

# THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG HIỆN NAY

● TRẦN THỊ NGUYỆT

## TÓM TẮT:

Quan hệ lao động là quan hệ hình thành trên cơ sở sự thỏa thuận của các bên, vì vậy khi có tranh chấp phát sinh, các bên cần tự thương lượng với nhau. Khi các bên không thể tự thương lượng với nhau thì hòa giải là phương thức hiệu quả để giải quyết tranh chấp. Ở Việt Nam, hòa giải tranh chấp lao động được tiến hành thông qua các hòa giải viên lao động để giúp đỡ các bên tìm được tiếng nói chung, ổn định, hài hòa lại quan hệ lao động. Bài viết tập trung phân tích những bất cập trong quy định của pháp luật hiện hành, chỉ ra các nguyên nhân và hướng khắc phục nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ chế hòa giải tranh chấp lao động.

**Từ khóa:** tranh chấp lao động tập thể, hòa giải viên lao động.

## 1. Quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại hòa giải viên lao động

Hòa giải tranh chấp lao động là một trong những phương thức giải quyết tranh chấp lao động giữa các chủ thể tranh chấp thông qua việc một bên thứ ba đứng ra làm trung gian để giúp các bên thương lượng với nhau. Hòa giải lao động chính là hoạt động tiếp nối quá trình thương lượng giữa các bên, trong đó, bên hòa giải đóng vai trò trung gian, độc lập với hai bên tranh chấp sẽ tìm các hỗ trợ tìm ra những phương án hữu hiệu giúp hai bên cân bằng lợi ích và đạt được thỏa thuận chung. Hòa giải tranh chấp lao động có thể được tiến hành trong quá trình tố tụng hoặc ngoài quá trình

tố tụng. Với hoạt động hòa giải ngoài tố tụng, các quốc gia có quy định khác nhau về chủ thể có thẩm quyền hòa giải tranh chấp lao động, đó có thể là hội đồng hòa giải, ban hòa giải hoặc hòa giải viên lao động. Chủ thể tiến hành hòa giải phải là người không có quyền lợi liên quan đến một trong các bên tranh chấp, có hiểu biết về pháp luật lao động, có kỹ năng để giải quyết tranh chấp lao động. Trong quá trình tiến hành hòa giải, chủ thể tiến hành hòa giải không có quyền áp đặt ý chí lên các bên trong tranh chấp mà chỉ được đưa ra các gợi ý về mặt nội dung, hỗ trợ để các bên đưa ra lựa chọn và quyết định trên cơ sở tôn trọng một số nguyên tắc nhất định như độc lập, khách quan, không vi phạm điều cấm của pháp

luật, không trái đạo đức xã hội và thỏa ước lao động tập thể, bảo vệ danh dự nhân phẩm của các bên tranh chấp...

Hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp lao động mang tính tích cực trong giải quyết tranh chấp lao động. Hòa giải lao động đã được quy định trong một số văn bản của tổ chức Lao động quốc tế (ILO) như Khuyến nghị số 92 (ngày 29/6/1951 về hòa giải và trọng tài tự nguyện); Công ước 154 (ngày 19/6/1981 về xúc tiến thương lượng tập thể)... Trong pháp luật Việt Nam, hòa giải tranh chấp lao động được quy định trong các Bộ luật Lao động qua các thời kỳ và các văn bản hướng dẫn thi hành. Hiện nay, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, chủ thể có thẩm quyền hòa giải các tranh chấp lao động là hòa giải viên lao động.

Theo Khoản 1 Điều 184 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 93 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động thì hòa giải viên lao động là người được Chủ tịch UBND cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Nhiệm vụ của hòa giải viên lao động không phải đưa ra phán quyết để giải quyết vụ tranh chấp mà phải phân tích, đánh giá vụ việc, đưa ra quan điểm, định hướng và là cầu nối để các bên tranh chấp đạt được thống nhất. Vì vậy, pháp luật đặt ra các tiêu chuẩn khá chặt chẽ để bổ nhiệm hòa giải viên lao động. Theo đó hòa giải viên lao động phải là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ theo quy định của Bộ luật Dân sự, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt, am hiểu pháp luật lao động, có kinh nghiệm thực tế liên quan đến lĩnh vực quan hệ lao động (có ít nhất 03 năm làm việc trong lĩnh vực liên quan đến quan hệ lao động), có trình độ đại học trở lên và không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đã chấp hành xong bản án nhưng chưa được xóa án tích.

Khi phát sinh tranh chấp lao động, các bên có thể gửi đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc hòa giải viên lao động. Trường hợp hòa giải viên lao động trực tiếp nhận đơn yêu cầu từ đối tượng tranh chấp đề nghị giải quyết thì trong thời hạn 12 giờ kể từ khi tiếp nhận đơn, hòa giải viên lao động phải chuyển cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội đang quản lý hòa giải viên lao động để phân loại xử lý; Trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu, theo phân cấp quản lý, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm phân loại và có văn bản cử hòa giải viên lao động giải quyết theo quy định. Trường hợp tiếp nhận đơn từ hòa giải viên lao động, trong thời hạn 12 giờ kể từ khi tiếp nhận đơn, theo phân cấp quản lý, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội ra văn bản cử hòa giải viên lao động theo quy định. Tùy theo tính chất phức tạp của vụ việc, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có thể cử một hoặc một số hòa giải viên lao động cùng tham gia giải quyết. Về nguyên tắc, hòa giải là thủ tục bắt buộc đối với các tranh chấp lao động, tuy nhiên, theo khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019 có một số tranh chấp lao động cá nhân không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải như tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;...

Khi mở phiên họp và trong quá trình giải quyết tranh chấp, hòa giải viên có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp. Trường hợp các bên thỏa thuận được, hòa giải viên sẽ lập biên bản hòa giải thành có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động. Nếu các bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hòa giải để các bên

xem xét. Nếu các bên nhất trí với phương án hòa giải mà hòa giải viên đưa ra thì lập biên bản hòa giải thành. Nếu hai bên không chấp nhận phương án hòa giải hoặc một bên trong hai bên đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên lập biên bản hòa giải không thành, có chữ ký của các bên tranh chấp có mặt và hòa giải viên lao động.

Đối với các tranh chấp phát sinh do có sự khác nhau trong hiểu và thực hiện các quy định của pháp luật hoặc người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử, thao túng tổ chức đại diện người lao động, vi phạm nghĩa vụ thương lượng thiện chí (theo điểm b, c khoản 2 Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2019) mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì hòa giải viên lao động lập biên bản và chuyển hồ sơ tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét xử lý theo quy định của pháp luật.

Theo khoản 2 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải. Thời hạn này là khá ngắn để hòa giải viên lao động có thể tìm hiểu, phân tích kỹ vụ việc và tìm hướng giải quyết để hỗ trợ các bên một cách hiệu quả.

Các quy định về hòa giải viên lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019 về cơ bản đã khắc phục được một số hạn chế so với Bộ luật Lao động năm 2012, trong đó đã có sự mở rộng hơn về thẩm quyền của hòa giải viên lao động, khuyến khích hòa giải viên lao động tham gia và hỗ trợ các bên, phát triển quan hệ lao động, ngăn ngừa tranh chấp lao động.

## **2. Một số bất cập khi giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại hòa giải viên lao động và hướng khắc phục**

### **2.1. Một số bất cập và nguyên nhân**

Bên cạnh những thay đổi tích cực từ cơ chế pháp lý cũng như thực tiễn thực thi việc giải quyết tranh chấp lao động nói chung và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải nói riêng, vẫn còn tồn tại một số bất cập, hạn chế cần phải khắc phục, sửa đổi.

Từ năm 2020 đến nay, do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 nên nhiều doanh nghiệp lâm vào tình cảnh gặp khó khăn. Điều này dẫn tới hệ quả phát sinh những tranh chấp về tiền lương, chấm dứt hợp đồng lao động, bảo hiểm thất nghiệp... do các doanh nghiệp đều phải xem xét cơ cấu tổ chức lại để duy trì hoạt động và vượt qua giai đoạn khó khăn. Số vụ tranh chấp sẽ có xu hướng tăng trong một vài năm tới. Vì vậy, áp lực đối với lực lượng hòa giải viên lao động là rất lớn. Số vụ hòa giải thành chiếm tỷ lệ khoảng 60%, số vụ hòa giải không thành chiếm khoảng 40%. Trong đó, nguyên nhân của việc hòa giải không thành chủ yếu là do người sử dụng lao động thiếu thiện chí, vắng mặt trong buổi hòa giải<sup>1</sup>. Số vụ tranh chấp lao động được giải quyết tại hòa giải viên lao động tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh cao hơn hẳn các tỉnh thành khác, thể hiện mức độ hoạt động của các hòa giải viên ở các nơi là khác nhau, có nơi đội ngũ hòa giải viên nhiều nhưng số vụ tranh chấp thì ít nhưng có những nơi số vụ tranh chấp nhiều nhưng lực lượng hòa giải viên lại mỏng. Trong khi đó, có một số nơi, sau khi được bổ nhiệm hơn 1 năm vẫn không được phân công giải quyết một vụ tranh chấp lao động nào.

Hiện nay chưa có một mô hình hòa giải viên tiêu chuẩn, những quy định về hòa giải viên chưa bao hàm hết nhiệm vụ của hòa giải viên. Hòa giải viên còn nhiều bị động và cần có một mô hình, trong đó hòa giải viên có thể tiến hành theo cả hướng bị động và chủ động. Cơ chế quản lý đối với hòa giải viên lao động chưa cụ thể. Cần xác định rõ hòa giải viên lao động chịu sự quản lý và điều hành từ ai? Cơ chế tiền lương như thế nào? Trách nhiệm và hậu quả pháp lý đối với công việc cụ thể ra sao? Đồng thời cần thiết lập hệ thống hòa giải viên ở các cấp cao hơn để tạo điều kiện thuận lợi cho hòa giải viên có thể tiếp cận thông tin và giải quyết các vụ tranh chấp tại các doanh nghiệp do cơ quan cấp tỉnh quản lý hoặc các doanh nghiệp nằm trong các khu công nghiệp.

Về quyền lợi của hòa giải viên lao động trong

quá trình giải quyết tranh chấp lao động hiện nay còn hạn chế. Theo quy định hiện hành, kể từ ngày 01/01/2021, tiền bồi dưỡng của hòa giải viên lao động là 185.500 đồng/ngày. Mức bồi dưỡng này có phần chưa tương xứng với vai trò và trách nhiệm của hòa giải viên lao động, chưa đủ để thúc đẩy những người có đủ tâm, đủ tài, trách nhiệm và kinh nghiệm để giải quyết các tranh chấp lao động, bảo đảm quyền lợi cho các bên trong tranh chấp và ổn định quan hệ lao động.

Có thể thấy những tồn tại bất cập trong hoạt động giải quyết tranh chấp lao động tại hòa giải viên lao động xuất phát từ một số nguyên nhân sau:

- Về công tác triển khai hòa giải tranh chấp lao động cá nhân, mặc dù hàng năm Bộ Lao động Thương binh và Xã hội có kế hoạch triển khai tổ chức các buổi đào tạo kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động và kiến thức về quan hệ lao động cho các hòa giải viên lao động tại các địa phương, nhưng công tác triển khai hoạt động này còn chưa được diễn ra thường xuyên, liên tục. Chủ yếu các hoạt động đào tạo diễn ra trong thời gian ngắn, nội dung đào tạo còn sơ sài.

- Hiện nay, đa số các hòa giải viên lao động làm việc theo cơ chế kiêm nhiệm. Phần lớn họ đang làm việc trong các cơ quan nhà nước hoặc các tổ chức đoàn thể liên quan đến lao động. Điều này xuất phát từ việc hòa giải viên lao động chưa được coi như một nghề, các chế độ của hòa giải viên lao động chưa rõ ràng, chưa đủ để đảm bảo đời sống cho hòa giải viên lao động. Việc hòa giải viên lao động đang làm việc cho một số tổ chức đoàn thể như Công đoàn Việt Nam... được kiêm nhiệm làm hòa giải viên lao động có thể dẫn đến cách nhìn nhận vụ việc của hòa giải viên nghiêng về một phía người lao động hoặc người sử dụng làm ảnh hưởng đến hiệu quả của hoạt động hòa giải.

- Công việc phát triển đội ngũ hòa giải viên lao động chưa được thực sự quan tâm. Các hòa giải viên lao động hiện nay mới chỉ được đặt tên, quy định cho một số chức năng nhiệm vụ cũng như bổ nhiệm, miễn nhiệm, trong khi đó lại thiếu vắng

các quy định xác định cơ chế hoạt động của hòa giải viên, chưa được xác định là cơ quan hòa giải.

- Cơ chế hoạt động của hòa giải viên lao động hiện nay hầu như chưa được chú trọng và chưa có một cơ chế chung cho hoạt động của hòa giải viên lao động trên phạm vi cả nước về quản lý, sử dụng, trả công cho hòa giải viên mà lại phụ thuộc và cơ chế phân cấp của từng địa phương. Theo quy định của pháp luật hiện hành, hòa giải viên được thành lập ở đơn vị cấp huyện, trong khi đó việc quản lý doanh nghiệp không chỉ dành riêng cho cấp huyện dẫn đến việc khó tiếp cận vụ việc của hòa giải viên.

- Vai trò của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong việc hỗ trợ quan hệ lao động còn hạn chế. Hoạt động của tổ chức đại diện người lao động đã có đổi mới nhưng còn chậm, chưa coi trọng việc giám sát, thực thi pháp luật lao động, đối thoại tại nơi làm việc là trọng tâm để bảo vệ lợi ích cho người lao động. Do đó, người lao động thiếu sự tin tưởng vào tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, trong đó có công đoàn và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Sự hỗ trợ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và người lao động vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế, hoạt động chưa mang lại nhiều hiệu quả trực tiếp và thiết thực.

- Nhận thức và ý thức của người lao động và người sử dụng lao động còn chưa cao. Xuất phát từ tình hình thực tế tại Việt Nam, đa số người lao động Việt Nam chưa hiểu rõ pháp luật lao động đặc biệt là các vấn đề xoay quanh quyền và nghĩa vụ của mình. Người lao động còn thiếu thiện chí, không hợp tác trong công tác giải quyết tranh chấp lao động. Ở nhiều doanh nghiệp, người sử dụng lao động chưa chấp hành tốt quy định của pháp luật lao động, vẫn còn xảy ra tình trạng lách luật, trốn tránh việc thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ với người lao động dẫn tới việc tranh chấp lao động xảy ra thường xuyên.

## **2.2. Hướng khắc phục**

Xuất phát từ những tồn tại, bất cập trong thực

tế, cần xem xét sửa đổi bổ sung quy định Bộ luật Lao động 2019 để nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ chế hòa giải tranh chấp lao động.

*Một là*, cần bổ sung những quy định đảm bảo thực hiện các biên bản hòa giải thành của hòa giải viên lao động khi đến thời hạn mà các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các nội dung đã thống nhất. Cần có các biện pháp cưỡng chế để đảm bảo thực hiện biên bản hòa giải thành, như vậy sẽ góp phần nâng cao uy tín và vai trò của hòa giải viên lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, nâng cao ý thức trách nhiệm của chính các bên tranh chấp khi hòa giải và đỡ tốn kém chi phí, thời gian hơn là việc cho các bên được yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án nhân dân giải quyết.

*Hai là*, cần có các quy định bổ sung rõ ràng về quyền hạn, cách thức để hòa giải viên lao động thực hiện tốt việc tiến hành xác minh thu thập chứng cứ, tạo điều kiện cho hòa giải viên lao động tiếp cận trực tiếp những thông tin quan trọng để có cơ sở pháp lý hỗ trợ các bên giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả. Đồng thời, quy định trách nhiệm bảo mật thông tin của hòa giải viên đối với các thông tin mà họ có được trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

*Ba là*, nên có quy định về cơ chế hoạt động của các hòa giải viên lao động chuyên trách để tiến tới phát triển đội ngũ hòa giải viên lao động theo hướng chuyên nghiệp hơn, có thể coi đây như một nghề chứ không phải một chức danh hành chính như hiện nay. Nâng cao tiêu chuẩn đối với hòa giải viên lao động, các hòa giải viên lao động cần thời gian công tác hoạt động trong lĩnh vực quan hệ lao động lâu hơn, tối thiểu 05 năm, để tạo ra độ tin cậy cho các bên tranh chấp và khi đó hòa giải viên lao động mới có đủ kinh nghiệm để có thể giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh.

*Bốn là*, Nhà nước cần xem xét ban hành quy chế quản lý đối với hòa giải viên lao động để tạo điều kiện cho đội ngũ này xác định rõ trách nhiệm và hậu quả pháp lý từ việc giải quyết tranh chấp

lao động, từ đó nâng cao ý thức trách nhiệm của các hòa giải viên lao động. Cần có một cơ quan hòa giải tranh chấp lao động độc lập ở cấp tỉnh và cấp huyện để thống nhất quản lý đội ngũ hòa giải viên lao động.

*Năm là*, cần thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo tăng cường năng lực cho đội ngũ hòa giải viên, chia sẻ các thông tin, kinh nghiệm từ các địa phương, các kiến thức chung về quan hệ lao động và tranh chấp lao động, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn đối với đội ngũ hòa giải viên lao động. Đội ngũ hòa giải viên lao động cần được cân đối lại cho phù hợp với tình hình tranh chấp lao động ở từng địa phương.

*Sáu là*, cần tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người lao động, người sử dụng lao động về cơ chế hòa giải viên lao động và đội ngũ hòa giải viên để họ biết đồng thời hiểu hơn về cơ chế này, để có thể nhanh chóng tiếp cận khi cần hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động.

*Bảy là*, cần đổi mới và tăng cường vai trò của Công đoàn. Cần phát triển đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở có trình độ, tâm huyết, xây dựng một cơ chế hoạt động để chủ động nắm bắt tình hình, tổ chức đối thoại với người sử dụng lao động thường xuyên để các bên trong quan hệ có thể hiểu được nguyện vọng của nhau, hạn chế mâu thuẫn, xung đột.

Hòa giải lao động là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động có nhiều ưu điểm so với các phương thức khác. Trong bối cảnh nước ta đang chịu ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, nhiều hoạt động sản xuất - kinh doanh bị đình trệ, các doanh nghiệp lâm vào tình cảnh khó khăn, dự báo có thể phát sinh nhiều tranh chấp lao động hơn so với thời kỳ trước dịch. Vì vậy, cần phải đẩy mạnh cơ chế hòa giải, để thông qua đó có thể nhanh chóng giải quyết các xung đột phát sinh, duy trì ổn định quan hệ lao động sau khi được giải quyết, nâng cao vai trò, vị thế của hòa giải viên lao động, đồng thời giảm áp lực cho hệ thống cơ quan tài phán ■

## TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (2019), *Bản tin Quan hệ lao động quý IV năm 2019*, tr14.
2. Đào Xuân Hội (2017), Bộ luật Lao động (sửa đổi) cần quy định về xây dựng cơ quan hòa giải tranh chấp lao động quốc gia, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 14(342), 35 - 41.
3. Hoàng Thị Việt Anh (2014), Chế định hòa giải viên lao động và nhu cầu giải quyết tranh chấp lao động hiện nay, *Tạp chí Tòa án Nhân dân*, số 22/2014, tr. 14 - 19.

**Ngày nhận bài: 2/3/2023**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/3/2023**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 15/3/2023**

*Thông tin tác giả:*

**ThS. TRẦN THỊ NGUYỆT**

**Trường Đại học Thương mại**

## CURRENT REGULATIONS ON RESOLVING LABOR DISPUTES THROUGH LABOR RELATION MEDIATORS IN VIETNAM

● Master. **TRAN THI NGUYET**  
Thuongmai University

### ABSTRACT:

Labor relation is a relationship formed on the agreement of parties. Hence, if a labour dispute arises, the parties need to negotiate with each other. When the parties are unable to negotiate in order to resolve disputes, mediation is considered an effective method to handle these disputes. In Vietnam, labor relation mediators help the parties find an agreement, stabilize and harmonize their labor relations. This paper analyzes the inadequacies in the current regulations on labor relation mediation, points out the causes and proposes solutions to enhance the labor relation mediation mechanism in Vietnam in the coming time.

**Keywords:** collective labor disputes, labor relation mediators.