



THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

NỘI DUNG CHÍNH

- Các quy định chính của pháp luật về TLTT, TỰLĐTT
- Đánh giá chất lượng TỰLĐTT
- Hỗ trợ tài chính cho công tác TLTT
- Một số kỹ năng TLTT



QUY ĐỊNH VỀ THƯƠNG LƯỢNG LẬP THỂ

NỘI DUNG CHÍNH

- Những nội dung cơ bản
- Quy trình TLTT
- Những nội dung có thể TLTT
- Sửa đổi, bổ sung TỰLĐTT

????????????????

- TỰLĐTT là **bắt buộc** hay **không** bắt buộc?
- Quá trình TLTT có phải **lấy ý kiến NLĐ** không? Nếu có thì lấy ở những khâu nào?
- **Sửa đổi, bổ sung TỰLĐTT** được thực hiện như thế nào?



**CƠ
SỞ
PHÁP
LÝ**



Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực 01/01/2021 (Chương VI từ Điều 90 đến Điều 104)



Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020



TỰ LĐTĐ LÀ GÌ?

Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được **thông qua thương lượng tập thể** và được các bên ký kết bằng **văn bản**.
(Khoản 1, Điều 75 Bộ luật Lao động 2019)



NỘI DUNG

Nội dung thỏa ước lao động tập thể **không** được **trái** với quy định của pháp luật; **khuyến khích có lợi** hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

(Khoản 2, Điều 75 Bộ luật Lao động 2019)



**PHÂN
LOẠI
TỰ LĐT**
(Khoản 1,
Điều 44 Bộ
luật Lao
động 2019)

TỰ LĐT Doanh nghiệp

TỰ LĐT Ngành

TỰ LĐT nhiều DN

TỰ LĐT khác



THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

LÀ GÌ?



TLTT LÀ GÌ?

Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là **một hoặc nhiều** tổ chức đại diện người lao động với một bên là **một hoặc nhiều** người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.
(Điều 65 Bộ luật Lao động 2019)

QUYỀN YÊU CẦU TLTT



Tổ chức đại diện người lao động gồm:
(1) Công đoàn Việt Nam và (2) tổ chức
của người lao động tại doanh nghiệp



QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ CỦA TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NLĐ TRONG DOANH NGHIỆP

(Điều 68 Bộ luật Lao động 2019)

BÊN TẬP THỂ LAO ĐỘNG

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi **đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp** theo quy định của Chính phủ.

Trường hợp doanh nghiệp có **nhiều tổ chức đại diện người lao động** tại cơ sở đáp ứng quy định thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là **tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp**.

Trường hợp doanh nghiệp có **nhiều tổ chức đại diện người lao động** tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định đáp ứng quy định thì **các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau** để yêu cầu thương lượng tập thể

ĐIỀU KIỆN ĐỂ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ DIỄN RA?

Tổ chức đại diện
NLĐ được thành
lập hợp pháp.



Tổ chức đại diện
NLĐ có quyền
yêu cầu TLTT.



Một trong 02
bên gửi yêu cầu
TLTT.

Chọn một hoặc một số nội dung

NỘI DUNG TLTT

1

- Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác.

2

- Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.

3

- Bảo đảm việc làm đối với người lao động.

4

- Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.

5

- Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động.

6

- Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.

7

- Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

8

- Nội dung khác mà các bên quan tâm.

NỘI DUNG CÓ THỂ THƯƠNG LƯỢNG

- Không trái quy định của pháp luật
- Có lợi hơn cho NLĐ

KHÔNG TRÁI LUẬT





SỐ LƯỢNG VÀ THÀNH PHẦN ĐẠI BIỂU CỦA MỖI BÊN TRONG THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Số lượng người tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do các bên thỏa thuận.

(Khoản 1 Điều 69 Bộ luật Lao động 2019)

Thành phần tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do bên đó quyết định. Có quyền mời đại diện cấp trên.

(Khoản 2,3 Điều 69 Bộ luật Lao động 2019)

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ **KHÔNG THÀNH**

TỪ CHỐI HOẶC **KHÔNG THƯƠNG LƯỢNG** TRONG **30 NGÀY**

KHÔNG ĐẠT ĐƯỢC THỎA THUẬN KHI HẾT **90 NGÀY**

KHÔNG ĐẠT ĐƯỢC THỎA THUẬN KHI CHƯA HẾT **90 NGÀY**



HIỆU LỰC CỦA TƯ'LĐTT

Ngày có hiệu lực do các bên thỏa thuận và được ghi trong thỏa ước. Trường hợp không thỏa thuận thì có hiệu lực kể từ ngày ký kết.

(Khoản 1 Điều 76 Bộ luật Lao động 2019)

THỜI HẠN CỦA TƯ'LĐTT

Có thời hạn **từ 01 năm đến 03 năm**. Thời hạn cụ thể thỏa thuận và ghi trong thỏa ước lao động tập thể. Có quyền **thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung** của thỏa ước lao động tập thể.

(Khoản 1 Điều 76 Bộ luật Lao động 2019)



**SỬA ĐỔI,
BỔ SUNG
TỰLĐTT**

(Điều 82 Bộ
luật Lao
động 2019)

Theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể, **thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.**

Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với quy định của pháp luật.



THỜI HẠN TỰLĐTT

(Điều 83 Bộ
luật Lao
động 2019)

Trong thời hạn 90 ngày trước ngày hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn hoặc ký mới. Trường hợp kéo dài thời hạn thì phải có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

Khi hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được **tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày** kể từ ngày hết hạn, trừ có thỏa thuận khác.



TỰ LĐT VÔ HIỆU

(Điều 86, 87 Bộ luật Lao động
2019)

Vô hiệu từng phần
khi một hoặc một số nội dung vi phạm pháp luật.

Vô hiệu toàn bộ khi:

- a) Toàn bộ nội dung vi phạm pháp luật;
- b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;
- c) Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết.

Thẩm quyền tuyên bố vô hiệu: Tòa án nhân dân.

TRANH CHẤP VỀ QUYỀN HAY LỢI ÍCH?

- Tranh chấp trong quá trình TLTT?
- Tranh chấp trong quá thực hiện TULĐTT?



CHI PHÍ

Mọi chi phí do phía người sử dụng
lao động chi trả.
(Điều 89 Bộ luật Lao động 2019)

TRÌNH TỰ, THỦ TỤC

1. Thành lập tổ thương lượng.
2. Lấy ý kiến tập thể người lao động.
3. Đề xuất thương lượng và thông báo nội dung thương lượng.
4. Tiến hành phiên họp thương lượng.
5. Tổ chức lấy ý kiến tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.



CÁC QUY ĐỊNH CÓ LỢI HƠN

1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp, nâng lương.
2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.
4. Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, thực hiện nội quy lao động.



QUY ĐỊNH CÓ LỢI HƠN

5. Những nội dung khác mà công đoàn cần quan tâm

- Bữa ăn giữa ca
- Tham quan nghỉ mát
- Trợ cấp khó khăn, hiếu hỉ,
- Hỗ trợ nhà trẻ, mẫu giáo
- Tạo điều kiện để NLĐ nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần

...



ĐÁNH GIÁ VỀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Công khai, phổ biến thỏa ước lao động tập thể.
2. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến các cơ quan, đơn vị theo quy định.
3. Giám sát việc thực hiện.
4. Đánh giá định kỳ việc thực hiện.
5. Định kỳ tự chấm điểm, đánh giá chất lượng thỏa ước lao động tập thể.
6. rà soát, sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể.



XÁC ĐỊNH, XÂY DỰNG NỘI DUNG THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ



CÔNG VIỆC CẦN LÀM

- **Thu thập thông tin**
- **Phân tích, tổng hợp**
- **Lựa chọn nội dung**
- **Xây dựng phương án thương lượng**
- **Chuẩn bị lập luận đáp trả lý lẽ của NSDLĐ**



THU THẬP THÔNG TIN





TẠI SAO PHẢI THU THẬP THÔNG TIN?



THU THẬP THÔNG TIN VÌ:

- **Có thông tin**
- **Có căn cứ xây dựng nội dung thương lượng**
- **Đề ra nội dung thương lượng có tính khả thi và phù hợp với điều kiện thực tiễn**
- **Xây dựng phương án thương lượng**
- **Chuẩn bị lập luận đáp trả lý lẽ của NSDLĐ**



THU THẬP NHỮNG LOẠI THÔNG TIN NÀO?



CÁC LOẠI THÔNG TIN THU THẬP

- **Doanh nghiệp**
- **Khác**
- **Người lao động**



THÔNG TIN VỀ DOANH NGHIỆP

TT	CHỈ TIÊU	ĐƠN VỊ TÍNH	THỰC HIỆN	GHI CHÚ
I	Cơ cấu Doanh nghiệp			
1	Năm thành lập Doanh nghiệp			
2	Chủ sở hữu/Người sử dụng lao động			
3	Ngành nghề			
4	Diện tích đất sử dụng	m ²		
5	Diện tích nhà xưởng	m ²		
6	Các bộ phận trực thuộc (phòng, ban, phân xưởng)	đơn vị		
7	Địa chỉ			

THÔNG TIN VỀ DOANH NGHIỆP

II	Lực lượng Lao Động			
1	Tổng số người lao động	người		
-	Nam	người		
-	Nữ	người		
2	Hợp đồng lao động			
-	HĐLĐ không xác định thời hạn	người		
-	HĐLĐ xác định thời hạn từ 1-3 năm	người		
-	HĐLĐ thời vụ	người		



THÔNG TIN VỀ DOANH NGHIỆP

3	Số lao động mới tuyển dụng trong năm	người		
4	Số lao động chấm dứt HĐLĐ	người		
5	Số lao động sa thải	người		
6	Số lượng đoàn viên công đoàn	người		
-	Nam	người		
-	Nữ	người		
7	Số cán bộ Công đoàn chuyên trách	người		



THÔNG TIN VỀ DOANH NGHIỆP

III	Tình hình kinh doanh				
1	Khối lượng sản xuất	đơn vị SP			
2	Tỷ phần xuất khẩu trong sản xuất	%			
3	Năng suất sản xuất (tăng, giảm)	%			
4	Lợi nhuận	đồng hoặc (USD)			
5	Tỷ suất lợi nhuận trên vốn		%		
6	Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu		%		
7	Lợi nhuận sau thuế	đồng hoặc USD)			
8	Đầu tư mở rộng sản xuất	đồng hoặc USD)			
9	Các đơn hàng trong tương lai gần	% hoặc xếp hạng			
10	Thị phần hoặc vị trí của Công ty so với các đơn vị cùng ngành/khu vực				



THÔNG TIN VỀ DOANH NGHIỆP

IV	Thu nhập			
1	Thu nhập bình quân	đồng		
2	Thu nhập cao nhất	đồng		
3	Thu nhập thấp nhất	đồng		
4	Tiền thưởng	đồng		
5	Mức lương tối thiểu đang áp dụng	đồng		
6	Thang bảng lương	có (không)		



THÔNG TIN VỀ DOANH NGHIỆP

V	Thỏa ước LĐTT hiện tại			
1	Năm ký thỏa ước hiện tại	tháng, năm		
2	Thời hạn có hiệu lực của Thỏa ước	tháng, năm		
3	Những thành quả quan trọng của Thỏa ước hiện tại hoặc những nội dung đang thực hiện nhưng chưa đưa vào			
-	Về việc làm, đảm bảo việc làm	Những thoả thuận có lợi hơn		
-	Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi			
-	Tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp			
-	Định mức lao động (nếu có)			
-	An toàn lao động, vệ sinh lao động			
-	Bảo hiểm xã hội			
-	Các thoả thuận khác			



NGƯỜI LAO ĐỘNG

- **Mong muốn của NLĐ (lương, thưởng, ...)**
- **Độ tuổi**
- **Nguồn gốc (nông dân, công nhân ...)**
- **Nhập cư hay địa phương**
- **Tình trạng hôn nhân, hoàn cảnh gia đình**

.....



THU THẬP THÔNG TIN

Thông tin khác

Ngoài các thông tin doanh nghiệp, cần tìm hiểu thêm một số thông tin khác có liên quan đến nội dung thương lượng.



Các căn cứ pháp lý có liên quan đến nội dung thương lượng (nếu có).



Thu thập thông tin các doanh nghiệp trong khu vực, cùng ngành nghề, cùng nhà đầu tư
v.v...



Tình hình kinh tế, xã hội.



THU THẬP THÔNG TIN

Nguồn thu thập thông tin

Nguồn thu thập thông tin

Từ Ban giám đốc, phòng ban chuyên môn của doanh nghiệp.

Từ đoàn viên công đoàn và người lao động.

Qua bạn bè đồng nghiệp quen biết cùng ngành, hoặc trong khu vực...

Qua thông tin đại chúng/website doanh nghiệp/tập đoàn.

Khai thác qua khách hàng.



THU THẬP THÔNG TIN

Nguồn thu thập thông tin

**Nguồn
thu
thập
thông
tin**

Qua hoạt động kiểm tra, giám sát của Công đoàn.

Nói chuyện qua con đường phi chính thức (trong các đám tiệc, qua vui chơi giải trí giao lưu, trong các dịp thăm hỏi,...).

Công đoàn cấp trên và các cơ quan quản lý nhà nước (Sở Kế hoạch Đầu tư, Sở Công thương, Sở Lao động Thương binh - Xã hội, Ban quản lý các Khu công nghiệp, cơ quan Thuế....)



Lưu ý: Cần kiểm tra kỹ nguồn thông tin, bảo đảm độ chính xác càng cao càng tốt.



THU THẬP THÔNG TIN TỪ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Hình thức

Tùy theo số lượng NLD, điều kiện cơ sở vật chất và thời gian, có thể chọn một trong các hình thức lấy ý kiến

Phiếu hỏi ý kiến, hòm thư, email, mạng xã hội v.v...

Hội nghị toàn thể người lao động.

Hội nghị đại biểu người lao động.

Người chủ trì cần chuẩn bị kỹ nội dung, phương pháp truyền đạt, cử thư ký ghi kết quả và tổng hợp ý kiến.





PHÂN TÍCH, TỔNG HỢP, LỰA CHỌN
NỘI DUNG THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ



TỔNG HỢP, XÁC ĐỊNH NỘI DUNG,

Tổng hợp

Tổng hợp các ý kiến của tập thể lao động về nội dung thương lượng; đề xuất thêm nội dung;

Lập DS nội dung

Từ các ý kiến tổng hợp được, xác định các nội dung đưa vào thương lượng chính thức

Lấy ý kiến NLD

Tổ chức lấy ý kiến NLD về nội dung dự kiến TLTT



TỔNG HỢP Ý KIẾN

- Tổng hợp trung thực, đầy đủ, tránh bỏ sót
- Sắp xếp theo thứ tự từ cao xuống thấp theo nhu cầu của NLĐ
- Mong muốn của NSDLĐ (nếu có)
- Đề xuất của BCH CĐCS



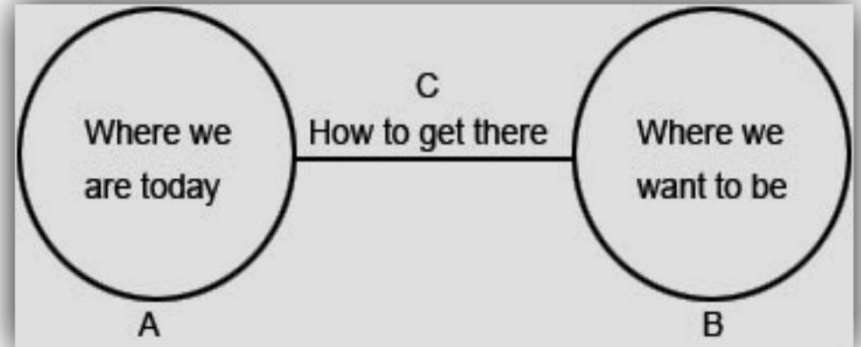
LẬP DANH SÁCH ĐỀ XUẤT THƯƠNG LƯỢNG

- Không phải mọi mong muốn đều có thể thương lượng
- Nội dung nào được nhiều người quan tâm nhất
- Phải phù hợp với điều kiện thực tế của DN
- Tương đồng với DN trong ngành, trong vùng
- Đảm bảo Smart



Viết ra các mục tiêu **SMART**

- **Cụ thể (Specific)**
- **Có thể đo lường được (Measurable)**
- **Có thể đồng thuận được (Agreed to)**
- **Có thể đạt được (Reachable)**
- **Thời gian hoàn thành (Time bound)**





LẤY Ý KIẾN TẬP THỂ LAO ĐỘNG

PHIẾU HỎI

Lập các phiếu hỏi để lấy ý kiến trực tiếp của từng người lao động

HỘI NGHỊ

HỘI NGHỊ NGƯỜI LAO ĐỘNG CÁC CẤP

TỔ CÔNG ĐOÀN

Lấy ý kiến của từng tổ công đoàn, công đoàn bộ phận

KHÁC

PHÙ HỢP VỚI TỪNG DOANH NGHIỆP



CHỐT NỘI DUNG ĐỀ XUẤT THƯƠNG LƯỢNG

- Nội dung được trên 50% NLĐ đồng ý



VỚI MỖI NỘI DUNG THƯƠNG LƯỢNG

Đề nghị tối thiểu

Điều đối tác có thể
nhượng bộ và mức độ
nhượng bộ

Mục tiêu tối đa có thể bỏ qua

Những gì phải bỏ qua
trong trường hợp phải
nhượng bộ

Mục tiêu tối thiểu

Trong bất cứ trường
hợp nào chúng ta cũng
không thể từ bỏ

Mục tiêu tối đa

Điều chúng ta muốn đạt
được trong trường hợp
tốt nhất

TÌNH HUỐNG

Doanh nghiệp A, có đông lao động nữ. Nội dung dự kiến thương lượng:

- Hỗ trợ gửi trẻ: 100.000đ/cháu/tháng
- Chế độ ưu tiên cho lao động nữ mang thai

Xác định mục tiêu tối đa, mục tiêu tối thiểu trong trường hợp này.



TÌNH HUỐNG

Nội dung	Mục tiêu tối đa	Mục tiêu tối thiểu
Hỗ trợ tiền gửi trả	100.000đ	50.000đ
Chế độ ưu tiên cho lao động nữ mang thai	Nghỉ trước 15 phút	Nghỉ trước 05 phút



CHUẨN BỊ LẬP LUẬN, Ý KIẾN PHẢN BIỆN

TT	Mục tiêu	Những ý kiến phản bác sẽ gặp phải	Lập luận phản biện của chúng ta
1	Hỗ trợ tiền gửi trẻ	Căn cứ vào đâu để đề nghị	<ul style="list-style-type: none">- Tiết đ, khoản 2, điều 32 Luật Bình đẳng giới- Trong vùng không có nhà trẻ- Các DN khác đang áp dụng
2	Chế độ ưu tiên cho lao động nữ mang thai	Tại sao phải ưu tiên? Ưu tiên như thế nào?	<ul style="list-style-type: none">- Sức khỏe không như bình thường;- Bảo vệ bà mẹ và trẻ em
3			



XIN CẢM ƠN

ngokhanhtld@gmail.com

ĐT: 0915.464.290