

Số: 227/ LĐLĐ

Trà Vinh, ngày 14 tháng 3 năm 2017

Về việc hướng dẫn nâng chất lượng bản TULĐTT,  
việc đối thoại định kỳ tại doanh nghiệp  
và nâng chất lượng bữa ăn ca của NLĐ

- Kính gửi:**
- Liên đoàn Lao động huyện, thị xã, thành phố;
  - Công đoàn ngành: Giáo dục, Nông nghiệp và PTNT;
  - Công đoàn Khu Kinh tế;
  - Công đoàn cơ sở trực thuộc (CĐCS trong doanh nghiệp)

Tính đến cuối năm 2016, tổng số doanh nghiệp (nơi có tổ chức công đoàn) là 78 doanh nghiệp, trong đó có 09 doanh nghiệp mới thành lập. Theo báo cáo của các cấp công đoàn (*không tính số liệu của 09 doanh nghiệp mới thành lập*), năm 2016, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở: thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT); tham gia đối thoại tại nơi làm việc; tham gia nâng chất lượng bữa ăn ca đạt được một số kết quả đáng kể và cũng gặp không ít những khó khăn, còn một số hạn chế nhất định, cụ thể ở từng vấn đề như sau:

### **1. Thương lượng, ký kết TULĐTT:**

Năm 2016, Liên đoàn Lao động tỉnh đã nhận được 57/69 bản TULĐTT đã được ký kết, đạt 82,6%, trong đó có 02 bản TULĐTT đã hết hiệu lực, một số doanh nghiệp thực hiện không đúng quy định (bản TULĐTT xây dựng giống như Quy chế phối hợp hoạt động giữa Ban Giám đốc với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở). Một số doanh nghiệp đang trong thời gian thương lượng để ký kết bản TULĐTT mới, một số doanh nghiệp không gửi (dù đã nhắc nhở nhiều lần).

Ban Chính sách-Pháp luật căn cứ vào Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ ngày 21/10/2014 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để chấm điểm các bản TULĐTT (*thay vì công việc này do công đoàn cơ sở tự chấm gửi lên công đoàn cấp trên trực tiếp chấm điểm, đánh giá, xếp loại và tổng hợp lại gửi về Liên đoàn Lao động tỉnh*). Kết quả phân loại như sau: Loại A (từ 80 điểm trở lên): 0 bản, Loại B (từ 65 điểm đến dưới 80 điểm): 0 bản, Loại C (từ 50 điểm đến dưới 65 điểm): 06 bản, Loại D (dưới 50 điểm): 33 bản, không phân loại: 18 bản (Lý do: TULĐTT sao chép luật: 10 bản; hết hiệu lực: 02 bản; có nội dung trái pháp luật (Tiền lương thử việc thấp hơn quy định) hoặc áp dụng Luật cũ: 06 bản). *Với chất lượng các bản TULĐTT như vậy cho thấy quá trình thương lượng chưa tốt nên hiệu quả chưa cao, nguyên nhân do cán bộ công đoàn cơ sở chưa mạnh dạn, chưa nắm chắc luật, cán bộ công đoàn cơ sở là NLĐ làm công hưởng lương của doanh nghiệp; ở một số nơi số lượng cán bộ công đoàn cấp trên chưa tương xứng với sự gia tăng về số lượng doanh nghiệp, cán bộ công đoàn cấp trên chưa dành nhiều thời gian để hỗ trợ, tư vấn cho công đoàn cơ sở...*

**2. Đối thoại tại nơi làm việc:** Có 51/69 doanh nghiệp tổ chức 88 cuộc đối thoại định kỳ (bình quân mỗi doanh nghiệp tổ chức đối thoại được 1,7 cuộc), trong đó có 09 doanh nghiệp tổ chức đối thoại được 03 cuộc/năm.

Theo quy định tại Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 của Chính phủ quy định chi tiết Khoản 3 Điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện Quy chế

dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc “Đổi thoại định kỳ tại nơi làm việc do người sử dụng lao động (NSDLĐ) chủ trì, phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thực hiện 03 tháng một lần để trao đổi, thảo luận các nội dung quy định tại Điều 64 của Bộ luật Lao động; khoảng cách giữa hai lần đổi thoại định kỳ liên kế tối đa không quá 90 ngày. Trường hợp thời gian tổ chức đổi thoại định kỳ trùng với thời gian tổ chức hội nghị người lao động thì doanh nghiệp không phải tổ chức đổi thoại định kỳ” như vậy mỗi doanh nghiệp phải tổ chức đổi thoại ít nhất 03 lần trong năm.

**3. Về tình hình bữa ăn ca của NLĐ:** trong tổng số 69 doanh nghiệp, có 35 doanh nghiệp đảm bảo bữa ăn ca của người lao động (NLĐ) với mức từ 15.000đ trở lên; dưới mức 15.000đ là 19 doanh nghiệp; không thực hiện bữa ăn ca (mà gộp chung vào tiền lương) là 15 doanh nghiệp.

Có 21 doanh nghiệp quy định tiền ăn ca cho NLĐ trong TULĐTT (trong số đó có 12 doanh nghiệp có mức từ 15.000đ trở lên; dưới mức 15.000đ là 09 doanh nghiệp). Có 07 doanh nghiệp quy định tiền ăn ca cho NLĐ trong quy chế của doanh nghiệp (trong số đó có 05 doanh nghiệp có mức từ 15.000đ trở lên; dưới mức 15.000đ là 09 doanh nghiệp).

**Để nâng cao chất lượng các bản TULĐTT, đổi thoại định kỳ tại nơi làm việc và nâng cao chất lượng bữa ăn ca, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh yêu cầu Ban Chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp tập trung thực hiện tốt những nhiệm vụ và giải pháp sau:**

#### **1. Về thương lượng, ký kết các bản TULĐTT:**

\* **Về số lượng và chất lượng:** Đảm bảo 100% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn thực hiện thương lượng và ký kết TULĐTT; Có ít nhất 80% bản TULĐTT được ký kết có từ 02 nội dung trở lên có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật; có từ 50% trở lên bản TULĐTT được phân loại A (phân loại theo chuẩn quy định tại Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ ngày 21/10/2014 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam).

#### **\* Các bước tiến hành**

Bước 1: Ban Chấp hành công đoàn cơ sở phải tham gia thực hiện tốt trình tự, thủ tục thương lượng (Thành lập tổ thương lượng tập thể; Lấy ý kiến tập thể NLĐ về nội dung thương lượng tập thể; Đề xuất thương lượng và thông báo nội dung thương lượng tập thể; Tiến hành phiên họp thương lượng tập thể).

Bước 2: Ban Chấp hành công đoàn cơ sở phải xác định được rằng: “Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể” “Nội dung thoả ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật”. Như vậy đòi hỏi cán bộ công đoàn cơ sở phải tham gia thương lượng tốt để có những bản TULĐTT có chất lượng và đúng bản chất của nó. Những nội dung cần quan tâm khi thương lượng để ký kết TULĐTT là:

(1) Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp, nâng lương: (i) Tiền lương: Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường cao hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định bao nhiêu %...; Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liên kế phải bảo đảm cao hơn

quy định (quy định ít nhất 5%); Tiền lương thử việc; Tiền lương làm thêm giờ... (ii) Tiền thưởng: Thưởng lương tháng 13; Thưởng năng suất, sáng kiến; Thưởng tháng, quý.... (iii) Phụ cấp: xăng xe, chuyên cần, cơm ca, thâm niên nghề, hỗ trợ thuê nhà trọ,.... (iv) Việc nâng lương cho NLĐ.

(2) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca (quan tâm thương lượng nâng số ngày nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương đối với các trường hợp như bản thân NLĐ kết hôn, con kết hôn, ông bà, cha mẹ, con mất hoặc bổ sung thêm các ngày lễ, tết cổ truyền của NLĐ là người dân tộc Khmer được nghỉ hưởng nguyên lương...)

(3) Đảm bảo việc làm (quan tâm thương lượng tiền lương ngừng việc....)

(4) Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động (quan tâm thương lượng về việc thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật, trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân...)

(5) Nội dung khác: Tham quan nghỉ mát; Trợ cấp khó khăn: hiếu hỉ, ốm đau; Tặng quà các ngày lễ, tết...

Bước 3: Ban Chấp hành công đoàn cơ sở: (1) Tổ chức lấy ý kiến tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận; Tổ chức ký kết TULĐTT. (2) Tham gia: Công khai, phổ biến TULĐTT; Yêu cầu NSDLĐ gửi các bản TULĐTT đến các cơ quan theo quy định (*trong đó có công đoàn cấp trên*); Giám sát việc thực hiện TULĐTT; Đánh giá định kỳ việc thực hiện TULĐTT; Định kỳ vào cuối năm tự chấm điểm, đánh giá chất lượng TULĐTT (*theo Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ ngày 21/10/2014 của Tổng Liên đoàn và văn bản hướng dẫn của Liên đoàn Lao động tỉnh*); Rà soát, sửa đổi, bổ sung TULĐTT.

## **2. Tăng số lượng và nâng cao chất lượng các cuộc đối thoại định kỳ tại nơi làm việc:**

\* **Về số lượng**: Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tham gia với NSDLĐ tổ chức đối thoại định kỳ **ít nhất 03 lần trong năm**. Tại doanh nghiệp có tổ chức công đoàn: Phần đầu có **100% doanh nghiệp** xây dựng và ban hành được Quy chế đối thoại tại doanh nghiệp; Phần đầu có **90% trở lên** doanh nghiệp tổ chức Hội nghị NLĐ, bầu được thành viên đối thoại và thành lập được tổ đối thoại; Có **trên 60% doanh nghiệp** tổ chức được đối thoại định kỳ đúng quy định; Có **100% doanh nghiệp** tổ chức được đối thoại đột xuất khi có vấn đề phát sinh.

### **\* Giải pháp để tăng số lượng và chất lượng các cuộc đối thoại**

- Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tham mưu với Cấp ủy Đảng cùng cấp trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đối thoại tại doanh nghiệp.

- Ban Chấp hành công đoàn cơ sở lựa chọn những NLĐ có hiểu biết về pháp luật lao động và công đoàn, chế độ chính sách đối với NLĐ, các nội quy, quy chế của doanh nghiệp; hiểu biết về tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đời sống, việc làm của NLĐ và được NLĐ tin nhiệm; có khả năng thuyết trình, thuyết phục hoặc phản biện để bầu làm thành viên đối thoại. Căn cứ vào nội dung đối thoại để thành lập tổ đối thoại cho phù hợp nhằm phát huy cao nhất năng lực, trình độ và sở trường của từng thành viên tổ đối thoại để đạt được mục tiêu đề ra.

- Đề xuất với NSDLĐ xây dựng và ban hành Quy chế đối thoại; Việc xây dựng Quy chế đối thoại phải phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp và tuân thủ các quy định hiện hành của pháp luật có liên quan. Phối hợp với NSDLĐ tổ chức Hội nghị NLĐ, bầu được thành viên đối thoại. Thành lập được tổ đối thoại.

(Liên đoàn Lao động tỉnh cụ thể hóa bằng Hướng dẫn số 13/HD-LĐLĐ ngày 20/12/2013 và Hướng dẫn số 22/HD-LĐLĐ ngày 10/11/2015).

- Ban Chấp hành công đoàn cơ sở mời các Báo cáo viên, cán bộ chuyên trách tập huấn chuyên sâu về kỹ năng đối thoại cho các thành viên đối thoại. Chủ động đề nghị công đoàn cấp trên tư vấn, hỗ trợ, giúp đỡ trong quá trình chuẩn bị nội dung đối thoại và trong thời gian đối thoại.

- Thường xuyên đi sâu, đi sát lắng nghe tâm tư nguyện vọng của NLĐ; tiếp nhận các kiến nghị và đề xuất của NLĐ. Chủ động chuẩn bị nội dung đối thoại, phân loại nội dung ưu tiên đối thoại và đề nghị NSDLD tổ chức đối thoại. Đối với những vấn đề bức xúc cần giải quyết ngay thì đề nghị tổ chức đối thoại đột xuất.

### **3. Nâng cao chất lượng bữa ăn ca của NLĐ:**

- *Đối với những doanh nghiệp chưa đảm bảo bữa ăn ca của NLĐ với mức từ 15.000đ trở lên:* Ban Chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khóa XI) số 07<sup>o</sup>/NQ-BCH ngày 25/02/2016 về chất lượng bữa ăn ca của NLĐ đề thương lượng với NSDLD nâng mức tiền lên thấp nhất là 15.000đ.

- *Đối với những doanh nghiệp chưa quy định tiền ăn ca cho NLĐ trong TULĐTT:* Ban Chấp hành công đoàn cơ sở thương lượng với NSDLD để đưa quy định về tiền ăn ca vào TULĐTT.

- Ban Chấp hành công đoàn cơ sở: (i) Chủ động tham gia với NSDLD thực hiện nghiêm các quy định pháp luật về an toàn vệ sinh thực phẩm, chăm lo sức khỏe, bữa ăn ca của NLĐ. (ii) Thực hiện giám sát chất lượng bữa ăn ca, đưa nội dung đảm bảo bữa ăn ca của NLĐ vào nội dung đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết TULĐTT phù hợp với mục tiêu Nghị quyết; có ý kiến với NSDLD không đưa những chi phí như: gas, vận chuyển, phục vụ... vào chi phí của bữa ăn ca. (iii) Trong quá trình thương lượng tập thể mà doanh nghiệp vẫn không thỏa thuận được với mức đề xuất của công đoàn cơ sở thì công đoàn cơ sở báo cáo và xin ý kiến công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trợ giúp để yêu cầu nâng mức bữa ăn ca theo đề xuất. (iv) Thực hiện khởi kiện hoặc đề nghị công đoàn cấp trên cơ sở khởi kiện Giám đốc doanh nghiệp khi doanh nghiệp để xảy ra ngộ độc thực phẩm ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe, tính mạng của NLĐ.

Trên đây là những tiêu chuẩn quan trọng góp phần xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, đề nghị Ban Chấp hành công đoàn các cấp triển khai thực hiện và báo cáo kết quả về Liên đoàn Lao động tỉnh (qua số điện thoại của Ban Chính sách - Pháp luật: 3.864.173) theo định kỳ (vào ngày 15 của tháng cuối quý).

#### **Nơi nhận:**

- Như trên;
- Đ/c Chủ tịch và các PCT LĐLĐ tỉnh;
- Các ban LĐLĐ tỉnh;
- Lưu VP, Ban CSPL

**TM. BAN THƯỜNG VỤ  
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**



**Trần Trung Truyền**