

Số: 41 /HD-TLĐ

Hà Nội, ngày 11 tháng 11 năm 2021



**HƯỚNG DẪN**

**Công đoàn tham gia đối thoại  
và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc**

*PCT Kha*  
*Đ/LĐ TB CSP*  
*xử lý, lý*  
*dẫn cũ*  
*Đ/TT*  
*15/11 Thuận*

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Công đoàn năm 2012, Luật Thanh tra năm 2010, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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 (sau đây gọi tắt là Nghị định 145) và Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

Để thực hiện quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong tham gia đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (sau đây gọi tắt là Tổng Liên đoàn) hướng dẫn “Công đoàn tham gia đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc” trong các doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập, hợp tác xã có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc (sau đây gọi tắt là doanh nghiệp) đã thành lập công đoàn cơ sở (sau đây gọi tắt là công đoàn). Nội dung cụ thể như sau:

**Phần I**

**THAM GIA XÂY DỰNG QUY CHẾ DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ  
TẠI NƠI LÀM VIỆC**

Căn cứ đặc điểm, tình hình lao động, hoạt động sản xuất kinh doanh, quy mô của doanh nghiệp, công đoàn chủ động đề nghị với người sử dụng lao động (NSDLĐ) xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (sau đây gọi tắt là Quy chế). NSDLĐ sử dụng dưới 10 người lao động (NLĐ) thì không phải ban hành Quy chế.

**I. NỘI DUNG QUY CHẾ**

Công đoàn đề xuất với NSDLĐ bổ sung thêm vào Quy chế những nội dung sau:

**1. Nội dung, hình thức NSDLĐ phải công khai**

Ngoài quy định tại Điều 43, Nghị định 145, công đoàn đề nghị NSDLĐ công khai thêm các quy định mới của NSDLĐ liên quan đến quyền lợi của NLĐ; kết luận của cơ quan thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, thực hiện kiến nghị của thanh tra, kiểm tra, kiểm toán liên quan đến quyền lợi của NLĐ (trừ những nội dung liên quan đến bí mật nhà nước)...

## **2. Nội dung, hình thức NLD được tham gia ý kiến**

Ngoài quy định tại Điều 44, Nghị định 145, công đoàn đề nghị NSDLĐ bổ sung thêm nội dung NLD được tham gia ý kiến như: Nội dung đối thoại định kỳ; cách thức tiến hành và kết quả thương lượng tập thể; nội dung, hình thức công khai...

## **3. Nội dung, hình thức NLD được quyết định**

Ngoài quy định tại Điều 45, Nghị định 145, công đoàn đề xuất với NSDLĐ bổ sung thêm quyền được quyết định của NLD như: Quyền tham gia các câu lạc bộ, chương trình tình nguyện; mức đóng các loại quỹ xã hội, quỹ từ thiện tại doanh nghiệp; tham quan, nghỉ mát hàng năm; quyền được học tập, nâng cao trình độ, tay nghề;... phù hợp với tình hình thực tế tại doanh nghiệp.

## **4. Nội dung, hình thức NLD được kiểm tra, giám sát**

Ngoài quy định tại Điều 46, Nghị định 145, công đoàn đề nghị NSDLĐ bổ sung thêm nội dung NLD được kiểm tra, giám sát như: Việc thực hiện chế độ, chính sách đối với NLD, nhất là các chính sách hỗ trợ NLD của Nhà nước thông qua NSDLĐ, trợ cấp thôi việc, mất việc làm; thực hiện kết quả đối thoại, thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) mà NSDLĐ tham gia; kết quả thực hiện nghị quyết của hội nghị NLD, kết luận của thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, thực hiện kiến nghị của thanh tra, kiểm tra, kiểm toán liên quan đến quyền lợi của NLD (nếu pháp luật không cấm)...

## **5. Đối thoại tại nơi làm việc**

Ngoài quy định tại Điều 37, 38, Nghị định 145, công đoàn đề nghị với NSDLĐ bổ sung thêm một số nội dung sau: Trình tự đối thoại, các hình thức đối thoại khác theo khoản 3, Điều 63, Bộ luật Lao động.

## **6. Hội nghị NLD**

Trong Quy chế cần nêu rõ một số nội dung ngoài quy định trong Nghị định 145 gồm: Trình tự, thời điểm tổ chức hội nghị (theo quy định tại phần III của Hướng dẫn này và Quy chế mẫu đính kèm); hình thức tổ chức hội nghị (trực tiếp, trực tuyến); quy mô tổ chức hội nghị (toàn thể, đại biểu).

## **7. Các hình thức dân chủ khác**

Ngoài tham gia xây dựng nội dung thực hiện Quy chế quy định tại mục 1, 2, 3, 4, 5, 6 nêu trên, công đoàn đề xuất với NSDLĐ quy định thêm các hình thức dân chủ khác vào Quy chế như: Hình thức dân chủ thông qua hộp thư góp ý, thư ngỏ, hiến kế, diễn đàn, tài liệu, ấn phẩm, bản tin, trao đổi trực tiếp với NLD...

## **II. THỰC HIỆN THỰC HIỆN QUY CHẾ DÂN CHỦ**

1. Công đoàn chủ động đề xuất, phối hợp với tổ chức của NLD tại doanh nghiệp (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của NLD (nếu có) và NSDLĐ tổ chức phổ biến, tuyên truyền nội dung Quy chế đến toàn thể NLD; kết quả tổ chức thực hiện quyền dân chủ ở cơ sở của NLD; kết quả các cuộc đối thoại, hội nghị NLD và kết quả thực hiện các hình thức dân chủ khác (nếu có).

2. Rà soát, nghiên cứu các quy chế, nội quy, quy định nội bộ của NSDLĐ, chỉ rõ những quy định không còn phù hợp với quy định của pháp luật; đánh giá kết quả thực hiện Quy chế đề kiến nghị, đề xuất với NSDLĐ sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, đồng thời phối hợp với NSDLĐ triển khai thực hiện bảo đảm hiệu quả. Việc tham gia của công đoàn phải thực chất, hài hòa, trên cơ sở nghiên cứu, lấy ý kiến của cán bộ công đoàn và đoàn viên, NLĐ.

3. Tổ chức triển khai, giám sát việc tổ chức thực hiện Quy chế tại đơn vị mình, cấp mình, phản ánh kịp thời những vướng mắc trong quá trình thực hiện để đề xuất, phối hợp với NSDLĐ xem xét, giải quyết.

## **Phần II**

### **THAM GIA ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC**

#### **I. XÁC ĐỊNH SỐ LƯỢNG, THÀNH PHẦN THAM GIA ĐỐI THOẠI BÊN NLĐ**

Số lượng, thành phần tham gia đối thoại được xác định theo quy định tại Điều 38, Nghị định 145. Để tham gia đối thoại đạt hiệu quả, công đoàn cần chủ động thực hiện các nội dung sau:

##### **1. Đối với doanh nghiệp có 100% NLĐ là đoàn viên công đoàn**

Công đoàn chọn cử hoặc bầu thành viên tham gia đối thoại, lập danh sách gửi NSDLĐ và công khai tới toàn thể NLĐ.

##### **2. Đối với doanh nghiệp có NLĐ không là đoàn viên công đoàn**

Công đoàn chủ động gặp gỡ, trao đổi, hỗ trợ NLĐ không là đoàn viên công đoàn thành lập nhóm đại diện đối thoại của NLĐ. Số lượng thành viên tham gia đối thoại của mỗi bên được xác định tương ứng theo tỷ lệ số lượng NLĐ là đoàn viên công đoàn, số lượng NLĐ không là đoàn viên công đoàn trên tổng số NLĐ tại thời điểm xác định. Công đoàn lập danh sách thành viên tham gia đối thoại gửi NSDLĐ và công khai tới toàn thể NLĐ. Đối với những doanh nghiệp có đông công nhân lao động mà số NLĐ không là đoàn viên công đoàn chiếm tỷ lệ quá thấp (dưới 5% hoặc ít hơn 300 người) thì không bắt buộc thực hiện việc gặp gỡ.

##### **3. Đối với doanh nghiệp đồng thời có công đoàn, tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp, NLĐ không là thành viên của tổ chức đại diện NLĐ**

Công đoàn, tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp và nhóm đại diện đối thoại của NLĐ (bên NLĐ) thống nhất về số lượng, danh sách thành viên tham gia đối thoại tương ứng theo tỷ lệ số lượng NLĐ là đoàn viên công đoàn, số lượng NLĐ là thành viên của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp, số lượng NLĐ không là thành viên của tổ chức đại diện NLĐ trên tổng số NLĐ tại thời điểm xác định. Công đoàn lập danh sách thành viên tham gia đối thoại gửi NSDLĐ và công khai tới toàn thể NLĐ.

#### **4. Đối với doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn và tổ chức đại diện của NLĐ tại doanh nghiệp**

Căn cứ đề nghị của NLĐ, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trao đổi, thống nhất với NSDLĐ về nội dung, cách thức hỗ trợ NLĐ trong doanh nghiệp thành lập nhóm đại diện đối thoại của NLĐ để tổ chức đối thoại định kỳ. Công đoàn hỗ trợ, hướng dẫn việc tổ chức đối thoại đảm bảo dân chủ, tuân thủ các quy định của pháp luật.

**Lưu ý:** Nên lựa chọn thành viên tham gia đối thoại là những NLĐ am hiểu về pháp luật, chế độ, chính sách lao động, việc làm, tiền lương, tình hình doanh nghiệp, có khả năng thuyết phục và được NLĐ tin nhiệm.

### **II. TỔ CHỨC ĐỐI THOẠI ĐỊNH KỲ**

Tổ chức đối thoại định kỳ được thực hiện theo quy định tại Điều 39, Nghị định 145. Để cuộc đối thoại có hiệu quả, công đoàn chủ trì, thống nhất với tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của NLĐ (nếu có) thực hiện các nội dung sau:

#### **1. Chuẩn bị đối thoại**

- Xây dựng kế hoạch tham gia tổ chức đối thoại; dự kiến thời gian, địa điểm, thành phần tham gia đối thoại bên phía NLĐ; cách thức lấy ý kiến NLĐ về nội dung dự kiến đối thoại định kỳ; cơ chế phối hợp, phân công trách nhiệm thực hiện giữa công đoàn, tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp, nhóm đại diện đối thoại của NLĐ; cách thức phổ biến kết quả đối thoại...

- Trên cơ sở nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của NLĐ, lựa chọn những nội dung phù hợp với đặc thù, tình hình doanh nghiệp, ưu tiên các nội dung như: Tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chất lượng bữa ăn ca, chính sách BHXH, BHYT, BHTN; sáng kiến, giải pháp của NLĐ góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, cải thiện môi trường làm việc; trách nhiệm của các bên trong việc tổ chức thực hiện kết quả đối thoại trước đó (nếu có)... để dự kiến nội dung đề nghị đối thoại định kỳ.

- Chủ tịch công đoàn chủ động gặp NSDLĐ, trao đổi để thống nhất về nội dung, địa điểm, thời gian, số lượng, thành phần tham gia đối thoại của mỗi bên và công khai cho tập thể NLĐ biết.

- Tổ chức lấy ý kiến NLĐ về những nội dung dự kiến đề nghị đối thoại định kỳ (có thể qua các hình thức như phát phiếu lấy ý kiến, nghe NLĐ phản ánh, họp tổ công đoàn, công đoàn bộ phận, công đoàn cơ sở thành viên để tập hợp ý kiến, khảo sát trực tuyến, khảo sát qua các mạng xã hội như Facebook, Zalo (do công đoàn lập), mạng thông tin nội bộ của doanh nghiệp...)

- Tổng hợp, quyết định lựa chọn nội dung đề nghị đối thoại định kỳ (lưu ý: sắp xếp nội dung theo thứ tự ưu tiên, phù hợp với từng cuộc, hình thức đối thoại). Không nên đề nghị quá nhiều nội dung. Các vấn đề lựa chọn đối thoại phải bảo đảm tính khả thi, được số đông NLĐ quan tâm.

- Phân công nhiệm vụ cho từng thành viên tham gia đối thoại như: Chuẩn bị ý kiến, lập luận, tài liệu liên quan...

- Gửi nội dung đề nghị đối thoại bằng văn bản cho NSDLĐ chậm nhất 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ.

- Nếu có ý kiến phản hồi hoặc nội dung đề nghị đối thoại từ phía NSDLĐ, công đoàn chủ trì, cùng tổ chức của NLD tại doanh nghiệp, nhóm đại diện đối thoại của NLD xem xét, bàn bạc để chuẩn bị các lập luận, phản biện, tài liệu... Có thể thông tin lại với NSDLĐ để tạo sự đồng thuận cao trước khi đối thoại.

- Họp các thành viên tham gia đối thoại trước khi diễn ra cuộc đối thoại định kỳ để rà soát công việc, nội dung phân công, hoàn thiện các tài liệu, số liệu liên quan đến nội dung đối thoại, các ý kiến và ý kiến phản biện, đồng thời dự kiến các tình huống phát sinh và phương án xử lý.

## **2. Tiến hành đối thoại**

- Khi tiến hành đối thoại, các thành viên tham gia đối thoại thể hiện tinh thần hợp tác, chia sẻ, vì lợi ích chung để thảo luận đạt được đồng thuận đối với các nội dung đối thoại. Trường hợp phát sinh những nội dung mới thì đề nghị NSDLĐ cho hội ý trao đổi nội bộ hoặc tạm dừng đối thoại để thống nhất ý kiến, sau đó trở lại đối thoại tiếp hoặc chuyển nội dung sang cuộc đối thoại tiếp theo.

- Đề xuất người ghi biên bản cuộc đối thoại là đại diện của hai bên, mỗi bên một người. Biên bản đối thoại phải có chữ ký của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền và chữ ký của người đại diện công đoàn, người đại diện tổ chức của NLD tại doanh nghiệp (nếu có) và của người đại diện cho nhóm đại diện đối thoại của NLD (nếu có). Cuộc đối thoại được phép ghi âm, ghi hình theo thống nhất của hai bên, giao thư ký hoặc kỹ thuật viên thực hiện.

- Ngay sau khi cuộc đối thoại kết thúc, công đoàn phối hợp với NSDLĐ hoàn thiện biên bản đối thoại, đồng thời đề xuất hướng giải quyết các nội dung chưa đạt kết quả trong cuộc đối thoại (nếu có).

## **3. Công bố kết quả đối thoại**

Trong thời gian 03 ngày làm việc kể từ khi đối thoại kết thúc, công đoàn chủ trì, phối hợp với tổ chức của NLD tại doanh nghiệp (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của NLD (nếu có) phổ biến kết quả đối thoại tới toàn thể NLD; đề nghị NSDLĐ công khai những nội dung chính của cuộc đối thoại.

## **III. TỔ CHỨC ĐỐI THOẠI KHI CÓ YÊU CẦU**

Việc tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên được tiến hành theo quy định tại Điều 40, Nghị định 145. Ngoài ra, công đoàn cần chủ trì, phối hợp với tổ chức của NLD tại doanh nghiệp (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của NLD (nếu có) quan tâm một số nội dung sau: