

HƯỚNG DẪN

VỀ VIỆC THỰC HIỆN QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2012; Luật Công đoàn năm 2012;
- Căn cứ vào Nghị định số 43/2013/NĐ - CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.
- Căn cứ vào Nghị quyết Đại hội XI Công đoàn Việt Nam,

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn về việc thực hiện quyền và trách nhiệm của các cấp công đoàn trong thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể như sau:

I. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP

1. Đại diện thương lượng tập thể của tập thể lao động

a) Đối với doanh nghiệp đã có Công đoàn cơ sở thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở là đại diện cho tập thể lao động thương lượng tập thể với người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động.

b) Đối với doanh nghiệp chưa thành lập Công đoàn cơ sở thì Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là đại diện cho tập thể lao động thương lượng tập thể với người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động.

Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chỉ thực hiện quyền và trách nhiệm đại diện thương lượng tập thể ở doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở khi người lao động ở doanh nghiệp đó yêu cầu bằng văn bản.

c) Thành lập Tổ thương lượng

- Đối với doanh nghiệp đã có công đoàn cơ sở: Ban chấp hành công đoàn cơ sở thành lập Tổ thương lượng và quyết định số lượng thành viên, song ít nhất là 03 người. Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở là Tổ trưởng Tổ thương lượng.

- Đối với doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở thì việc thành lập Tổ thương lượng do Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở quyết định. Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là Tổ trưởng Tổ thương lượng. Thành viên Tổ thương lượng là thành viên tổ đối thoại đại diện cho tập thể người lao động do Hội nghị người lao động bầu.

d) Tiêu chuẩn thành viên tham gia thương lượng

Thành viên tham gia thương lượng cần lựa chọn những người có thời hạn thực hiện hợp đồng ít nhất đủ từ 12 tháng trở lên; có bản lĩnh, nhiệt tình, am hiểu tình hình sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, nắm được tâm tư nguyện vọng người lao động, có kiến thức pháp luật, nhất là pháp luật lao động, công đoàn, có uy tín đối với tập thể lao động, có kỹ năng thương lượng.

đ) Thời điểm thành lập Tổ thương lượng

Tùy từng trường hợp, việc thành lập Tổ thương lượng có thể tiến hành trước hoặc song song cùng với việc đề xuất với người sử dụng lao động về thương lượng tập thể.

Sau khi chọn được thành viên, Đại diện tập thể lao động tại cơ sở (Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong trường hợp đại diện cho tập thể lao động ở nơi chưa có công đoàn cơ sở) ra quyết định thành lập, giao nhiệm vụ cho Tổ thương lượng và thông báo cho người sử dụng lao động.

e) Nhiệm vụ của Tổ thương lượng

- Nắm chắc tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp;
- Tập hợp đầy đủ các ý kiến, nguyện vọng của người lao động;
- Chuẩn bị về thông tin, xây dựng phương án đàm phán, thương lượng;
- Tiến hành đàm phán, thương lượng với người sử dụng lao động về các nội dung đã được người lao động yêu cầu trên cơ sở bảo đảm đạt được cao nhất nguyện vọng, lợi ích của tập thể lao động.

2. Chuẩn bị thương lượng tập thể

a) Lấy ý kiến của của tập thể lao động

Tuỳ theo quy mô, điều kiện làm việc của doanh nghiệp mà Đại diện tập thể lao động tại cơ sở quyết định tổ chức lấy ý kiến trực tiếp của tập thể lao động hoặc gián tiếp thông qua tổ công đoàn, công đoàn bộ phận về đề xuất của người lao động với người sử dụng lao động và các đề xuất của người sử dụng lao động với tập thể lao động.

Để việc đề xuất của người lao động có sự tập trung và phù hợp tình hình thực tiễn của doanh nghiệp, Đại diện tập thể lao động tại cơ sở có thể xây dựng dự thảo những vấn đề cần đưa ra thương lượng và xin ý kiến người lao động thông qua tổ công đoàn, công đoàn bộ phận.

Một số nội dung cơ bản cần lấy ý kiến người lao động:

- Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp, nâng lương, định mức lao động;
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
- Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
- Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động
- Các chế độ bảo hiểm đối với người lao động;

- Bữa ăn giữa ca và việc tổ chức bữa ăn giữa ca cho người lao động;
- Các chế độ học tập và các chế độ phúc lợi khác;
- Đời sống văn hóa tinh thần của người lao động;
- Biện pháp hòa giải, thương lượng khi có tranh chấp lao động.

Sau khi lấy ý kiến của tập thể lao động, Đại diện tập thể lao động tại cơ sở tiến hành tập hợp ý kiến để hoàn chỉnh các nội dung đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể với người sử dụng lao động.

b) Đề xuất thương lượng và thông báo nội dung thương lượng

Đại diện tập thể lao động tại cơ sở chủ động đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể với người sử dụng lao động bằng văn bản sau khi tập hợp xong ý kiến của người lao động.

Văn bản yêu cầu thương lượng tập thể cần có các nội dung:

- Những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể;
- Dự kiến số thành viên đại diện tập thể lao động tham gia thương lượng (Tổ thương lượng);
- Đề xuất địa điểm và thời điểm bắt đầu thương lượng tập thể;
- Yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh (nếu có nhu cầu).

Trường hợp cần có sự hỗ trợ của công đoàn cấp trên, thì Công đoàn cơ sở có văn bản (kèm theo nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể) đề nghị công đoàn cấp trên trực tiếp và thông báo cho người sử dụng lao động.

Những nội dung này phải được tiến hành bảo đảm thời gian theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 68 và khoản 1 Điều 71 Bộ luật Lao động năm 2012.

c) Thỏa thuận phiên họp thương lượng

Sau khi gửi yêu cầu thương lượng tập thể cho người sử dụng lao động, Đại diện tập thể lao động tại cơ sở phải chủ động liên hệ với người sử dụng lao động để thỏa thuận: thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng; địa điểm thương lượng; số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên; dự kiến người ghi biên bản phiên họp thương lượng và những vấn đề khác có liên quan đến thương lượng tập thể.

3. Tiến hành các phiên họp thương lượng

- Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm đã được hai bên thỏa thuận.
- Việc thương lượng tập thể chỉ được tiến hành với sự có mặt ít nhất 2/3 số thành viên đại diện của mỗi bên đã được hai bên thỏa thuận.
- Việc thương lượng tập thể phải được thực hiện theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch.

- Tổ thương lượng chỉ thống nhất với người sử dụng lao động những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

- Thương lượng tập thể có thể kéo dài nhiều ngày và trải qua nhiều phiên thương lượng. Vì vậy, Tổ thương lượng cần chuẩn bị các phương án, số liệu, tư liệu để đàm phán

- Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó phải ghi rõ những nội dung đã được hai bên thống nhất, thời gian dự kiến ký kết về các nội dung đã đạt được thỏa thuận; những nội dung còn ý kiến khác nhau và thời gian tiến hành thương lượng tiếp theo.

Biên bản phiên họp thương lượng phải có chữ ký và đóng dấu xác nhận nội dung biên bản của đại diện tập thể lao động và của người sử dụng lao động; có chữ ký của người ghi biên bản.

Biên bản phiên họp thương lượng phải được lập thành 02 bản, có giá trị như nhau, mỗi bên giữ 01 bản.

4. Kết thúc thương lượng

a) Phổ biến, công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể

Trong thời gian 15 ngày, kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng tập thể, Đại diện tập thể lao động tại cơ sở phải niêm yết công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể tại doanh nghiệp, phòng, ban, phân xưởng, tổ, đội sản xuất, hệ thống thông tin của Công đoàn cơ sở ...cho tập thể lao động biết.

b) Trường hợp thương lượng không thành

Căn cứ vào tình hình thực tế, đại diện tập thể lao động thống nhất quyết định tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

c) Tổ chức lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận

Tùy vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp mà Đại diện tập thể lao động tại cơ sở quyết định cách thức tổ chức lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.

Đối với doanh nghiệp có đông công nhân lao động thì có thể lấy ý của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận thông qua tổ công đoàn, công đoàn bộ phận (nơi có công đoàn), phân xưởng, tổ, đội sản xuất (nơi chưa có công đoàn) bằng chữ ký hoặc biểu quyết.

Kết quả lấy ý kiến phải lập thành biên bản ghi rõ tổng số người được lấy ý kiến, số người đồng ý, số người không đồng ý (có đánh giá tỷ lệ phần trăm) cho từng nội dung. Biên bản phải có chữ ký của đại diện tập thể lao động.

Những nội dung nào có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành thì tập hợp vào nội dung bản thảo Thỏa ước lao động tập thể để tiến hành ký kết.

Trường hợp nội dung thương lượng không được 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành thì tiếp tục thương lượng.

5. Ký kết thỏa ước lao động tập thể

a) Chuẩn bị bản thảo thỏa ước lao động tập thể

- Căn cứ kết quả lấy ý kiến của người lao động, Đại diện tập thể lao động tại cơ sở xây dựng bản thảo Thỏa ước lao động tập thể trên cơ sở những nội dung đã được trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành.

Lưu ý: Không đưa những nội dung sao chép các quy định của pháp luật lao động, công đoàn hoặc các nội dung không được thương lượng, không tổ chức lấy ý kiến người lao động vào bản thảo Thỏa ước lao động tập thể.

- Đại diện tập thể lao động tại cơ sở gửi bản thảo Thỏa ước lao động tập thể cho người sử dụng lao động tham gia, hoàn thiện và thống nhất thời gian, địa điểm tổ chức lễ ký kết.

b) Tổ chức ký kết thỏa ước lao động tập thể

Ở doanh nghiệp đã thành lập Công đoàn cơ sở thì Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc người có giấy ủy quyền của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở là người ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Đối với doanh nghiệp chưa thành lập Công đoàn cơ sở thì Chủ tịch Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hoặc người được Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở theo Điều 17 Luật Công đoàn năm 2012 và Điều 191 Bộ luật Lao động năm 2012 ủy quyền là người ký kết thỏa ước lao động tập thể.

6. Gửi Thỏa ước lao động tập thể đến Công đoàn cấp trên

Thỏa ước lao động tập thể làm thành 05 bản, mỗi bên ký kết giữ 01 bản.

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, Đại diện tập thể lao động cơ sở phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

(Người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh và 01 bản gửi tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng lao động là thành viên)

7. Triển khai thực hiện Thỏa ước lao động tập thể

a) Theo khoản 3 Điều 74 Bộ luật lao động 2012 thì sau khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho mọi người lao động của mình biết. Tuy nhiên, với vai trò trách nhiệm của mình, Đại diện tập thể lao động tại cơ sở phải chủ động hoặc phối hợp với người sử dụng lao động thực hiện các biện pháp để truyền đạt nội dung thỏa ước lao động tập thể đến người lao động.

b) Đại diện tập thể lao động tại cơ sở kiến nghị với người sử dụng lao động xem xét, sửa đổi các quy định của doanh nghiệp có nội dung không phù hợp hoặc trái với nội dung của thỏa ước lao động tập thể.

c) Ban Chấp hành công đoàn cơ sở phân công thành viên theo dõi, chỉ đạo hướng dẫn thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động lập tiểu ban chỉ đạo thực hiện thỏa ước lao động tập thể chung cho cả hai bên.

d) Đại diện tập thể lao động tại cơ sở phải thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Qua theo dõi, kiểm tra, giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể nếu phát hiện những vướng mắc tồn tại thì kiến nghị, thương lượng với người sử dụng lao động giải quyết kịp thời và thông báo cho người lao động biết.

d) Định kỳ hàng quý, 6 tháng, năm, Công đoàn cơ sở đánh giá kết quả thực hiện thỏa ước lao động tập thể, tập hợp những vướng mắc, tồn tại, kiến nghị với người sử dụng lao động hoặc cơ quan có thẩm quyền giải quyết; báo cáo kết quả thực hiện với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

8. Sửa đổi, bổ sung và ký kết Thỏa ước lao động tập thể mới

a) Sau 03 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có hạn dưới 01 năm; Sau 06 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm, nếu có điều khoản quy định tại Thỏa ước lao động tập thể trở nên không phù hợp hoặc trái pháp luật, tập thể lao động hoặc người sử dụng lao động đề xuất sửa đổi bổ sung thì Đại diện tập thể lao động tại cơ sở chủ động tiến hành các thủ tục thương lượng để sửa đổi bổ sung Thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

b) Trước ngày hết hiệu lực thi hành, Đại diện tập thể lao động tại cơ sở phải tổng kết việc thực hiện Thỏa ước lao động tập thể. Báo cáo kết việc thương lượng và thực hiện Thỏa ước lao động tập thể cho Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Qua tổng kết, rà soát lại Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết quyết định thương lượng kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới theo quy định tại Điều 81 luật Lao động năm 2012.

II. THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH

1. Thương lượng tập thể

a) **Đại diện của tập thể lao động trong thương lượng ngành** là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành.

Ban chấp hành công đoàn ngành có thể thành lập Tổ thương lượng và quyết định số lượng thành viên, song ít nhất là 05 người, trong đó phải có hơn 50% thành viên là Chủ tịch công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thuộc Công đoàn ngành.

b) **Quy trình thương lượng tập thể**

Quy trình thương lượng tập thể được thực hiện tương tự quy trình thương lượng tập thể doanh nghiệp quy định tại mục I hướng dẫn này, trong đó việc tổ chức lấy ý kiến của tập thể lao động được thực hiện thông qua đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thuộc Công đoàn ngành.

2. Thỏa ước lao động tập thể ngành

a) Thỏa ước lao động tập thể ngành chỉ được ký kết khi các bên đã được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể và có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được.

b) Đại diện cho tập thể lao động ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành là Chủ tịch Công đoàn ngành.

3. Quan hệ giữa Thỏa ước lao động tập thể ngành với Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

a) Những nội dung của thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp hoặc quy định của người sử dụng lao động về quyền, nghĩa vụ, lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp thấp hơn những nội dung được quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể ngành thì Công đoàn cơ sở phải chủ động trao đổi, thương lượng với chủ sử dụng lao động để sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể ngành có hiệu lực.

b) Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng chưa xây dựng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, có thể xây dựng thêm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của thỏa ước lao động tập thể ngành.

4. Triển khai thực hiện Thỏa ước lao động tập thể ngành

Sau khi thỏa ước lao động tập thể ngành được ký kết, Ban chấp hành công đoàn ngành tổ chức thực hiện theo Khoản 7, mục I của hướng dẫn này.

III. VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN CƠ SỞ

1. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

a) Thống kê, rà soát, lập danh sách những doanh nghiệp đã thành lập công đoàn mà chưa ký kết thỏa ước lao động tập thể; xây dựng kế hoạch, lộ trình để yêu cầu ban chấp hành công đoàn cơ sở doanh nghiệp đó tiến hành thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

b) Thống kê các doanh nghiệp đang hoạt động mà chưa có công đoàn cơ sở có đủ điều kiện thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể đưa vào chương trình kế hoạch, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đại diện thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể khi được người lao động ở đó yêu cầu.

c) Tổ chức bồi dưỡng về chính sách, pháp luật và kỹ năng thương lượng tập thể cho cán bộ công đoàn cơ sở tham gia thương lượng tập thể.

d) Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện Thỏa ước lao động tập thể cho công đoàn cơ sở.

đ) Tham dự phiên họp thương lượng tập thể theo đề nghị của Công đoàn cơ sở

e) Quyết định phân công đại diện thương lượng tập thể và chuẩn bị ký kết Thỏa ước lao động tập thể ở doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở khi người lao động ở doanh nghiệp đó yêu cầu.

f) Định kỳ 6 tháng, hàng năm, tổng hợp và đánh giá kết quả thực hiện việc thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể, tập hợp những vướng mắc, tồn tại, kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền giải quyết; báo cáo kết quả thực hiện với công đoàn cấp trên.

g) Hoàn thiện hệ thống thống kê, báo cáo đầy đủ trung thực, số liệu tỷ lệ doanh nghiệp có thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

2. Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn

a) Lập kế hoạch, giao chỉ tiêu cho các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở về thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

b) Tuyên truyền, phổ biến các quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn về thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể; theo dõi, chỉ đạo, hỗ trợ Công đoàn cấp dưới trong việc thương lượng, ký kết và thực hiện Thỏa ước lao động tập thể.

c) Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện Thỏa ước lao động tập thể cho công đoàn cấp dưới.

d) Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng về chính sách, pháp luật và kỹ năng thương lượng tập thể cho cán bộ công đoàn.

đ) Căn cứ vào tiêu chí đánh giá chất lượng thương lượng thỏa ước lao động tập thể, hướng dẫn cho công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đánh giá chất lượng thỏa ước lao động tập thể của các đơn vị thuộc phạm vi quản lý và đánh giá chất lượng thỏa ước lao động tập thể của cấp mình.

e) Xây dựng đội, nhóm chuyên gia hỗ trợ công đoàn cơ sở thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

f) Tham dự phiên họp thương lượng tập thể theo đề nghị của Công đoàn cơ sở.

g) Công đoàn ngành Trung ương phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố chỉ đạo, hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở thuộc ngành mình đóng trên địa bàn tỉnh, thành phố trong việc thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

h) Định kỳ hàng năm, sơ kết, tổng hợp, báo cáo kết quả thực hiện việc thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể về Tổng Liên đoàn (qua Ban Chính sách - Pháp luật).

3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

a) Tham gia xây dựng, hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể.

b) Tổ chức tuyên truyền, phổ biến sâu rộng trong công nhân lao động, đoàn viên công đoàn và cán bộ công đoàn về thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể bằng những hình thức thích hợp.

c) Chỉ đạo thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết, thực hiện có hiệu quả thỏa ước lao động tập thể trong hệ thống công đoàn.

d) Xây dựng giáo trình đào tạo, tập huấn về kỹ năng thương lượng tập thể.

đ) Đào tạo đội ngũ giảng viên và chuyên gia về kỹ năng đàm phán, thương lượng cho cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở. Hàng năm tổ chức bồi dưỡng bổ sung kiến thức, gặp gỡ trao đổi kinh nghiệm cho đội ngũ giảng viên và chuyên gia về thỏa ước lao động tập thể.

e) Xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng thỏa ước lao động tập thể và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

f) Phối hợp với Bộ LĐ-TBXH chỉ đạo, hỗ trợ thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể ở một số ngành trung ương và địa phương.

g) Định kỳ hàng năm tổng hợp và đánh giá kết quả thực hiện việc thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

Hướng dẫn này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký. Các hướng dẫn trước đây của Tổng Liên đoàn trái với hướng dẫn này hết hiệu lực thi hành.

Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Tổng Liên đoàn (qua Ban Chính sách - Pháp luật) để nghiên cứu, xem xét, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**

Nơi nhận:

- Các Đ/c Ủy viên ĐCT;
- Các LĐLĐ tỉnh, TP, CĐ ngành TƯ, CĐ Tổng công ty trực thuộc TLĐ;
- Các Ban, đơn vị trực thuộc TLĐ;
- Lưu: VT.

Mai Đức Chính