



Tổ chức  
Lao động  
Quốc tế



## Bộ Luật Lao Động 2019

# Đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể

Việt Nam đã tiến hành sửa đổi Bộ Luật Lao Động (BLLĐ) với nhiều nội dung cải cách để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, giảm bớt các thủ tục hành chính đối với người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy hội nhập quốc tế, đảm bảo tăng trưởng kinh tế và phồn vinh cho tất cả mọi người. BLLĐ được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2019 là kết quả của sự tham vấn sâu rộng với các chuyên gia, các bên liên quan ở trung ương và địa phương, cũng như công luận nói chung. BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Tháng 5 năm 2020

Tài liệu này sẽ giới thiệu quy định của BLLĐ 2019 về đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể.

## Thế nào là đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của BLLĐ 2019?

Đối thoại tại nơi làm việc là quá trình người sử dụng lao động và người lao động và/hoặc tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở chia sẻ thông tin, tham vấn, thảo luận và trao đổi ý kiến về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích hoặc mối quan tâm chung của các bên tại nơi làm việc.

Mục tiêu của đối thoại là 'tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp có lợi cho các bên'. BLLĐ yêu cầu người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại trong ít nhất ba trường hợp (Xem Hộp 1).

Theo BLLĐ, ngoài những nội dung bắt buộc trong mục 3 Hộp 1, các bên được khuyến khích tiến hành đối thoại về một số nhóm vấn đề. Những nhóm này bao gồm tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc; điều kiện làm việc; hoặc các vấn đề liên quan đến mối quan hệ giữa tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động.

## Thương lượng tập thể là gì?

Thương lượng tập thể là quá trình 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. Mục tiêu của thương lượng tập thể là 'thiết 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'.

BLLĐ quy định rõ ràng thương lượng tập thể phải được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

Thoả thuận đạt được giữa các bên trong thương lượng tập thể được gọi là Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT). TULĐTT là một thoả thuận có giá trị pháp lý ràng buộc giữa người sử dụng lao động (hoặc nhóm người sử dụng lao động) và một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động (TCĐD NLĐ).

BLLĐ ghi nhận ba loại TULĐTT khác nhau:

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

## Hộp 1: Khi nào thì các bên tiến hành đối thoại?

Theo quy định của BLLĐ, phải tổ chức đối thoại trong các trường hợp sau:

1. Đối thoại định kỳ (ít nhất một lần mỗi năm)
2. Đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên
3. Đối thoại về một số vấn đề nhất định theo yêu cầu của BLLĐ, bao gồm:
  - (i) Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì người lao động không hoàn thành công việc
  - (ii) Khi xây dựng phương án sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động
  - (iii) Việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động
  - (iv) Quy chế thưởng đối với người lao động
  - (v) Trước khi ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động
  - (vi) Trước khi tạm đình chỉ người lao động vi phạm kỷ luật lao động nếu việc để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh do tính chất phức tạp của vụ việc

Chính phủ sẽ có quy định hướng dẫn về việc tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.



Việc xác lập mỗi loại TULĐTT này tuân theo những quy định và quá trình thương lượng khác nhau, đặc biệt là quy định về người đại diện mỗi bên thương lượng và người được tham vấn/hoặc có cơ hội được bỏ phiếu cho dự thảo TULĐTT. Tài liệu này chủ yếu tập trung vào quy trình thương lượng TULĐTT cấp doanh nghiệp, mặc dù một số thông tin liên quan đến các loại thỏa ước khác cũng được đề cập.

## Những vấn đề có thể được thương lượng tập thể?

Các bên thương lượng có quyền lựa chọn một loạt các vấn đề mà mỗi bên quan tâm để tiến hành thương lượng.

BLLĐ liệt kê một số vấn đề gợi ý thương lượng như sau:

- Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
- Định mức lao động, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
- Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
- Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động;
- Thực hiện nội quy lao động;
- 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;
- Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
- Bảo đảm bình đẳng giới, bao gồm bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

## Ai có thể đại diện người lao động tiến hành thương lượng tập thể cấp doanh nghiệp?

Thương lượng tập thể chỉ có thể được yêu cầu và tiến hành bởi TCĐD NLĐ, nếu không có TCĐD NLĐ thì không thể tiến hành thương lượng tập thể. Tuy vậy, BLLĐ quy định một TCĐD NLĐ có quyền yêu cầu thương lượng nên tổ chức này có tỷ lệ thành viên trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp đạt mức tối thiểu theo quy định của Chính phủ, hoặc trong trường hợp không có TCĐD NLĐ nào đạt được mức này, hai hay nhiều TCĐD NLĐ được quyền kết hợp với nhau để đạt được mức tối thiểu và cùng nhau tiến hành thương lượng.

Nếu những điều kiện trên được đáp ứng, TCĐD NLĐ hoặc người sử dụng lao động có thể yêu cầu bên còn lại tiến hành thương lượng tập thể.

Trong trường hợp có hai hay nhiều TCĐD NLĐ trong doanh nghiệp đáp ứng được điều kiện về tỷ lệ thành viên tối thiểu, tổ chức đại diện nhất sẽ có quyền đại diện cho người lao động bắt đầu thương lượng. Tổ chức đại diện nhất là TCĐD NLĐ có nhiều thành viên nhất so với các TCĐD NLĐ khác trong doanh nghiệp. Các TCĐD NLĐ khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại diện nhất đồng ý.



## Tại sao ký kết TULĐTT và địa vị pháp lý của thoả ước?

TULĐTT là một thoả thuận tập thể bao gồm một loạt những quy định phù hợp với mục tiêu và nhu cầu cụ thể của các bên. Ví dụ, người lao động có thể thương lượng để giảm số giờ làm việc bình thường (so với mức quy định trong BLLĐ), hoặc thêm ngày nghỉ, sắp xếp công việc linh hoạt, và thêm quyền lợi như bữa trưa do người sử dụng lao động chi trả hoặc phụ cấp công tác đặc biệt. Ngược lại, người sử dụng lao động có thể muốn thoả thuận mới về các ca làm việc tiêu chuẩn hoặc thoả thuận chung về tần suất làm thêm giờ.

TULĐTT không được bao gồm các điều khoản trái với quy định của pháp luật. TULĐTT nên bao gồm các điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với các tiêu chuẩn tối thiểu trong luật. Trong trường hợp TULĐTT có hiệu lực và xác lập thời giờ làm việc thấp hơn mức quy định trong hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động, thì hợp đồng lao động và nội quy phải được sửa đổi cho phù hợp với thoả ước.

Các điều khoản trong TULĐTT có hiệu lực pháp lý ràng buộc các bên, và trong trường hợp (hoặc được cho là) không tuân thủ, mỗi bên có quyền yêu cầu bên kia thực hiện theo thoả thuận, và trong trường hợp không thể giải quyết thoả đáng, mỗi bên có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật (Xem thêm Tài liệu: Giải quyết tranh chấp lao động).

## Ai có thể đại diện cho các bên tham gia thương lượng tập thể cấp doanh nghiệp?

Người sử dụng lao động và TCĐD NLĐ thoả thuận về số lượng người đại diện của mỗi bên tham gia thương lượng. Mỗi bên thương lượng (người sử dụng lao động và TCĐD NLĐ) có quyền quyết định thành phần đại diện tham gia thương lượng.

Trong trường hợp có tổ chức đại diện nhất và một hay nhiều TCĐD NLĐ khác lựa chọn cùng tham gia thương lượng tập thể, thì tổ chức đại diện nhất có quyền quyết định số người đại diện tham gia của mỗi TCĐD NLĐ.

Trong trường hợp không có tổ chức đại diện nhất và hai hay nhiều TCĐD NLĐ kết hợp với nhau để thương lượng tập thể, thì các TCĐD NLĐ thoả thuận với nhau về số người đại diện tham gia thương lượng của mỗi tổ chức. Nếu không thể thoả thuận được, thì số người đại diện thương lượng sẽ được xác định theo tỷ lệ thành viên tương ứng.

Mỗi bên có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên (nếu có) đại diện cho mình trong quá trình thương lượng tập thể.

## Quy trình thương lượng và ký kết TULĐTT

### Bước 1: Bắt đầu thương lượng

Người sử dụng lao  
động hoặc TCĐD  
NLĐ đề nghị thương  
lượng tập thể

Các bên thống nhất về  
thời gian, địa điểm tiến  
hành thương lượng  
Trong vòng 7 ngày kể  
từ ngày nhận được yêu  
cầu thương lượng

Các bên tiến hành  
thương lượng  
Trong vòng 30 ngày kể  
từ ngày nhận được yêu  
cầu thương lượng

### Bước 2 : Tiến hành thương lượng

Biên bản họp của tất cả các phiên  
thương lượng phải được lưu lại, nêu rõ  
các vấn đề đã thống nhất và các vấn đề  
còn tồn tại.  
Biên bản phải được ký bởi đại diện của  
các bên và người ghi biên bản.

Các bên tiến hành thương lượng thiện  
chí để ký thoả ước  
Quá trình thương lượng này không  
được vượt quá 90 ngày kể từ ngày nhận  
được yêu cầu thương lượng.

### Bước 3 : Phê chuẩn và thông báo

TCĐD NLĐ xin ý kiến toàn bộ người lao động trong  
doanh nghiệp về việc tán thành dự thảo TULĐTT  
(bằng cách bỏ phiếu).  
Thời gian, địa điểm và phương thức bỏ phiếu được  
TCĐD NLĐ quyết định nhưng không được ảnh hưởng  
đến hoạt động kinh doanh bình thường của  
doanh nghiệp.

Nếu đa số (trên 50%)  
người lao động biểu  
quyết tán thành dự  
thảo, đại diện hợp  
pháp của hai bên được  
quyền ký kết thoả ước.

Trong vòng 10 ngày kể từ ngày ký TULĐTT, người sử  
dụng lao động phải gửi một bản sao đến cơ quan quản  
lý lao động cấp tỉnh.

Mỗi bên được giữ một  
bản.  
Người sử dụng lao  
động phải công bố  
TULĐTT để người lao  
động được biết.

## Thương lượng tập thể nhiều doanh nghiệp và thương lượng tập thể ngành

Người sử dụng lao động và TCĐD NLĐ có thể lựa chọn thương lượng tập thể giữa nhiều doanh nghiệp hoặc thương lượng ở cấp ngành. Nguyên tắc, nội dung thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể nhiều doanh nghiệp tương tự như thương lượng cấp doanh nghiệp. Tuy nhiên, tuỳ thuộc vào điều kiện của mình, các bên thương lượng có thể quyết định về quy trình thương lượng tập thể. Đại diện của mỗi bên tham gia vào thương lượng tập thể nhiều doanh nghiệp được quyết định bởi từng bên trên cơ sở tự nguyện và thoả thuận.

Còn đối với thoả ước cấp ngành thì công đoàn ngành và tổ chức của người sử dụng lao động cấp ngành sẽ quyết định đại diện thương lượng.

BLLĐ 2019 gợi ý thương lượng tập thể nhiều doanh nghiệp có thể được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể, được thành lập bởi Ủy ban Nhân dân (UBND) cấp tỉnh theo yêu cầu của các bên thương lượng (nhiều người sử dụng lao động và các TCĐD NLĐ). Hội đồng sẽ bao gồm một chủ tịch (do các bên thoả thuận và quyết định), đại diện của các bên thương lượng; và đại diện của UBND cấp tỉnh. Hội đồng thương lượng tập thể sẽ chấm dứt hoạt động nếu TULĐTT nhiều doanh nghiệp được ký kết hoặc theo thoả thuận của các bên.



### Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong quá trình thương lượng tập thể

BLLĐ quy định một số nghĩa vụ bắt buộc đối với người sử dụng lao động trong quá trình thương lượng. Theo đó, người sử dụng lao động phải:

- Không được từ chối yêu cầu thương lượng của TCĐD NLĐ;
- Cung cấp thông tin về tình hình sản xuất kinh doanh và những nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong vòng 10 ngày khi nhận được yêu cầu từ phía TCĐD NLĐ tại bất kỳ thời điểm nào trong quá trình thương lượng. Người sử dụng lao động không phải cung cấp những thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- Sắp xếp thời gian, địa điểm và các điều kiện khác để tổ chức các phiên thương lượng. Thời gian mà đại diện của người lao động tham gia các phiên thương lượng được tính lương như thời gian làm việc có hưởng lương;
- Không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào: Việc thảo luận, tham vấn của TCĐD NLĐ và người lao động về thương lượng tập thể; Quá trình TCĐD NLĐ tìm kiếm tự đồng thuận (lấy ý kiến) của người lao động;
- Công bố TULĐTT được ký kết cho tất cả người lao động biết;
- Trong vòng 10 ngày kể từ ngày ký TULĐTT, gửi nộp một bản TULĐTT đến Sở Lao động-Thương binh và Xã hội;
- Chi trả toàn bộ các chi phí liên quan đến việc tổ chức các phiên thương lượng và ký kết, sửa đổi, bổ sung, và công bố TULĐTT.

### Quyền và nghĩa vụ của TCĐD NLĐ trong quá trình thương lượng tập thể

BLLĐ quy định những quyền và nghĩa vụ quan trọng của TCĐD NLĐ trong quá trình thương lượng tập thể. Mỗi TCĐD NLĐ:

- Không được từ chối yêu cầu thương lượng của người sử dụng lao động;
- Có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể. Thời gian, địa điểm và phương thức tiến hành các phiên thảo luận và tham vấn được quyết định bởi TCĐD NLĐ nhưng không được ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh bình thường của doanh nghiệp;
- Phải công bố rộng rãi biên bản các phiên họp thương lượng tập thể cho người lao động để họ thảo luận và có ý kiến;
- Có trách nhiệm lấy ý kiến của tất cả người lao động đối với dự thảo TULĐTT doanh nghiệp và TULĐTT nhiều doanh nghiệp, lấy ý kiến của tất cả thành viên lãnh đạo TCĐD NLĐ tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng đối với TULĐTT ngành.

## **Điều gì xảy ra nếu các bên thương lượng không thành hoặc tranh chấp phát sinh trong quá trình thương lượng?**

BLLĐ quy định thủ tục giải quyết tranh chấp mà các bên phải tuân theo khi có vấn đề phát sinh trong quá trình thương lượng, chẳng hạn như:

- Khi có tranh chấp về quyền thương lượng tập thể, tức là tranh chấp về việc xác định TCĐD NLĐ đại diện nhất;
- Khi người sử dụng lao động can thiệp bất hợp pháp, hoặc thao túng việc thành lập hoặc hoạt động của TCĐD NLĐ; hoặc
- Khi một bên từ chối thương lượng hoặc các bên thương lượng không thành trong thời gian quy định.

BLLĐ cũng quy định các thủ tục mà một TCĐD NLĐ (hoặc các TCĐD NLĐ) phải thực hiện trước khi tiến hành đình công (Xem thêm Tài liệu: Giải quyết Tranh chấp lao động).

## **TULĐTT áp dụng với những ai?**

Theo BLLĐ 2019, TULĐTT cấp doanh nghiệp có hiệu lực sẽ áp dụng với người sử dụng lao động và toàn bộ

người lao động tại doanh nghiệp đó, kể cả những người lao động được tuyển dụng sau khi TULĐTT có hiệu lực. TULĐTT cấp ngành và TULĐTT nhiều doanh nghiệp sẽ áp dụng với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp được bao phủ bởi thoả ước.

## **Thực hiện TULĐTT doanh nghiệp**

TULĐTT có hiệu lực vào ngày ghi trong thoả ước hoặc, ngày ký thoả ước nếu thoả ước không ghi ngày. Thời hạn của thoả ước là từ 01 đến 03 năm.

Trong trường hợp doanh nghiệp có TULĐTT của doanh nghiệp, đồng thời tham gia TULĐTT nhiều doanh nghiệp và/ hoặc TULĐTT ngành thì bất kỳ điều khoản nào có lợi hơn cho người lao động, TCĐD NLĐ sẽ được áp dụng. Bất kỳ điều khoản nào của TULĐTT có lợi hơn cho người lao động so với nội dung của hợp đồng lao động được giao kết trước đó thì áp dụng điều khoản của thoả ước.

Nội quy lao động có nội dung trái với TULĐTT phải được sửa đổi cho phù hợp.

## **Thông tin chi tiết**

*Tài liệu này chỉ cung cấp các thông tin cơ bản. Thông tin chi tiết về các vấn đề nêu trên được quy định tại các chương sau của BLLĐ: Chương I: Những quy định chung; Chương III: Hợp đồng lao động; Chương V: Đổi thoả tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thoả ước lao động tập thể; Chương VIII: Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất; và Chương XIV: Giải quyết tranh chấp lao động.*



Đây là sản phẩm của Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 5,1 triệu USD. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ.

## **Văn phòng ILO Việt Nam**

304 Kim Mã, Ngọc Khánh, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Fax: +84 24 37 265 520

Website: [www.ilo.org/hanoi](http://www.ilo.org/hanoi)  
Facebook: [Vietnam.ILO](https://www.facebook.com/Vietnam.ILO)  
Email : [HANOI@ilo.org](mailto:HANOI@ilo.org)