sẽ là điều kiện thuận lợi cho hoạt động thực hiện pháp luật, tác động tích cực tới việc nâng cao hiểu biết pháp luật, ý thức pháp luật của các tầng lớp xã hội. Ngược lại, nền kinh tế – xã hội chậm phát triển, kém năng động và hiệu quả sẽ có thể ảnh hưởng tiêu cực tới việc thực hiện pháp luật của các chủ thể pháp luật. Yếu tố kinh tế là nền tảng của sự nhận thức, hiểu biết pháp luật và thực hiện pháp luật nên có tác động mạnh mẽ tới hoạt động thực hiện pháp luật của các chủ thể pháp luật nói chung và của các chủ thể trong quan hệ lao động nói riêng.

1.3.3. Môi trường pháp lý

Thế chế pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động là tổng thể các yếu tố tạo nên đời sống pháp luật của xã hội ở từng giai đoạn nhất định bao gồm hệ thống pháp luật, các quan hệ pháp luật... Bản thân pháp luật được sinh ra là để điều chỉnh các quan hệ xã hội là cơ sở để các chủ thể thực hiện pháp luật. Song chính các mặt, khía cạnh khác nhau của các chuẩn mực pháp luật cũng có ảnh hưởng nhất định đến hoạt động thực hiện pháp luật.

1.3.4. Vai trò của cơ quan nhà nước có thẩm quyền

Lao động là một hoạt động cơ bản của con người và xã hội loài người, nó vừa mang tính kinh tế, vừa mang tính xã hội sâu sắc. Các doanh nghiệp là khu vực đóng góp phần lớn thu nhập quốc dân và tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Quản lý lao động trong doanh nghiệp đòi hỏi các doanh nghiệp phải có trách nhiệm tuân thủ đầy đủ pháp luật của Nhà nước, phát huy tốt các chính sách của Nhà nước. Hoạt động quản lý nhà nước về lao động trong doanh nghiệp đặt ra việc giữ gìn, sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn nhân lực, đóng vai trò quyết định thắng lợi các nhiệm vụ kinh tế – xã hội của thời kỳ mới.

Tiểu kết Chương 1

Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

Pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc là quy định của Nhà nước về quá trình chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao

động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

Pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc điều chỉnh các vấn đề về nguyên tắc, chủ thể, nội dung, hình thức, trình tự, thủ tục và trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Đối thoại tại nơi làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì một quan hệ lao động ổn định, hài hòa. Thông qua đối thoại tại nơi làm việc, người sử dụng lao động và người lao động sẽ hiểu được những yêu cầu của đối phương trong quá trình làm việc, giải quyết những vướng mắc của nhau trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh và đóng góp các ý kiến cần thiết cho sự phát triển của cả hai bên. Từ đó, người sử dụng nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của người lao động, từ đó tạo điều kiện làm việc tốt hơn, thúc đẩy người lao động làm việc tích cực, hạn chế tranh chấp để duy trì ổn định tình hình sản xuất, phát triển kinh tế và nâng cao năng suất lao động.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Thực trạng pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

2.1.1. Chủ thể của đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

Khoản 1 Điều 63 BLLĐ 2019 quy định “Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.”

Theo quy định trên, chủ thể tham gia đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động bao gồm:

(i) Bên Người sử dụng lao động;

(ii) Bên Người lao động:

Một là, người lao động trực tiếp tham gia

Hai là, thông qua tổ chức đại diện người lao động

2.1.2. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

Điều 64 BLLĐ 2019 quy định nội dung đối thoại tại nơi làm việc bao gồm nội dung đối thoại bắt buộc và nội dung đối thoại tùy chọn. Trong đó, quy định mới các nội dung đối thoại bắt buộc và những nội dung đối thoại bắt thuộc theo quy định trước đây tại BLLĐ 2012 được chuyển thành nội dung đối thoại tùy chọn.

(i) Đối với nội dung đối thoại bắt buộc

Khoản 1 Điều 64 BLLĐ 2019 quy định “Nội dung đối thoại bắt buộc bao gồm các nội dung quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật này”, tức là khi xảy ra các vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, bắt buộc đối thoại tại nơi làm việc khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng (điểm a Khoản 1 Điều 36)

Thứ hai, bắt buộc đối thoại khi người sử dụng lao động thực hiện nghĩa vụ trong trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 42)

Thứ ba, bắt buộc đối thoại khi người sử dụng lao động xây dựng phương án sử dụng lao động (Điều 44)

Thứ tư, bắt buộc đối thoại khi người sử dụng lao động xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động (Điều 93)

Thứ năm, bắt buộc đối thoại khi người sử dụng lao động thưởng hoặc xây dựng quy chế thưởng (Điều 104)

Thứ sáu, bắt buộc đối thoại khi người sử dụng lao động ban hành nội quy lao động (Điều 118)

Thứ bảy, bắt buộc đối thoại tại nơi làm việc khi người sử dụng lao động tạm đình chỉ công việc của người lao động (Khoản 1 Điều 128)

(ii) Đối với nội dung đối thoại tùy chọn

Song song với quy định về nội dung đối thoại bắt buộc, pháp luật lao động hiện hành đã chuyển những quy định nội dung đối thoại bắt buộc trong quy định

cũ thành quy định về nội dung đối thoại tùy chọn theo Khoản 2 Điều 64 BLLĐ 2019. Cụ thể:

“2. Ngoài nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:

- a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;*
- b) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;*
- c) Điều kiện làm việc;*
- d) Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;*
- đ) Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;*
- e) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.”*

2.1.3. Hình thức tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

Khoản 2 Điều 63 Bộ luật lao động 2019 quy định:

“2. Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:

- a) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;*
- b) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;*
- c) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này.”*

Như vậy, có thể xác định đối thoại làm việc được tổ chức theo ba hình thức, bao gồm hình thức đối thoại định kỳ; hình thức đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên và hình thức đối thoại khi có vụ việc có nội dung bắt buộc phải đối thoại.

- (i) Hình thức đối thoại định kỳ
- (ii) Hình thức đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên
- (iii) Hình thức đối thoại khi có vụ việc có nội dung bắt buộc phải đối thoại

2.1.4 .Trình tự, thủ tục tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

Nếu như trước đây Nghị định số 63/2013/NĐ-CP quy định cụ thể từng bước tiến hành đối thoại tại nơi làm việc tại Điều 12, bao gồm ba bước: chuẩn bị đối thoại, tổ chức đối thoại và kết thúc đối thoại. Với quy định hiện hành tại Nghị

định số 145/2020/NĐ-CP không còn quy định cụ thể từng bước như trước đây mà quy định theo từng hình thức đối thoại tại Điều 39, 40 và 41.

*** Đối với tổ chức đối thoại định kỳ**

Thứ nhất, chuẩn bị nội dung đối thoại

Thứ hai, số lượng, thành phần tham gia đối thoại

Điều 38 Nghị định 145/NĐ-CP đã quy định rõ ràng về số lượng, thành phần tham gia đối thoại tại nơi làm việc. Cụ thể:

(i) Bên người sử dụng lao động: người sử dụng lao động phải đảm bảo ít nhất 03 người đại diện tham gia đối thoại, trong đó có người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp và những thành phần còn lại được quy định trong quy chế dân chủ ở cơ sở của doanh nghiệp.

(ii) Bên người lao động: tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng đại diện tham gia đối thoại tương ứng theo tỷ lệ thành viên của tổ chức và nhóm mình trên tổng số lao động của người sử dụng lao động, cụ thể:

- Ít nhất 03 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng dưới 50 người lao động;

- Ít nhất từ 04 người đến 08 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 50 người lao động đến dưới 150 người lao động;

- Ít nhất từ 09 người đến 13 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 150 người lao động đến dưới 300 người lao động;

- Ít nhất từ 14 người đến 18 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 300 người lao động đến dưới 500 người lao động;

- Ít nhất từ 19 đến 23 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 500 đến dưới 1.000 người lao động;

- Ít nhất 24 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động trở lên.⁴

Thứ ba, thời gian, địa điểm và cách thức tổ chức

Thứ tư, tiến hành đối thoại

Thứ năm, công khai kết quả đối thoại

*** Đối với tổ chức đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên**

⁴ Điểm a Khoản 2 Điều 38 Nghị định 145/2020/NĐ-CP

Thứ nhất, để tránh những bất đồng có thể xảy ra trong quá trình đối thoại đột xuất, thì nội dung đối thoại của các bên phải đáp ứng các yêu cầu sau:

Thứ hai, để giải quyết nhanh chóng yêu cầu của các bên nên pháp luật đã quy trình, thủ tục, thời gian cần nhanh, gọn, khẩn trương hơn.

*** Đối với tổ chức đối thoại khi có vụ việc**

Vụ việc người sử dụng lao động buộc phải tham khảo, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thông qua đối thoại tại nơi làm việc là những vụ việc về quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36; cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều 42; phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44; thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy định tại Điều 93; quy chế thưởng theo quy định tại Điều 104 và nội quy lao động theo quy định tại Điều 118 của Bộ luật Lao động 2019.

2.1.5. Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

Để đối thoại tại nơi làm việc được diễn ra đúng theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định, từ đó đảm bảo đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện một cách hiệu quả nhất, và đem lại kết quả tốt nhất nhằm cân bằng quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động, pháp luật hiện hành đã quy định trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc đối với cả bên phía người sử dụng lao động và bên phía người lao động. Điều này được quy định rõ ràng tại Khoản 1 Điều 63 Nghị định 145/2020/NĐ-CP như sau: “*Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động.*” Trách nhiệm của từng bên cụ thể như sau:

(i) Trách nhiệm của người sử dụng lao động

Thứ nhất, Người sử dụng lao động có trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để thực hiện các nội dung quy định về đối thoại tại nơi làm việc và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. Trong đó bao gồm các nội dung về: nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc; số lượng, thành phần tham gia đối thoại của mỗi bên theo quy định; 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 theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động; việc áp dụng quy định

tại Điều 176 của Bộ luật Lao động 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; nội dung khác (nếu có).

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn có trách nhiệm:

- Cử đại diện bên người sử dụng lao động tham gia đối thoại tại nơi làm việc theo quy định;

- Bố trí địa điểm, thời gian và các điều kiện vật chất cần thiết khác để tổ chức các cuộc đối thoại tại nơi làm việc;

- Báo cáo tình hình thực hiện đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc với cơ quan quản lý nhà nước về lao động khi được yêu cầu. (Khoản 3 Điều 37 Nghị định 145/2020/NĐ-CP)

vi phạm quy định về tổ chức đối thoại tại nơi làm việc sẽ phải chịu chế tài xử phạt theo quy định tại Điều 14 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, cụ thể:

“1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở theo quy định pháp luật;

b) Không bố trí địa điểm và bảo đảm các điều kiện vật chất khác cho việc đối thoại tại nơi làm việc.

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện đối thoại khi đại diện tập thể lao động yêu cầu.”

(ii) Trách nhiệm của người lao động

Bên cạnh người sử dụng lao động, phía người lao động, tức là tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện người lao động tham gia đối thoại, cũng phải cùng với người lao động có trách nhiệm trong việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, Khoản 4 Điều 37 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định về trách nhiệm của phía người lao động như sau:

“a) Cử thành viên đại diện tham gia đối thoại theo quy định;

b) Tham gia ý kiến với người sử dụng lao động về nội dung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

c) Lấy ý kiến người lao động, tổng hợp và chuẩn bị nội dung đề nghị đối thoại;

d) Tham gia đối thoại với người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động, Nghị định này và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.”

2.2. 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 Hồ Chí Minh

2.2.1 Tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp tại TP HCM

** Tình hình kinh tế - xã hội*

Thành phố Hồ Chí Minh là thành phố lớn nhất ở Việt Nam về dân số và quy mô đô thị hóa. Trong quá trình phát triển và hội nhập, thành phố Hồ Chí Minh luôn là một trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, dịch vụ của cả nước; là hạt nhân của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, một trong ba vùng kinh tế trọng điểm lớn nhất nước. Với tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, về quy mô thành phố chỉ chiếm 0,6% diện tích và 8,3% dân số nhưng đã đóng góp 20,2% tổng sản phẩm quốc gia, 26,1% giá trị sản xuất công nghiệp và 44% dự án đầu tư nước ngoài.

Năm 2020, thành phố có GRDP theo giá hiện hành ước là 1.372 nghìn tỷ đồng, theo giá so sánh 2010 đạt 991.424 tỷ đồng (số liệu địa phương cung cấp, Tổng cục Thống kê sẽ công bố GRDP đánh giá lại), tăng 1,39% so với năm 2019, đóng góp trên 22% GDP và 27% tổng thu ngân sách cả nước. GRDP bình quân đầu người ước năm 2020 là 6.328 USD/người, xếp thứ 4 trong số các tỉnh thành cả nước, nhưng so với năm 2019 là giảm.⁵

Trong năm 2021, do ảnh hưởng nặng nề từ đại dịch Covid-19, cùng với việc áp dụng các biện pháp giãn cách xã hội liên tục trong thời gian dài đã tác động đến toàn bộ các hoạt động kinh tế-xã hội, dẫn đến các chỉ tiêu kinh tế giảm sâu. Tổng mức bán lẻ hàng hóa trên địa bàn ước đạt 636.306 tỷ đồng, giảm 17,4% so với cùng kỳ (cùng kỳ giảm 2,3%); tổng kim ngạch xuất khẩu ước đạt 31,5 tỷ USD, giảm 3,4% (cùng kỳ tăng 4,9%). Công tác kiểm soát dịch bệnh trong cộng đồng còn gặp nhiều khó khăn, dịch bệnh kéo dài ảnh hưởng nặng nề đến cuộc sống, tâm lý của người dân, sức chịu đựng của doanh nghiệp Thành phố. Nhiều doanh nghiệp, KCN phải đóng cửa dẫn đến nhiều lao động thất nghiệp và di chuyển về các địa phương.

⁵ Nỗ lực giữ vững vị thế đầu tàu kinh tế của cả nước. <https://nhandan.vn/tin-tuc-kinh-te/no-luc-giu-vung-vi-the-dau-tau-kinh-te-cua-ca-nuoc-620445/>

2.2.2 Đánh giá 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 Hồ Chí Minh

2.2.2.1 Những kết quả đạt được

Bộ Luật lao động 2019 có hiệu lực từ 01/01/2021 cùng Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn thi hành BLLĐ 2019 có hiệu lực từ 01/02/2021 mới đi vào thực tiễn chưa lâu. Cộng thêm những quy định mới về đối thoại tại nơi làm việc so với quy định cũ. Điều này khiến các doanh nghiệp nói chung và các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố nói riêng gặp không ít những 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 cũng như người lao động về dân chủ tại cơ sở nói chung và đối thoại tại nơi làm việc nói riêng đã ngày càng được nâng cao. Người lao động ngày càng có ý thức trong việc tuân thủ quy định của pháp luật về lao động nói chung và về đối thoại tại nơi làm việc nói riêng và ngày càng quan tâm, chú trọng đến quyền lợi của người lao động hơn. Theo đó, việc đối thoại tại nơi làm việc 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 người lao động (NLD) được đề xuất nội dung đối thoại và những nội dung cần đối thoại.

Như vậy có thể thấy, không chỉ NSDLĐ mà ngay bản thân những NLD cũng nhận thức được tầm quan trọng của việc đối thoại tại doanh nghiệp.

2.2.2.2. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

**** Tồn tại, hạn chế***

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

Thứ nhất, bên cạnh những doanh nghiệp thực hiện tốt công tác đối thoại tại nơi làm việc, vẫn còn nhiều doanh nghiệp còn thờ ơ, chưa chú trọng thực hiện.

Thứ hai, việc đối thoại tại nơi làm việc vẫn còn hình thức, không theo đúng trình tự, nội dung hướng dẫn của pháp luật. Cán bộ công đoàn cơ sở kiêm nhiệm,

chưa dành nhiều thời gian cho công tác công đoàn nên tổ chức thực hiện hiệu quả chưa cao.

Thứ ba, vẫn còn doanh nghiệp không xây dựng Quy chế dân chủ tại cơ sở 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 tổn kém cho DN và thậm chí làm cho NLĐ mất niềm tin. Qua công tác kiểm tra của Liên đoàn Lao động TP Hồ Chí Minh tại Công ty TNHH Mani Phở Yên, chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh trong KCX Linh Trung 1 đã cho thấy việc thiếu tính dân chủ trong khi tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.

*** Nguyên nhân**

Việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc 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 đối thoại tại nơi làm việc nói riêng.

Hai là, sự thay đổi trong các quy định của pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc. 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.

Ba là, do nguyên nhân chủ quan từ phía người sử dụng lao động và người lao động.

Tiểu kết Chương 2

Đối thoại tại nơi làm việc trở thành một trong những phương thức hữu hiệu để duy trì và ổn định mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động

trong quan hệ lao động. BLLĐ 2019 ra đời đã có nhiều quy định mới về đối thoại tại nơi làm việc phù hợp với yêu cầu thực tế, tạo cơ sở pháp lý để các bên trong QHLD có cơ sở để tiến hành đối thoại tại nơi làm việc. Theo đó, pháp luật hiện hành đã bổ sung định nghĩa về đối thoại tại nơi làm việc, quy định rõ hơn về các chủ thể tham gia đối thoại, mở rộng hình thức, nội dung đối thoại tại nơi làm việc và quy định trình tự, thủ tục tổ chức đối thoại tại nơi làm việc đơn giản hơn những vẫn đảm bảo minh bạch, công khai. Những điểm mới này của pháp luật hiện hành về đối thoại tại nơi làm việc đã giải quyết được những tồn tại, hạn chế của quy định cũ, giúp đảm bảo tốt nhất quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, tránh những tranh chấp xảy ra trong quan hệ lao động.

Qua thực tiễn nghiên cứu tại TP Hồ Chí Minh, có thể thấy việc áp dụng pháp luật tại nơi làm việc đã đạt được những thành tựu nhất định do người lao động và người sử dụng lao động ngày càng hiểu biết pháp luật, có sự tôn trọng lợi ích của đôi bên, điều này khiến công tác tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trên địa bàn thành phố đạt hiệu quả nhất định. Tuy nhiên, bên cạnh đó, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, vướng mắc trong quá trình thực hiện đối thoại tại nơi làm việc như người sử dụng lao động thiếu trách nhiệm, thờ ơ trong việc thực hiện đối thoại, hay việc thực hiện chưa đúng quy trình, thủ tục vì những lý do khách quan và chủ quan từ chính phía người lao động và người sử dụng lao động. Chính vì thế, yêu cầu cấp thiết đặt ra là cần có những biện pháp phù hợp để hạn chế đến mức tối thiểu những hạn chế, khó khăn này.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

Thứ nhất, định hướng hoàn thiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc phù hợp với quy luật của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường; phù hợp với chủ trương, đường lối và chính sách của Đảng và Nhà nước

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc phải phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc phải thống nhất, đồng bộ với các quy định về quan hệ lao động

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động

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 đối thoại tại nơi làm việc, 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 đối thoại tại nơi làm việc 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 đối thoại tại nơi làm việc, 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.

Thứ hai, về chế tài xử phạt vi phạm hành chính trong tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.

Thứ ba, pháp luật hiện hành chưa có quy định cụ thể về các vấn đề liên quan đến các thành viên đại diện cho bên người sử dụng lao động ngoài người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp mà chỉ đề cập “*quy định trong quy chế dân chủ ở cơ sở của doanh nghiệp*”.

3.3. 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 người lao động tại cơ sở cần quan tâm một số nội dung sau:

Thứ nhất, nâng cao trình độ nhận thức, chuyên môn và kỹ năng đối thoại của cán bộ tổ chức đại diện người lao động và người lao động

Thứ hai, tổ chức đại diện người lao động phải phân công cán bộ theo dõi, giúp đỡ cơ sở, sẵn sàng đại diện cho tập thể NLĐ; phải chủ động phối hợp với NSDLĐ dự thảo mới hoặc sửa đổi bổ sung quy chế dân chủ cơ sở về chế độ đối thoại tại doanh nghiệp; dự kiến danh sách bầu đại diện NLĐ có đủ tiêu chuẩn tham gia

đối thoại định kỳ tại nơi làm việc. Đây là tiền đề quan trọng để duy trì và thực hiện có hiệu quả việc đối thoại tại nơi làm việc.

Thứ ba, NSDLĐ phải thực hiện đúng quy định của pháp luật và thật sự dân chủ. Cụ thể, mỗi doanh nghiệp có thể quy định các hình thức đối thoại tại nơi làm việc tùy thuộc điều kiện cụ thể của mỗi DN, thiết lập và vận hành kết hợp nhiều kênh đối thoại khác nhau.

Thứ tư, đẩy mạnh các kênh, hình thức tuyên truyền để tổ chức đại diện người lao động, người lao động và người sử dụng lao động nhận thức được vai trò của đối thoại tại nơi làm việc.

Thứ năm, tăng cường vai trò của cơ chế 3 bên giữa tổ chức Công đoàn, người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước.

Tiểu kết Chương 3

Trên cơ sở những bất cập ở chương 2 đã được tác giả đã vận dụng các phương pháp chứng minh, so sánh, đối chiếu để làm nổi bật những tồn tại, vướng mắc của pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động trong quá trình vận dụng vào thực tiễn tại Tp Hồ Chí Minh. Qua những nội dung đã đạt được cũng như những vấn đề còn tồn tại chưa được giải quyết, tác giả đưa ra phương hướng và đề xuất những giải pháp tích cực nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động, nhằm đảm cơ sở pháp lý vững chắc cho hoạt động đối thoại tại nơi làm việc, đồng thời đưa ra một số giải pháp nhằm đảm bảo công tác tổ chức đối thoại tại nơi làm việc đạt được hiệu quả tốt nhất, từ đó đảm bảo được quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ và NSDLĐ trong quan hệ lao động.

KẾT LUẬN

Trong sự phát triển của nền kinh tế thị trường hiện đại, việc duy trì phát triển một thị trường lao động hiệu quả phụ thuộc rất nhiều vào pháp luật lao động, các tiêu chuẩn lao động, chính sách của Đảng và Nhà nước. Trước yêu cầu mới của sự phát triển kinh tế, xã hội, pháp luật Việt Nam đã có những quy định mới về vấn đề đối thoại tại nơi làm việc không chỉ đáp ứng nhu cầu thực tế đặt mà còn giúp cho NLĐ và NSDLĐ xây dựng mối QHLD ổn định, hài hòa, phát triển, nâng cao tiếng nói của NLĐ trong QHLD, mở rộng quyền lợi cho NSDLĐ mà còn là một trong những cơ sở duy trì sự ổn định về chính trị, xã hội của quốc gia và cũng là điều kiện tiên quyết để thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế, đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế thị trường.

Từ những nghiên cứu trên, tác giả luận văn rút ra một số kết luận sau đây:

Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

Trên thế giới, các quy định luật pháp về đối thoại tại nơi làm việc đóng vai trò đặc biệt quan trọng bảo đảm sự ổn định, hài hòa trong QHLD. Pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc với các nguyên tắc như thiện chí, bình đẳng, hợp tác... là tư tưởng chủ đạo xuyên suốt quá trình đối thoại phù hợp với các nguyên tắc của QHLD trong nền kinh tế thị trường. Trong quá trình đối thoại tại nơi làm việc không tránh khỏi những khó khăn, không tìm được tiếng nói chung và phát sinh tranh chấp. Chính vì thế, các bên cần phải trao đổi, đóng góp ý kiến cho nhau một cách cởi mở, thiện chí để cùng giải quyết những khó khăn, vướng mắc trong quá trình làm việc, từ đó đảm bảo duy trì mối quan hệ lao động bền vững.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

*** Văn bản pháp luật**

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1991
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996.
3. Hướng dẫn số 41/HD-TLĐ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn công đoàn tham gia đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc
4. Nghị định 302/HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng ngày 19/8/1992 hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn 1990.
5. Nghị định 63/2013/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật lao động thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.
6. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
7. Nghị định số 28/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
8. Quốc hội (2012), Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13;
9. Quốc hội (2019), Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14;

*** Tài liệu nghiên cứu khoa học**

10. Cao Hoàng Phúc (2019), Pháp luật lao động Việt Nam về đối thoại tại nơi làm việc giữa người sử dụng lao động với người lao động, Đại học Trà Vinh
11. Đỗ Thị Dung (2020), Những điểm mới của Bộ luật lao động năm 2019 về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, Học viện Tư pháp.
12. 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” trên tạp chí số 4.
13. Lê Văn Xá (2020) “Những điểm mới về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày 01/01/2021” trên tạp chí Điện tử công đoàn tháng 9/2020.

14. Nguyễn Văn Bình (2014), Hoàn thiện pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc trong quan hệ lao động ở Việt Nam, Luận án Tiến sĩ luật học, Đại học Quốc gia.

15. Trần Hoàng Hải & Đoàn Công Yên (2014), Đối thoại tại nơi làm việc theo pháp luật lao động Việt Nam, Tạp chí Khoa học Pháp lý số 6/2014

16. Trần Hoàng Hải (2014) “Đối thoại tại nơi làm việc theo pháp luật lao động Việt Nam” trên tạp chí Khoa học pháp lý, trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh số 06 (85).

17. 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, Đại học Luật Hà Nội.

*** Bài báo, báo cáo**

18. ATTECH tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc năm 2021. <https://vatm.vn/attech-to-chuc-doi-thoai-dinh-ky-tai-noi-lam-viec-nam-2021-n6381.html>

19. Báo cáo Thị trường lao động năm 2021 – Dự báo nhu cầu nhân lực năm 2022 tại Thành phố Hồ Chí Minh của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh

20. Công ty TNHH Viet Glory: Tăng cường đối thoại tại nơi làm việc. <http://www.baonnguoi lao dong.com.vn/congdoan/201910/tang-cuong-doi-thoai-tai-noi-lam-viec-2971021/>

21. Dịch COVID-19 ảnh hưởng đến thị trường lao động TPHCM năm 2021 ra sao? <https://laodong.vn/thi-truong/dich-covid-19-anh-huong-den-thi-truong-lao-dong-tphcm-nam-2021-ra-sao-982625.ldo>

22. Đối thoại: chìa khóa giúp doanh nghiệp tồn tại và vượt khó tại Việt Nam. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/feature-articles/WCMS_752109/lang--vi/index.htm

23. Hàng nghìn công nhân công ty điện tử ngừng việc để đòi quyền lợi. <https://laodong.vn/cong-doan/-hang-nghin-cong-nhan-cong-ty-dien-tu-ngung-viec-de-doi-quyen-loi-1014446.ldo>

24. <https://laodong.vn/ldld-tphcm/doanh-nghiep-khong-thuc-hien-tot-dan-chu-de-xay-ra-tranh-chap-lao-dong-1019003.ldo>

25. Nỗ lực giữ vững vị thế đầu tàu kinh tế của cả nước.
<https://nhandan.vn/tin-tuc-kinh-te/no-luc-giu-vung-vi-the-dau-tau-kinh-te-cua-ca-nuoc-620445/>

26. Thực trạng đối thoại xã hội tại nơi làm việc. Những giải pháp và kiến nghị để đẩy mạnh, nâng cao chất lượng đối thoại.

27. TP.HCM: Tăng cường đối thoại định kỳ tại doanh nghiệp.
<https://plo.vn/thoi-su/tphcm-tang-cuong-doi-thoi-dinh-ky-tai-doanh-nghiep-812220.html>

*** Tài liệu nước ngoài**

28. Junko Ishikawa (2003), Key Features of National Social Dialogue, ISBN 92-2-114901-3, International Labour Office, Geneva.

29. Social Dialogue. <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>)%20%20a