|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH**  **VÀ XÃ HỘI**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
| Số /TTr-BLĐTBXH | *Hà Nội, ngày tháng năm 2020* |

**DỰ THẢO**

**TỜ TRÌNH**

**Ban hành Nghị định quy định việc tổ chức đối thoại  
và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc**

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019, Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật và Quyết định số 24/QĐ-TTg ngày 06 tháng 01 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Danh mục và phân công cơ quan chủ trì soạn thảo văn bản quy định chi tiết thi hành các luật, bộ luật, nghị quyết được Quốc hội khóa XIV thông qua tại Kỳ họp thứ 8, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội dự thảo Nghị định của Chính phủ quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (sau đây gọi là dự thảo Nghị định), trình Chính phủ như sau:

**I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH NGHỊ ĐỊNH**

1. Đối thoại, thực hiện dân chủ ở cơ sở ở nơi làm việc được quy định lần đầu trong Bộ luật Lao động năm 2012 và Chính phủ đã ban hành Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 6 năm 2013 và tiếp đến là Nghị định số 149/2018/NĐ-CP ngày 07 tháng 11 năm 2018 để quy định chi tiết và hướng dẫn việc thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. Nghị định đã quy định cụ thể các nguyên tắc về thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; những nội dung người sử dụng lao động phải công khai; những nội dung người lao động được tham gia ý kiến; được quyết định; được kiểm tra, giám sát; quy định về việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo định kỳ hoặc khi có yêu cầu của một bên, với việc giao quyền tự quyết cho các bên về nội dung, số lượng, thành phần, thời gian, địa điểm, quy trình tổ chức đối thoại thông qua quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Qua quá trình thực hiện cho thấy, việc đưa các quy định về đối thoại và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc đã tạo hành lang pháp lý tương đối đồng bộ về các chế định điều chỉnh về quan hệ lao động tại nơi làm việc (đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, tranh chấp lao động và đình công). Thông qua các quy định đã làm cho nhận thức xã hội, đặc biệt là các đối tác xã hội, các bên trong doanh nghiệp có được cái nhìn đúng đắn về vị trí, vai trò của hoạt động đối thoại và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; nhiều doanh nghiệp đã quan tâm và thực hiện các hoạt động đối thoại định kỳ, tổ chức hội nghị người lao động và các hình thức dân chủ khác, qua đó tạo ra sự chuyển biến nhất định về quan hệ lao động, nhất là ở những doanh nhiệp có nguy cơ tranh chấp lao động, đình công cao. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, các quy định về đối thoại và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc còn có những hạn chế: (i) Các quy định về đối thoại được quy định dựa trên mô hình 01 tổ chức công đoàn là đại diện duy nhất cho người lao động trong doanh nghiệp, chưa phù hợp với bối cảnh hiện nay khi Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép trong doanh nghiệp được thành lập nhiều hơn một tổ chức đại diện của người lao động; (ii) Chưa hình thành được các quy định rõ ràng về xác định số lượng, thành phần đại diện của các bên khi tham gia vào các loại hình đối thoại nhất là ở những doanh nghiệp có đông lao động và trong bối cảnh doanh nghiệp có nhiều hơn một tổ chức đại diện của người lao động và có cả những người lao động không tham gia tổ chức đại diện nào; (iii) Không phân định được rõ bản chất giữa đối thoại định kỳ và tổ chức hội nghị người lao động; (iv) Chưa quy định rõ trách nhiệm của mỗi bên trong việc tổ chức và tiến hành từng loại hình đối thoại, dẫn tới sự lúng túng, không nhất quán trong quá trình thực hiện của các doanh nghiệp; (v) Nội dung về thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc mới chỉ quy định cụ thể từng nội dung về người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định và kiểm tra giám sát mà chưa nêu được các hình thức thực hiện cơ bản.

2. Bộ luật Lao động năm 2019 có các quy định về đối thoại khác với Bộ luật Lao động năm 2012, trong đó: (i) Quy định đối thoại định kỳ ít nhất 01 năm 01 lần (điểm a khoản 2 Điều 63); (ii) Bổ sung loại hình đối thoại vụ việc (điểm c khoản 2 Điều 63); (iii) Chủ thể tham gia đối thoại bên người lao động là tổ chức đại diện người lao động, có thể có nhiều tổ chức khác nhau được thành lập theo quy định của Bộ luật Lao động; và (iv) tại khoản 4 Điều 63 của Bộ luật Lao động giao Chính phủ quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

3. Từ các thực tế trên, cần thiết phải ban hành Nghị định quy định về việc tổ chức đối thoại và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc cho phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và khắc phục những bất hợp lý về đối thoại và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc đang đặt ra hiện nay.

**II. QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG NGHỊ ĐỊNH**

1. Việc xây dựng Nghị định phải bám sát chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về phát huy dân chủ tại cơ sở, bảo đảm những quyền cơ bản của người lao động về những nội dung được biết, được bàn, được tham gia quyết định và kiểm tra giám sát trong quan hệ lao động; phù hợp với những chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới theo tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

2. Các nội dung, quy định phải phù hợp với Bộ luật Lao động năm 2019, bảo đảm tính thống nhất của pháp luật, phù hợp với yêu cầu thực tiễn về phát triển quan hệ lao động trong cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế.

3. Khuyến khích được các bên trong doanh nghiệp tích cực tham gia các hoạt động đối thoại, thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, góp phần tích cực cho việc ngăn ngừa, giảm thiểu các tranh chấp phát sinh.

**III. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG NGHỊ ĐỊNH**

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành đánh giá quá trình triển khai thực hiện Nghị định số 149/2018/NĐ-CP; thành lập Ban soạn thảo và Tổ biên tập xây dựng Nghị định; xây dựng dự thảo Tờ trình, Nghị định; tổ chức một số cuộc hội thảo lấy ý kiến; tham vấn chuyên gia; gửi văn bản lấy ý kiến các bộ, ngành, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; các doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, đăng trên Cổng thông tin điện tử của Chính phủ và của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong thời gian 60 ngày để lấy ý kiến rộng rãi về nội dung dự thảo Nghị định.

Tiếp thu ý kiến đóng góp của các cơ quan, tổ chức, cá nhân, cơ quan soạn thảo đã hoàn thiện hồ sơ trình dự thảo Nghị định theo quy định, gửi Bộ Tư pháp thẩm định. Trên cơ sở ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã chỉnh lý dự thảo Nghị định và các tài liệu kèm theo trình Chính phủ.

**IV. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA NGHỊ ĐỊNH**

Nghị định gồm 4 chương 16 điều với những nội dung sau:

1. Chương I. Những quy định chung, gồm 3 điều (từ Điều 1 đến Điều 3) quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng và nguyên tắc đối thoại và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

2. Chương II. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, gồm 5 điều (từ Điều 4 đến Điều 8) quy định về trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc; xác định số lượng, thành phần tham gia đối thoại; tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc; tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một bên; tổ chức đối thoại vụ việc. Trong đó:

a) Về trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc (Điều 4) quy định: (i) người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để tổ chức các hoạt động đối thoại; quy định các nội dung chủ yếu để tổ chức đối thoại trong Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; hướng dẫn, tạo điều kiện cho những người lao động không tham gia tổ chức đại diện người lao động lựa chọn, bầu đại diện tham gia đối thoại; (ii) tổ chức đại diện người lao động và nhóm đại diện người lao động không tham gia tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) tham gia ý kiến về Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; tham gia đối thoại theo quy định.

b) Về số lượng, thành phần tham gia đối thoại (Điều 5) quy định theo nguyên tắc hai bên tự thống nhất số lượng, thành phần tham gia đối thoại và thể hiện cụ thể trong Quy chế, trong đó: (i) thành phần bên người sử dụng lao động phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật và bảo đảm ít nhất 03 người; (ii) bên người lao động tùy vào điều kiện thực tiễn để lựa chọn hình thức tham gia là toàn bộ người lao động hoặc theo số lượng, thành phần đại diện; trường hợp lựa chọn đại diện thì căn cứ quy mô lao động để xác định số lượng người đại diện và phân bổ số đại diện này cho từng tổ chức đại diện dựa trên tỷ lệ thành viên; (iii) danh sách đại diện các bên tham gia đối thoại được duy trì ổn định ít nhất 2 năm, được công bố công khai.

c) Về tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc (Điều 6) quy định về trách nhiệm tổ chức đối thoại, thời gian, địa điểm, cách thức chuẩn bị, tiến hành, kết thúc đối thoại.

d) Về tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên (Điều 7) trong đó quy định điều kiện về nội dung đưa ra đối thoại, đối với bên người sử dụng lao động là được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật, bên người lao động phải có sự đồng ý của ít nhất 30% số thành viên đại diện.

đ) Về tổ chức đối thoại khi có vụ việc (Điều 8), quy định hình thức tiến hành đối thoại theo tính chất, nội dung vụ việc.

3. Chương III. Thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, gồm 7 điều (từ Điều 9 đến Điều 14) quy định về nội dung và hình thức thực hiện những điều người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định và được kiểm tra, giám sát; hội nghị người lao động và trách nhiệm ban hành Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. Nội dung của chương này cơ bản giữ như quy định hiện hành và bổ sung nội dung về các hình thức thể hiện tương ứng với những quyền được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định và được kiểm tra, giám sát của người lao động.

4. Chương IV. Điều khoản thi hành, gồm 2 điều (Điều 15, 16) quy định về hiệu lực và trách nhiệm thi hành.

**V. Ý KIẾN CỦA CÁC BỘ, NGÀNH, ĐƠN VỊ CÓ LIÊN QUAN**

**VI. Ý KIẾN THẨM ĐỊNH CỦA BỘ TƯ PHÁP**

Trên đây là Tờ trình về dự thảo Nghị định quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***  - Thủ tướng Chính phủ;  - Các Phó Thủ tướng Chính phủ;  - Các Thành viên Chính phủ;  - Văn phòng Chính phủ;  - Bộ Tư pháp;  - Lưu VT, Cục QHLĐTL. | **BỘ TRƯỞNG**  **Đào Ngọc Dung** |