



Nhóm Bạn Công Nhân

<https://www.nhombancongnhan.com> - <https://www.facebook.com/nhombancongnhan>



Thương Lượng Tập Thể

Dàn Bài

I. Những điểm căn bản về Thương lượng tập thể :

- Thương lượng tập thể là gì ?
- Thỏa Ước Lao Động Tập Thể là gì (TULĐTT) ?
- Ai có quyền tham gia quá trình TLTT ?
- Các loại TULĐTT
- Thời hạn của TULĐTT

II. Thương lượng

- Bước 1: Chuẩn bị
- Bước 2 : Liên kết
- Bước 3 : Thương lượng
- Bước 4 : Áp Dụng

1- Những Điểm Căn Bản

Thương lượng tập thể 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 (Nghịệp Đoàn độc lập) với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động (Chủ Nhân) nhằm: xác định điều kiện lao động và điều khoản sử dụng 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.

Thỏa Ước Lao Động Tập Thể là gì (TULĐTT) ?

TULĐTT là thỏa thuận giữa chủ nhân và các nghiệp đoàn thông qua quá trình thương lượng tập thể (TLTT), để quy định điều kiện lao động tại doanh nghiệp.

Ai có quyền tham gia quá trình TLTT ?



Công Đoàn Cơ Sở

Nghệp Đoàn độc lập, với điều kiện là phải đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp (điều 68 Khoản 1 BLLĐ 2019). Về điểm này, cần theo dõi các hướng dẫn và nghị định chính phủ trong tương lai để biết rõ về tỷ lệ.

Quan Trọng :

Chỉ có Nghiệp Đoàn có thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp mới có quyền yêu cầu TLTT (Điều 68 Khoản 2).

Các Nghiệp Đoàn, cho dù đạt được tỷ lệ thành viên quy định tại Điều 68 khoản 1, chỉ có thể tham gia quy trình TLTT khi được sự đồng ý của Nghiệp Đoàn đã đưa ra yêu cầu TLTT.

1-

Những Điểm Căn Bản

Các loại TULĐTT

- TULĐTT doanh nghiệp
- TULĐTT nhiều doanh nghiệp
- TULĐTT ngành

Hiện nay, chỉ có Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam (TLĐLĐVN) mới có quyền tham gia TLTT ngành. Lý do :

Chỉ có TLĐLĐVN có cơ cấu tổ chức nhiều tầng, bao gồm : công đoàn cơ sở (doanh nghiệp), và trên công đoàn cơ sở, có Công đoàn Tổng công ty, Công đoàn ngành nghề địa phương, Công đoàn quận huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh...

Nghiệp Đoàn độc lập chỉ mới được quy định qua BLLĐ 2019 có hiệu lực ngày 1/1/2021, và chỉ được quyền thành lập và hoạt động trong doanh nghiệp.



Tương quan giữa các loại TULĐTT

Nếu có sự đồng ý của Chủ Nhân và Nghiệp Đoàn; doanh nghiệp có thể tham gia cùng một lúc vào TULĐTT ngành và TULĐTT nhiều doanh nghiệp. Sau đó, doanh nghiệp vẫn có thể có thêm TULĐTT của riêng doanh nghiệp.

Trong trường hợp này, nếu một số quy định có khác nhau giữa 3 TULĐTT, thì quy định có lợi nhất cho người lao động sẽ được áp dụng (Điều 81 Khoản 1)

Thời hạn của TULĐTT

Từ 1 đến 3 năm tùy theo thỏa thuận giữa các bên

Sửa đổi, bổ sung TULĐTT

BLLĐ 2019 không nói rõ sau bao nhiêu lâu, kể từ ngày có hiệu lực, có quyền yêu cầu sửa đổi bổ sung TULĐTT. Nhưng nếu các bên đồng ý sửa đổi bổ sung, thì tiến trình phải được thực hiện như lúc thương lượng, ký kết TULĐTT

2-

Thương Lượng

Bước 1: Chuẩn bị*Nắm bắt những quan tâm chính của người lao động trong doanh nghiệp*

Các điểm liên quan đến điều kiện lao động rất nhiều, khó có thể mang ra thảo luận hết. Chúng ta có nhu cầu sắp xếp thứ tự từng những điểm nào của người lao động cần ưu tiên thảo luận với bên chủ nhân; mục đích phải đạt được là gì (thí dụ mức lương phải đạt được...). Vì vậy, chúng ta có nhu cầu nắm bắt những quan tâm chính của người lao động tại doanh nghiệp

Nắm bắt tình hình lao động tại các doanh nghiệp khác

Trong các điểm cần thảo luận, một số điểm liên quan trực tiếp đến điều kiện lao động như :

Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi. Lương, thưởng. Phụ cấp lương (phụ cấp thâm niên, tiền ăn ca, ăn trưa, hỗ trợ nhà ở, hỗ trợ xăng xe, hỗ trợ nuôi con nhỏ...), chế độ nâng lương, chế độ phúc lợi

Đào tạo chuyên môn, cải thiện điều kiện làm việc.

Bồi dưỡng sức khỏe. trợ cấp khó khăn đột xuất, phương tiện đi lại

Quy định với lao động nữ, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

Đối với các điểm này, thí dụ như liên quan đến mức lương, chúng ta có nhu cầu nắm rõ bảng thang lương hiện tại trong các doanh nghiệp cùng ngành nghề, lĩnh vực trong cùng khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao...

Các doanh nghiệp này đã có thỏa ước tập thể doanh nghiệp chưa ? đang trong quá trình thương lượng tập thể ? Có bao nhiêu doanh nghiệp đang trong tình trạng đang tiến hành thương lượng để tiến tới TULĐTT nhiều doanh nghiệp...?

Tất cả những dữ kiện này rất cần thiết để chúng ta xác định những mục tiêu cần đạt tới (thí dụ như mức lương mà chúng ta muốn đạt tới thỏa thuận cho một số thành phần người lao động trong doanh nghiệp, sau khi đã đối chiếu với mức lương của cùng một thành phần lao động tại các doanh nghiệp chung quanh), và quan trọng hơn, cho phép chúng ta xác định một sách lược để thương thuyết.

2-

Thương Lượng



Bước 1: Chuẩn bị (tiếp theo)

Tình hình tại doanh nghiệp

Chúng ta cần biết doanh nghiệp đã tham gia TULĐTT ngành hay chưa ? Đã tham gia TULĐTT nhiều doanh nghiệp hay chưa ? Nếu đã tham gia, chúng ta cần biết những quy định của các TULĐTT ngành hay nhiều doanh nghiệp.

Chúng ta cần biết những quy định này vì nó ảnh hưởng trực tiếp lên những gì chúng ta muốn thương lượng.

Thí dụ nếu doanh nghiệp đã tham gia TULĐTT ngành, và thỏa ước này quy định một mức lương, thì khi thương lượng cho TULĐTT doanh nghiệp, một là chúng ta rút tiền lương ra khỏi những điểm cần thảo luận, vì chúng ta cho là mức lương quy định trong TULĐTT ngành là tạm đủ, hai là chúng ta thương lượng để đạt một mức lương cao hơn mức lương quy định trong TULĐTT ngành.



Soạn thảo Thỏa Ước Lao Động Tập Thể Mẫu

Trong quá trình Thương Lượng Tập Thể (TLTT), rất nhiều điểm cần phải mang ra bàn thảo. Để thiết lập danh sách các điểm cần bàn một cách chu đáo, một trong những cách hữu hiệu là chúng ta nên làm:

- Thu thập và đúc kết tất cả tin tức nêu trên thành một danh sách các điểm ưu tiên
- Soạn thảo một TULĐTT Mẫu, trong đó chúng ta liệt kê tất cả những điểm cần mang ra thảo luận.

Chúng ta có thể kiểm một TULĐTT đã được ký tại những doanh nghiệp khác, lý tưởng là cùng ngành nghề, để dựa vào đó soạn thảo TULĐTT Mẫu.

Hiện tại, BLLĐ 2019 còn rất nhiều điểm chưa rõ ràng. Cần phải chờ NNVN ban hành Nghị Định hay Hướng Dẫn chi tiết cụ thể. Vì vậy, có thể khả năng kiểm được một TULĐTT (dựa trên BLLĐ 2019) đã ký sẵn không cao.

2-

Thương Lượng

Bước 1: Chuẩn bị (tiếp theo)

Trong khi chờ đợi, chúng ta có thể tham khảo Thỏa Ước Lao Động Tập Thể Mẫu - dựa trên BLLĐ 2012 (trích từ trang nhà <https://luatvietnam.vn/bieu-mau/mau-thoa-uoc-lao-dong-tap-the-571-21483-article.html>) ở phần phụ lục, để có một khái niệm. (Phụ bản 1)

Đối thoại với người lao động tại doanh nghiệp

Sau khi đã thực hiện các bước nêu trên, để đối thoại với người lao động :

Thực hiện truyền đơn (đề nghị dùng Thông báo ?)

Trình bày tình hình lao động tại các doanh nghiệp chung quanh về lương, nâng lương, phụ cấp...

Trình bày những điểm mà chúng ta cho là ưu tiên cần thảo luận khi thương lượng

Lấy ý kiến của người lao động về các điểm ưu tiên cần thảo luận, những gì phải đạt được qua thương lượng

Phân phát rộng rãi Thông Báo các truyền đơn này tới tay người lao động

Thực hiện bảng thông tin

Nếu doanh nghiệp có những nơi dành riêng cho sinh hoạt của TCĐDNLĐ

Đối thoại trực tiếp

Tổ chức các buổi trao đổi trực tiếp, trong doanh nghiệp nếu điều kiện cho phép, hay bên ngoài doanh nghiệp



2-

Thương Lượng

Bước 2: Liên Kết

Hợp tác với các Nghiệp Đoàn và Công Đoàn khác

Nếu tại doanh nghiệp có nhiều nghiệp đoàn, các tổ chức này có nhu cầu ngồi lại với nhau để tăng thêm tiếng nói trong quá trình thương lượng. Nhu cầu này lại càng cần thiết khi mỗi nghiệp đoàn tự mình không đủ thành viên để yêu cầu thương lượng hay tham gia thương lượng (như quy định ở Điều 68 Khoản 1 BLLĐ 2019).

Trong trường hợp sau, các nghiệp đoàn có quyền tự nguyện kết hợp với nhau. Và nếu tổng số thành viên của các nghiệp đoàn sau khi kết hợp đạt đủ tỷ lệ như quy định ở Điều 68 Khoản 1, thì các tổ chức kết hợp có quyền yêu cầu thương lượng tập thể.

Các nghiệp đoàn có nhu cầu ngồi lại với nhau bằng mọi giá? Một cách tổng quát, các nghiệp đoàn nếu đạt được thỏa thuận 50% những điểm cần mang ra thảo luận, và cho mỗi điểm, những gì phải đạt được, có thể ngồi lại với nhau. Những trường hợp đặc thù thì tùy theo tình hình của doanh nghiệp lúc đó.

Tìm sự hỗ trợ cộng tác của luật sư



Trong quá trình thương lượng, có nhiều điểm cần sự hiểu biết chi tiết về BLLĐ 2019, những Nghị Định của NNVN để hướng dẫn thi hành BLLĐ 2019 và Luật Pháp nói chung.

Nếu doanh nghiệp là một tập đoàn lớn thì phần nhiều là họ có luật sư tham dự các buổi thương lượng để cố vấn trực tiếp. Vì vậy nghiệp đoàn cũng cần có luật sư, hoặc để trực tiếp

tham dự các buổi thương lượng, hay tối thiểu là đứng sau cố vấn trả lời những câu hỏi về pháp luật.

2-

Thương Lượng



Bước 2: Liên Kết (tiếp theo)

Trau dồi kỹ năng thương lượng

Để thương lượng hữu hiệu, cần nắm vững một số kỹ năng căn bản như :

Yếu tố tâm lý của đối tác thương lượng,

Sắp xếp lịch trình thương lượng, khi nào cần cứng rắn, khi nào cần nhân nhượng, chuẩn bị những lập luận để dễ thuyết phục...

Để học hỏi những kỹ năng này, chúng ta có thể nhờ những tổ chức sau đây mở các khóa đào tạo về kỹ năng thương lượng :

Văn phòng ILO tại Việt Nam

Những NGO ngoại quốc về lao động

Những Nghiệp Đoàn ngoại quốc (nhất là khi doanh nghiệp là chi nhánh của một công ty ngoại quốc)

Bước 3 : Thương Lượng

Tinh thần thương lượng

Tinh thần chính khi thương lượng là để nhằm mang lại thịnh vượng cho doanh nghiệp và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động.

Tinh thần giải quyết những tranh chấp hay bất đồng về hợp đồng lao động giữa chủ nhân và người đại diện nghiệp đoàn theo các nguyên tắc: tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

Nếu nghiệp đoàn có đủ tỷ lệ (điều 68 Khoản 1 BLLĐ 2019) lập nội dung thương lượng và đề xuất yêu cầu thương lượng bằng VĂN BẢN.

Chậm nhất là 7 ngày sau khi nhận được yêu cầu thương lượng, phía chủ nhân phải chủ động gặp bên đề xuất để đồng ý về thời gian, địa điểm, số lượng đại biểu tham gia lương lượng.

2-

Thương Lượng

Bước 3 : Thương Lượng (tiếp theo)

Các buổi thương lượng phải bắt đầu chậm nhất là 30 ngày sau khi nhận được yêu cầu thương lượng. Thời gian tối đa để thương lượng không được quá 90 ngày. Sau mỗi buổi họp, phải có biên bản.

Hướng thương lượng

Để cải thiện liên tục điều kiện lao động, các nghiệp đoàn có nhu cầu thúc đẩy doanh nghiệp tham gia vào các TULĐTT ngành và nhiều doanh nghiệp. Vì đây là hai loại TULĐTT căn bản mọi doanh nghiệp cần tham gia, để người lao động được hưởng những bảo đảm tối thiểu về điều kiện lao động.

Trong tinh thần trên, nếu doanh nghiệp nằm trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao...và tại đây, một số doanh nghiệp đã tham gia TULĐTT ngành, hay đang thương lượng để đạt được một TULĐTT nhiều doanh nghiệp, các TCĐDNLĐ đang thương lượng có nhu cầu thuyết phục phía người sử dụng lao động tham gia vào TULĐTT ngành, hay tham gia vào quá trình thương lượng tập thể để đạt tới một TULĐTT nhiều doanh nghiệp



Ghi chú :

BLLĐ 2019 có đề cập đến việc doanh nghiệp tham gia vào TULĐTT ngành hay TULĐTT nhiều doanh nghiệp, nhưng không xác định rõ bối cảnh đối thoại giữa nghiệp đoàn và chủ nhân như thế nào để lấy quyết định tham gia hay không ? Bối cảnh này có cần thiết phải nằm trong khuôn khổ thương lượng tập thể trong doanh nghiệp ?

Trong trường hợp doanh nghiệp đã tham gia, hay chủ nhân đồng ý sẽ tham gia TULĐTT ngành và nhiều doanh nghiệp, chúng ta có thể rút bớt lại những điểm cần thảo luận, nâng cấp những chỉ tiêu cần đạt cho những điểm vẫn giữ lại để thảo luận, sau khi đối chiếu với những quy định trong TULĐTT ngành và nhiều doanh nghiệp.

2-

Thương Lượng

Bước 3 : Thương Lượng (tiếp theo)

Trong trường hợp phía chủ nhân không đồng ý tham gia vào TULĐTT ngành hay nhiều doanh nghiệp, nghiệp đoàn tại doanh nghiệp yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền, quyết định mở rộng phạm vi áp dụng một phần hay toàn bộ TULĐTT ngành hay nhiều doanh nghiệp đến các doanh nghiệp cùng ngành nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao...(xem Điều 84 BLLĐ 2019). Cần theo dõi Nghị Định chính phủ để biết thêm chi tiết.

Trong khi chờ đợi cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định, chúng ta tiến hành thương lượng theo những đề án đã chuẩn bị ở giai đoạn trước.

Thường xuyên lấy ý kiến người lao động



Nghiệp đoàn có nhu cầu thông tin, lấy ý kiến thường xuyên từ người lao động trong suốt quá trình thương lượng, để bảo đảm thỏa thuận đạt được phản ánh những chờ đợi của người lao động.

Việc thông tin, lấy ý kiến có thể qua các bản tin, các truyền đơn và qua các buổi đối thoại trực tiếp.

TULĐTT doanh nghiệp chỉ được thông qua khi có quá 50% người lao động trong doanh nghiệp đồng ý.

Sau khi lấy ý kiến người lao động, các bên thương thuyết hoàn thiện lần cuối bản văn TULĐTT doanh nghiệp. Về mặt thủ tục giấy tờ : TULĐTT phải có bao nhiêu bản, đại diện ký kết là ai ? Theo dõi BLLĐ 2019 và Nghị Định hướng dẫn của NNVN.

2-

Thương Lượng

Bước 4 : Áp Dụng

Chủ nhân phải đăng ký TULĐTT chậm nhất 10 ngày sau khi ký kết. Chủ đích của việc đăng ký là để cơ quan nhà nước xem xét quá trình tiến hành TLTT và nội dung TULĐTT doanh nghiệp có trái với pháp luật.

Sau khi đăng ký, chủ nhân có bổn phận công bố nội dung của TULĐTT doanh nghiệp đến toàn thể người lao động trong doanh nghiệp.

Quan trọng :

Những hợp đồng (cá nhân) đã có phải được sửa đổi cho phù hợp với TULĐTT doanh nghiệp vừa mới được ký kết.

Người lao động được tuyển dụng sau khi TULĐTT doanh nghiệp được ký kết, hợp đồng lao động cá nhân không được đi ngược lại với TULĐTT.

Bước 5 : Sửa đổi, bổ xung TULĐTT



Sau 3 tháng (đối với các TULĐTT doanh nghiệp có hiệu lực 1 năm) và sau 6 tháng (đối với các TULĐTT doanh nghiệp có hiệu lực từ 1 năm đến 3 năm) thi hành, có quyền yêu cầu bổ xung, sửa đổi.

Trình tự để bổ xung sửa đổi cũng giống như trình tự thương thuyết ban đầu.

Nội dung Hiệp Định ...

