

**VIỆN HÀN LÂM  
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

**ĐÀO XUÂN HỘI**

**HÒA GIẢI TRONG GIẢI QUYẾT  
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT  
VIỆT NAM HIỆN NAY**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế**

**Mã số: 62 38 01 07**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Phạm Hữu Nghị**

**Hà Nội, 2017**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Những số liệu trong các bảng biểu phục vụ cho việc phân tích, nhận xét, đánh giá được chính tác giả thu thập từ các nguồn khác nhau có ghi rõ trong phần tài liệu tham khảo.

Trong Luận án, khi sử dụng các nhận xét, đánh giá cũng như số liệu của các tác giả khác, của các cơ quan, tổ chức, nghiên cứu sinh đều đã trích dẫn đầy đủ nguồn tài liệu tham khảo.

Nếu phát hiện có bất kỳ sự gian lận nào tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về nội dung Luận án của mình.

*Hà Nội, ngày tháng năm 2017*

**Nghiên cứu sinh**

**Đào Xuân Hội**

## MỤC LỤC

MỞ ĐẦU .....	1
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU .....	8
1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động .	9
1.2. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu đề tài .....	20
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 .....	25
CHƯƠNG 2. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HÒA GIẢI, PHÁP LUẬT VỀ HÒA GIẢI TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG .....	27
2.1. Khái niệm tranh chấp lao động, hòa giải tranh chấp lao động.....	27
2.2. Nguyên tắc, chủ thể, quy trình, nội dung hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động và cơ quan quản lý hòa giải viên .....	41
2.3. Các mối quan hệ của hòa giải tranh chấp lao động .....	55
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2 .....	59
CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN VỀ HÒA GIẢI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY .....	62
3.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam về hòa giải tranh chấp lao động .....	62
3.2. Thực tiễn hòa giải tranh chấp lao động ở nước ta.....	80
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 .....	104
CHƯƠNG 4. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ HÒA GIẢI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY .....	108
4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động .....	108
4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động .....	112
4.3. Giải pháp tổ chức thực hiện hòa giải tranh chấp lao động trong thực tiễn.....	136
KẾT LUẬN CHƯƠNG 4 .....	141
KẾT LUẬN.....	144
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ.....	148
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	149

## DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BLLĐ	Bộ luật Lao động
BLĐTBXH	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
CN	Công nhân
CQHGTCLĐ	Cơ quan Hòa giải tranh chấp lao động
CQHGTCLĐQG	Cơ quan Hòa giải tranh chấp lao động quốc gia
HGVLD	Hòa giải viên lao động
HGV	Hòa giải viên
ILO	International Labour Office (Tổ chức Lao động quốc tế)
LĐLĐ	Liên đoàn lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
QHLD	Quan hệ lao động
TTP	Hiệp định đối tác kinh tế xuyên Thái bình dương
TCTLN	Tổ công tác liên ngành
TCLĐ	Tranh chấp lao động
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

## **DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ**

Biểu 3.1. Tình hình thực trạng tranh chấp lao động trên cả nước giai đoạn 1995-2015 dẫn đến các cuộc đình công .....	82
Biểu 3.2. Số vụ án lao động được thụ lý và xét xử cấp sơ thẩm trên cả nước mỗi năm.....	86
Biểu 3.3. Số lượng hòa giải viên tại các đơn vị cấp tỉnh .....	93
Biểu 3.4. Số lượng hòa giải viên trung bình/đơn vị cấp huyện ở một số tỉnh	93
Biểu 3.5. Số lượng hòa giải viên theo trình độ tại một số tỉnh .....	94
Biểu 3.6. Tỷ lệ hòa giải viên theo chuyên môn tại một số tỉnh phía Bắc .....	95
Biểu 3.7. Tỷ hòa giải viên làm kiêm nhiệm tại một số tỉnh miền Trung và Tây Nguyên .....	96
Sơ đồ 4.1. Cơ quan quản lý hòa giải viên được đề xuất .....	124
Sơ đồ 4.2. Quy trình hòa giải tranh chấp lao động được đề xuất.....	134

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong các quan hệ xuất hiện, tồn tại và được thừa nhận trong nền kinh tế thị trường, quan hệ lao động là một loại quan hệ đặc biệt bởi nó vừa là quan hệ có tính cá nhân, vừa là quan hệ có tính tập thể; vừa là quan hệ kinh tế, vừa là quan hệ mang tính xã hội. Do nhiều nguyên nhân khác nhau, các tranh chấp lao động thường xuyên xảy ra. Tình hình tranh chấp lao động, đặc biệt là tranh chấp lao động mang tính tập thể thời gian qua có diễn biến phức tạp và ngày càng gia tăng, kéo theo tình trạng nghỉ việc tập thể. Điều này đã ảnh hưởng rất lớn tới hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như ổn định trật tự xã hội.

Tranh chấp lao động được giải quyết thông qua các phương thức như: thương lượng, hoà giải, trọng tài, tư pháp. Trong đó, Hoà giải vừa được coi là phương thức, vừa là thủ tục khi giải quyết tranh chấp lao động. Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động thể hiện vai trò rất quan trọng của mình trước và ngay cả trong khi các tranh chấp được đưa ra giải quyết tại các cơ quan giải quyết tranh chấp như trọng tài hay tòa án. Thông qua hòa giải, các đương sự đạt được các thỏa thuận với sự tự do tự nguyện, phát huy được truyền thống đoàn kết, tinh thần tương thân tương ái của dân tộc, góp phần rút ngắn quá trình giải quyết tranh chấp, góp phần nâng cao hiệu quả việc giải quyết tranh chấp lao động, có thể trở thành phương thức giải quyết tranh chấp thay thế hữu hiệu so với trọng tài hoặc tư pháp. Tuy vậy, thực tiễn cho thấy những ưu điểm to lớn của hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động đã ít có cơ hội được thực hiện. Có nhiều nguyên nhân để giải thích cho tình trạng nói trên, trong đó có những vấn đề mang tính nhận thức lý luận đối với hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động cũng như thực trạng quy định pháp luật, các thể chế hỗ trợ hoà giải tranh chấp lao động ... khiến các chủ thể trong tranh chấp lao động chưa lựa chọn Hoà giải như một phương thức thay thế hữu hiệu trong giải quyết tranh chấp lao động.

Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 bắt đầu chú trọng hơn về vấn đề này thông qua việc quy định nhiều điểm mới về giải quyết tranh chấp lao động, đặc biệt là hòa giải trong giải

quyết tranh chấp lao động, cụ thể là vấn đề Hòa giải viên lao động (HGVLD) thay vì Hội đồng hòa giải cơ sở cộng với HGVLD như trước đây. Bên cạnh đó, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đang chỉ đạo các cấp triển khai việc thực hiện các quy định về pháp luật của Bộ Luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành về HGVLD, những kết quả của việc này có thể góp phần tạo ra các thực tiễn áp dụng phương thức hòa giải nhằm thúc đẩy hòa giải tranh chấp lao động trở thành phương thức giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả ở Việt Nam. Song trên thực tế, việc giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải vẫn còn rất hạn chế, chủ yếu vẫn hòa giải các tranh chấp lao động cá nhân và tỷ lệ hòa giải thành cũng chưa cao...

Bên cạnh đó, hòa giải với tư cách là phương thức giải quyết tranh chấp lao động trước đây hầu như chưa được chú trọng cả về lý luận, pháp luật thực định và đặc biệt trong thực tế. Cho đến nay, ở Việt Nam vẫn chưa có mô hình hòa giải tiêu chuẩn và được quản lý một cách chuyên nghiệp, trình tự, thủ tục hòa giải, quyền hạn và tiêu chuẩn của HGVLD cũng còn nhiều điểm hạn chế... Trong khi đó còn thiếu vắng các công trình nghiên cứu về vấn đề này ở nước ta.

Có thể thấy, việc nghiên cứu cơ sở lý luận, thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng về hòa giải tranh chấp lao động vẫn còn nhiều hạn chế. Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu cơ sở lý luận, thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng phương thức hòa giải để giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này là hết sức cần thiết.

Từ những lý do trên đây, tôi đã chọn vấn đề ***“Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam hiện nay”*** làm đề tài tiến sĩ luật học thuộc chuyên ngành Luật Kinh tế.

## **2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

Mục tiêu nghiên cứu trong luận án này là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động ở Việt Nam hiện nay. Từ đó, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và bảo đảm thực hiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động.

Để đạt được mục đích nêu trên, luận án cần giải quyết được các nhiệm vụ sau đây:

- Phân tích làm rõ bản chất, ý nghĩa của hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động; nghiên cứu cơ sở lý luận của pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

- Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động; đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam.

- Từ cơ sở lý luận và thực tiễn, luận án nêu định hướng và đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và thực hiện pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

### **3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận án**

Đối tượng nghiên cứu của luận án là:

- Những vấn đề lý luận về hòa giải tranh chấp lao động và pháp luật về hòa giải trong giải quyết các tranh chấp lao động.

- Các quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về hòa giải trong giải quyết các tranh chấp lao động.

Trong phạm vi nghiên cứu của luận án này, Nghiên cứu sinh đi sâu vào nghiên cứu hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động như một *phương thức độc lập với các phương thức giải quyết tranh chấp lao động khác như phương thức giải quyết tranh chấp tại tòa án hay giải quyết tranh chấp theo thủ tục trọng tài*. Việc hòa giải các bên tranh chấp trong các thủ tục tòa án hay trọng tài như là một bước, một thủ tục trong tiến trình giải quyết tranh chấp có thể được đề cập nhưng không được tập trung nghiên cứu trong luận án này.

Về điều chỉnh pháp luật, luận án không nghiên cứu toàn bộ quy định pháp luật Việt Nam từ trước đến nay về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam mà tập trung trong khoảng thời gian từ khi Bộ luật Lao động năm 1994 ra đời đến nay, đặc biệt là Bộ luật Lao động năm 2012. Trong nghiên cứu Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động nhìn dưới góc độ là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động



độc lập theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành thì các quy định về bộ máy, hay cơ quan thực hiện việc hòa giải, các quy định về HGV, quyền và nghĩa vụ của HGV, cơ chế hoạt động, tổ chức hoạt động của HGV đặc biệt được chú ý.

Do quy định của pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động có tính quốc tế hóa rất cao và thường hướng đến sự hài hòa trong một chuẩn mực chung của quốc tế, việc nghiên cứu các quy định về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay luôn đặt trong sự phân tích, đối chiếu với quy định của pháp luật quốc tế, pháp luật và thực tiễn của một quốc gia. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay đây là cách tiếp cận cần thiết.

#### **4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu của luận án**

Trong luận án sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu cụ thể như: phương pháp hệ thống, phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp luật học so sánh, phương pháp thống kê, phương pháp lịch sử cụ thể, đặc biệt là phương pháp phân tích quy phạm pháp luật. Để hoàn thành mục đích nghiên cứu thì có sự kết hợp giữa các phương pháp trong từng phần của luận án, phương pháp phân tích và tổng hợp là phương pháp được sử dụng nhiều nhất trong luận án. Đối với mỗi chương thì có một số phương pháp nghiên cứu chủ đạo để làm rõ mục đích nghiên cứu

- Ở Chương 1, tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp thống kê, phương pháp phân tích và tổng hợp để đưa ra đánh giá về tình hình nghiên cứu của luận án

- Ở Chương 2, tác giả sử dụng chủ yếu phương pháp lịch sử, phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp hệ thống, phương pháp luật học so sánh để đưa ra khái niệm tranh chấp, giải quyết tranh chấp, hòa giải trong giải quyết tranh chấp, tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động

- Ở Chương 3, tác giả sử dụng chủ yếu phương pháp phân tích quy phạm pháp luật, phương pháp thống kê, so sánh để thấy được thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

- Ở Chương 4, tác giả sử dụng phương pháp tổng hợp, phương pháp hệ thống để nêu lên những định hướng hoàn thiện pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động; tác giả sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp hệ thống để đưa ra những giải pháp sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động hiện nay.

Các phương pháp cụ thể nói trên được sử dụng trên cơ sở phương pháp luận là phương pháp duy vật biện chứng, phương pháp chủ nghĩa duy vật lịch sử; quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và pháp luật.

### **5. Đóng góp mới về khoa học của luận án**

Là công trình chuyên khảo nghiên cứu trực tiếp, toàn diện, có hệ thống về hòa giải trong giải quyết các tranh chấp lao động tại Việt Nam hiện nay, luận án có những điểm mới chủ yếu như sau:

#### *Về lý luận:*

Luận án đã làm sâu sắc thêm những vấn đề lý luận về hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động như quan niệm về tranh chấp lao động; khái niệm hoà giải tranh chấp lao động; những vấn đề lý luận về hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động (nguyên tắc, chủ thể, quy trình, nội dung hoà giải tranh chấp lao động, tổ chức bộ máy HGV, nhiệm vụ, hoạt động HGV); lý luận về điều chỉnh pháp luật về hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

#### *Về đánh giá thực trạng pháp luật hoà giải giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam:*

Luận án đã nhận diện và đánh giá toàn diện hệ thống pháp luật về hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam hiện nay (nguyên tắc, thành phần tham gia, trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động, bảo đảm điều kiện cho hoạt động hoà giải tranh chấp lao động ...). Luận án đã đánh giá thực hiện pháp luật hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Từ nghiên cứu của mình, nghiên cứu sinh rút ra được một số điểm sau đây: Khẳng định hoà giải là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động có nhiều ưu thế cần được ưu tiên; Hệ thống pháp luật về hoà giải tranh chấp lao động ở Việt Nam đang ngày càng hoàn thiện. Bên cạnh đó, luận án cũng đã

chỉ ra những hạn chế, bất cập của pháp luật hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động, cụ thể là: Pháp luật Việt Nam chưa có mô hình hoà giải tiêu chuẩn; Chưa có mô hình quản lý hoà giải viên; Quy định tiêu chuẩn hoà giải viên chưa cụ thể; Chưa xác định rõ cơ chế hoạt động của hoà giải viên; Giá trị pháp lý của kết quả hoà giải; Thiếu vắng các quy định khái niệm hòa giải và nguyên tắc hoà giải tranh chấp lao động. Cùng với cơ sở lý luận được làm sáng tỏ ở chương 2, đây là những cơ sở thực tiễn cần thiết để luận án đưa ra những đề xuất hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động ở nước ta.

*Về đề xuất định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về hoà giải giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam hiện nay:*

Luận án đã đề xuất được 8 định hướng, 8 giải pháp hoàn thiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động, 3 nhóm giải pháp tổ chức thực hiện pháp luật hòa giải tranh chấp lao động. Trên cơ sở một số định hướng hoàn thiện các quy định pháp luật hoà giải giải quyết tranh chấp lao động, luận án đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật hoà giải giải quyết tranh chấp lao động, cụ thể sau đây:

Xây dựng khái niệm tranh chấp lao động; Xây dựng khái niệm hoà giải tranh chấp lao động; Quy định các nguyên tắc hoà giải tranh chấp lao động; Xây dựng mô hình hoà giải chủ động và hoà giải phòng ngừa; Xây dựng cơ quan thống nhất quản lý hoà giải tranh chấp lao động cấp quốc gia; Thiết lập cơ quan hoà giải độc lập và khuyến khích cơ chế hoà giải tư nhân; Hoàn thiện các quy định về hoà giải viên: Mô hình quản lý; tiêu chuẩn hoà giải viên; Cơ chế hoạt động của hoà giải viên; Đề xuất phương án xây dựng quy trình hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động; Xây dựng hệ thống pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động riêng và cơ quan giải quyết tranh chấp lao động riêng.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án**

Những kết quả nghiên cứu của luận án có giá trị tham khảo cho các cơ quan hữu quan trong quá trình hoạch định chính sách, xây dựng và hoàn thiện pháp luật lao động, hoàn thiện cơ chế về hòa giải trong giải quyết các tranh chấp lao động tại Việt Nam hiện nay.

Luận án là tài liệu tham khảo hữu ích trong các cơ sở nghiên cứu và đào tạo về luật học, trước hết là Luật Lao động.

### **7. Cơ cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận án có kết cấu bốn chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý thuyết nghiên cứu.

Chương 2: Những vấn đề lý luận về hòa giải, pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động

Chương 3: Thực trạng pháp luật và thực tiễn hoà giải trong tranh chấp lao động ở Việt Nam hiện nay.

Chương 4: Hoàn thiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động ở Việt Nam hiện nay.

# **CHƯƠNG 1**

## **TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU**

Giải quyết tranh chấp lao động là một đòi hỏi tất yếu khi có xảy ra tranh chấp lao động. Liên quan đến vấn đề giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải có một ý nghĩa quan trọng. Hòa giải không chỉ là một phương pháp giải quyết tranh chấp, mà còn là một thủ tục trong trình tự giải quyết tranh chấp và là một nguyên tắc của giải quyết tranh chấp lao động.

Điềm qua tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước có thể thấy có nhiều công trình đã nghiên cứu về từng phần hoặc mỗi khía cạnh, hoặc các vấn đề liên quan đến hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Những nghiên cứu đó giải quyết các vấn đề phụ thuộc vào mục tiêu nghiên cứu cụ thể, trong điều kiện hoàn cảnh lịch sử và kinh tế, xã hội cụ thể, phục vụ cho ngành khoa học cụ thể, ở tầm vóc và phạm vi cụ thể đã nghiên cứu về một hoặc một số nội dung liên quan đến hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Trong luận án này, những nghiên cứu được thể hiện trong các công trình khoa học được công bố trước đây về những vấn đề có liên quan đến hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động sẽ được nêu ra, phân tích, nhận định như tiền đề, luận điềm, cơ sở hoặc như những tham khảo của luận án. Luận án này sẽ tiếp thu, đưa vào luận án và làm sâu sắc hơn luận điềm để phục vụ cho mục đích chính của luận án hoặc sẽ mở xẻ và đi sâu theo những góc nhìn mới với mục tiêu đưa ra những điềm mới hoặc một cách có hệ thống về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

Tổng quan về các công trình nghiên cứu sẽ được thực hiện theo những nội dung như dưới đây.

## **1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động**

### ***1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về khái niệm tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động***

Khái niệm tranh chấp lao động không phải là khái niệm mới hay có nhiều tranh cãi trong hoạt động nghiên cứu cũng như hoạt động giảng dạy. Khái niệm này đã được đưa ra ở trong giáo trình của nhiều trường đại học như giáo trình Luật lao động Việt Nam của trường Đại học Luật Hà Nội, giáo trình Luật Lao động của trường Đại học Lao động – Xã hội. Tuy vậy, các khái niệm như giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động vẫn chưa được nghiên cứu thấu đáo. Trong giáo trình Luật Lao động Việt Nam của trường Đại học Luật Hà Nội tuy không đưa ra một khái niệm riêng của mình về tranh chấp lao động nhưng thừa nhận và tập trung phân tích khái niệm về tranh chấp lao động được quy định trong Bộ luật Lao động [45, Tr.446]. Bên cạnh đó, giáo trình này còn chỉ ra những dấu hiệu căn bản của tranh chấp lao động [45, Tr.447], phân tích các đặc điểm, nguồn gốc, phân loại tranh chấp lao động [45, Tr.448-458]. Tuy vậy, khái niệm về hòa giải tranh chấp lao động không được nhắc đến mà nêu theo nhìn nhận chung “hòa giải là quá trình các bên tranh chấp đưa tranh chấp giữa họ ra trước một người thứ ba trung lập để giải quyết” [45, Tr.475], giáo trình cũng nêu những đặc điểm quá trình hòa giải, bản chất của hòa giải, vai trò của hòa giải và quy định của pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động [45, Tr.475-480]. Giáo trình Luật lao động của trường Đại học Lao động – Xã hội cũng dành một chương về tranh chấp lao động và đình công. Trong giáo trình này, khái niệm về tranh chấp lao động cũng chính là khái niệm tranh chấp lao động được quy định tại Bộ luật Lao động, bên cạnh đó, giáo trình cũng chỉ ra một số đặc điểm của tranh chấp lao động [24, Tr.540]. Trong giáo trình này, mặc dù hòa giải tranh chấp lao động không được tập trung phân tích mà chỉ được nêu ra như một phương thức giải quyết tranh chấp lao động nhưng khái niệm hòa giải tranh chấp lao động lại được nêu: “hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp

lao động được tiến hành trên cơ sở sự bàn bạc, thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc tập thể người lao động, có sự tham gia của người thứ ba khi các bên tranh chấp không tự thương lượng được với nhau, nhằm tìm ra hướng giải quyết tốt nhất cho những mâu thuẫn trong quan hệ lao động” [24, Tr.548]. Có rất nhiều giáo trình của nhiều trường đại học giảng dạy Luật lao động cũng có nêu những vấn đề, phân tích vấn đề về giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải tranh chấp lao động. Trong phạm vi luận án, nghiên cứu sinh chỉ đưa ra một giáo trình của một trường đào tạo chuyên ngành luật và một giáo trình của một trường không đào tạo chuyên ngành luật.

Không chỉ có các trường đại học, tranh chấp lao động và hòa giải tranh chấp lao động cũng được sự quan tâm của nhiều chuyên gia, nhiều nghiên cứu. Trong đó, một số chuyên gia của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cũng quan tâm đến trong các nghiên cứu hoặc báo cáo của mình. Có thể kể đến như “Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động” của Tiến sĩ Eladio Daya [15], chuyên gia Ban luật lao động và quan hệ lao động của ILO, “Quan hệ lao động giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam” – tài liệu nghiên cứu của Dự án ILO – Việt Nam năm 2006 của tiến sĩ Chang – Hee Lee, chuyên gia về quan hệ lao động của Văn phòng tiểu khu vực Đông Á thuộc ILO. Các tài liệu nghiên cứu này chỉ ra các tranh chấp lao động và tình hình giải quyết tranh chấp lao động cũng như nguyên nhân và những tồn tại của tiến trình giải quyết tranh chấp lao động. Các nghiên cứu này cũng đã đề cập hòa giải và trọng tài như là các phương thức giải quyết tranh chấp lao động hướng tới hoàn thiện cơ chế ba bên trong quan hệ lao động [15]. Khái niệm về tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động hay hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động không được đưa ra cụ thể hay bình luận mà được thừa nhận như một kiến thức chung đã biết và được thể hiện ở các nội dung cụ thể về tình hình giải quyết tranh chấp lao động và hoàn thiện cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

Trong cuốn “Quản lý quan hệ lao động trong một môi trường thay đổi - phiên bản 2” của tác giả Michael Ballot có nhắc đến tranh chấp lao động

như là những xung đột giữa người lao động với các chủ thể khác trong quá trình lao động “phần lớn các tranh chấp xảy ra giữa lao động và quản lý liên quan đến các quyết định quản lý tại nơi làm việc mà người lao động không đồng tình với cá nhân người lao động, nhóm người lao động, hoặc, trong một môi trường công đoàn hay công đoàn” [85, Tr.305]. Về giải quyết tranh chấp lao động, trong cuốn này, tác giả cũng đưa ra cách thức để giải quyết 2 loại tranh chấp lao động chính là tranh chấp cá nhân và tranh chấp lao động tập thể “tổ chức dành một số lượng đáng kể thời gian và công sức, và một số lượng đáng kể tiền bạc, để giải quyết tranh chấp phát sinh giữa người lao động và sử dụng lao động của họ. Trong lĩnh vực quản lý quan hệ lao động, những tranh chấp thường được chia thành hai loại: một loại lớn công việc thường nhật - hoạt động hàng ngày của tổ chức, chủ yếu liên quan đến các quy định của nơi làm việc, và một loại nhỏ hơn đối với đàm phán, thương lượng tập thể” [85, Tr.354]. Trong đó, cuốn sách cũng nêu lên các vấn đề về quá trình giải quyết tranh chấp lao động, kỹ thuật giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Những kiến thức trong cuốn sách này về các vấn đề trên cũng sẽ được chọn lọc, kế thừa để giải quyết các vấn đề phục vụ cho mục tiêu của luận án này.

Ở Việt Nam, đã có nhiều công trình nghiên cứu về tranh chấp lao động, tranh chấp dân sự, tranh chấp thương mại, các công trình nghiên cứu về thủ tục giải quyết tranh chấp hay hòa giải như là một bước của thủ tục giải quyết tranh chấp. Trong các công trình đó có đề cập các khái niệm về tranh chấp, giải quyết tranh chấp, tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải và hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

Các nghiên cứu ở cấp luận án tiến sĩ có thể kể đến như luận án “Cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam” của tác giả Nguyễn Xuân Thu – Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2008, luận án “Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam” của tác giả Phạm Công Bảy – Học viện Khoa học xã hội, năm 2012; luận án “Hòa giải trong giải quyết tranh chấp kinh tế tại tòa án ở Việt Nam” của tác giả Đào Thị Xuân Lan, Viện Nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật, năm 2004; luận án



“Pháp luật giải quyết tranh chấp kinh tế bằng con đường tòa án ở Việt Nam” của tác giả Nguyễn Thị Kim Vinh, Viện Nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật, năm 2003; luận án “Chế định hòa giải trong pháp luật tố tụng dân sự Việt Nam, cơ sở lý luận và thực tiễn” của tác giả Trần Văn Quảng, Đại học Luật Hà Nội, năm 2004; luận án “Tài phán Lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Đại học Luật Hà Nội, năm 2002; luận án “Phân cấp thẩm quyền giải quyết tranh chấp dân sự trong hệ thống tòa án ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay” của tác giả Lê Thị Hà, Đại học Luật Hà Nội, năm 2005; Luận án Tiến sĩ của Hoàng Thị Việt Anh: Hoàn thiện pháp luật hoà giải tranh chấp lao động ở Việt Nam, năm 2014, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia TP HCM.

Khái niệm tranh chấp, tranh chấp lao động được nhắc đến, phân tích, mổ xẻ nhiều trong các nghiên cứu được liệt kê phía trên.

Như trong luận án “Hòa giải trong giải quyết tranh chấp kinh tế tại tòa án ở Việt Nam” của tác giả Đào Thị Xuân Lan, Viện Nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật, năm 2004 đã luận giải về khái niệm tranh chấp “được hiểu là những xung đột và bất đồng về quyền lợi và nghĩa vụ của các chủ thể khi tham gia vào các quan hệ xã hội” [38, tr.7]. Khái niệm giải quyết tranh chấp được quan niệm là “làm cho các xung đột, bất đồng không còn thành vấn đề nữa” ” [38, Tr.13], bên cạnh đó đưa các loại phân loại giải quyết tranh chấp như giải quyết tranh chấp theo chủ thể. Khái niệm hòa giải được thể hiện thông qua việc đưa các khái niệm “hòa giải” theo từ điển tiếng Việt, một số từ điển khác và từ đó rút ra một số yếu tố cơ bản của hòa giải bao gồm: 1. Là một phương thức giải quyết tranh chấp giữa các bên với sự hiện diện của bên thứ ba trung gian do các bên lựa chọn; 2. Vai trò của bên thứ ba trung gian là giúp đỡ, hỗ trợ các bên bằng cách đưa ra các đề nghị, phương án giải quyết tranh chấp để các bên lựa chọn, thỏa thuận tự quyết định; 3. Tính chất của hòa giải là quá trình giải quyết tranh chấp một cách tự nguyện trên cơ sở tự định đoạt của các bên nhằm mục đích dàn xếp ổn thỏa, thân thiện về tranh chấp đã xảy ra giữa họ ” [38, tr.16]. Luận án này cũng đã đưa ra các nguyên tắc của hòa giải trong giải quyết tranh chấp kinh tế tại tòa án là những nguyên tắc có

thể sử dụng để tham khảo khi xây dựng các nguyên tắc của hòa giải trong giải quyết các tranh chấp lao động như nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp, đảm bảo tính khách quan, công bằng, hợp lý, không trái pháp luật, bảo vệ uy tín của các bên tranh chấp cũng như bảo vệ bí mật kinh doanh. Luận án trên đề cập quy trình hòa giải trong giải quyết tranh chấp kinh tế tại tòa án. Nội dung này có thể được tham khảo để xây dựng quy trình hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động như giai đoạn chuẩn bị, thu thập, xử lý thông tin liên quan đến tranh chấp, giai đoạn hòa giải và giai đoạn kết thúc. Luận án của Đào Thị Xuân Lan có đưa ra sự so sánh giữa hòa giải các tranh chấp kinh tế với hòa giải các tranh chấp lao động.

Luận án: “Pháp luật giải quyết tranh chấp kinh tế bằng con đường tòa án ở Việt Nam” của tác giả Nguyễn Thị Kim Vinh, Viện nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật, năm 2002 đã nêu những khái niệm cơ bản về tranh chấp và giải quyết tranh chấp kinh tế “giải quyết tranh chấp kinh tế (tài phán kinh tế) chính là việc lựa chọn các hình thức, biện pháp thích hợp để giải tỏa các mâu thuẫn, bất đồng, xung đột lợi ích giữa các bên, tạo lập lại sự cân bằng về mặt lợi ích mà các bên có thể chấp nhận được” [74, tr.12]. Luận án giới thiệu và phân tích 4 hình thức giải quyết tranh chấp được sử dụng rộng rãi trên thế giới bao gồm thương lượng, hòa giải, trọng tài (phi Chính phủ) và tòa án trong đó cũng có nghiên cứu hòa giải như một trong các phương pháp giải quyết tranh chấp nói chung “mà trong quá trình thương lượng có sự tham gia của bên thứ ba độc lập do hai bên cùng chấp nhận hay chỉ định làm vai trò trung gian để hỗ trợ cho các bên nhằm tìm kiếm những giải pháp thích hợp cho việc giải quyết xung đột nhằm chấm dứt các tranh chấp, bất hòa” [74, tr.15]. Đặc biệt, luận án này còn chỉ ra hai hình thức hòa giải là hòa giải trong tổ tụng và hòa giải ngoài tổ tụng. Bên cạnh đó, luận án cũng đặt ra một số vấn đề pháp lý cần giải quyết bao gồm: sự lựa chọn của các bên về trung gian hòa giải, các bên xác định một tiến trình tiến hành trung gian hòa giải, tính chất của các nhận xét, biện luận và đề xuất của trung gian hòa giải.

Luận án “Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Đại học Luật Hà Nội, năm 2002 không bàn sâu về

khái niệm tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động hay hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Luận án đã nêu khái niệm và đi sâu vào phân tích khái niệm về “tài phán lao động” như là phương pháp giải quyết tranh chấp lao động. Từ đó đưa ra cách hiểu giải quyết tranh chấp lao động như một “hoạt động nhằm phân định tính hợp pháp, đúng đắn trong hành vi của các bên tranh chấp nhằm bảo vệ quyền, lợi ích của các bên tranh chấp, của Nhà nước và xã hội” [46, tr.9]. Không chỉ có vậy, vấn đề giải quyết tranh chấp lao động có thể được hiểu theo nghĩa rộng “không chỉ dừng lại ở việc giải quyết tranh chấp lao động mà còn bao gồm các cuộc đình công và bế xưởng” [46, tr.12]. Luận án trên còn xem xét bản chất, vai trò của tài phán lao động như là phương thức giải quyết tranh chấp lao động “là hoạt động giải quyết tranh chấp lao động và quyết định tính hợp pháp của các cuộc đình công” [46, tr.42]. Tuy vậy, do phạm vi đề tài liên quan đến tài phán nên việc giải quyết các tranh chấp lao động được nghiên cứu ở luận án trên chủ yếu xung quanh phương thức giải quyết bằng tòa án và trọng tài lao động.

Luận án: “Chế định hòa giải trong pháp luật tố tụng dân sự Việt Nam – cơ sở lý luận và thực tiễn” của tác giả Trần Văn Quảng đi sâu phân tích, làm rõ khái niệm hòa giải. Luận án này viện dẫn và phân tích khái niệm về hòa giải ở nhiều từ điển như Từ điển luật học của Black, Từ điển luật học Pháp [54, Tr.9], chỉ ra các đặc điểm của hòa giải và đi đến một khái niệm hòa giải của mình “là một biện pháp giải quyết tranh chấp, theo đó, với sự giúp đỡ của một bên thứ ba độc lập giữ vai trò trung gian, các bên tranh chấp tự nguyện thỏa thuận giải quyết tranh chấp phù hợp với quy định pháp luật, truyền thống đạo đức xã hội” [54, tr.12]

Luận án “Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam” của tác giả Phạm Công Bảy - Học viện Khoa học xã hội năm, 2012 có nêu định nghĩa: “Tranh chấp lao động là tranh chấp giữa người lao động với người sử dụng lao động về các quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động”. Trong luận án này còn đưa ra các luận điểm để đi đến định nghĩa về tranh chấp lao động cũng như đưa ra khái niệm về tranh chấp lao động cá nhân, bản chất của tranh chấp lao động về thực chất là tranh chấp về lợi ích

giữa các bên trong quan hệ mua bán hàng hóa sức lao động, đặc điểm của tranh chấp lao động cá nhân như: tranh chấp lao động cá nhân thường phát sinh từ mâu thuẫn vốn có giữa các bên trong quan hệ lao động, tranh chấp lao động cá nhân có khả năng chuyển hóa thành tranh chấp lao động tập thể, tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp giữa các bên có mối quan hệ lệ thuộc lẫn nhau, tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp giữa các bên có địa vị kinh tế- pháp lý không ngang bằng nhau và không tương xứng về lợi thế, sự tham gia của tổ chức đại diện của các bên trong tranh chấp lao động cá nhân là một yêu cầu khách quan, trong tranh chấp lao động cá nhân, các bên tranh chấp có xu hướng hợp tác với nhau nhằm duy trì quan hệ lao động. Về giải quyết tranh chấp lao động, tuy luận án trên không đưa ra khái niệm về giải quyết tranh chấp lao động nhưng lại đưa ra các khái niệm về thủ tục cũng như trình bày các nội dung về thủ tục giải quyết tranh chấp như là “Thủ tục giải quyết tranh chấp là sự can thiệp bằng những hoạt động mang tính tích cực, chủ động và theo những trình tự nhất định vào một quan hệ xã hội mà trong đó các bên tham gia quan hệ không tự phân định được quyền, nghĩa vụ” [3, tr.43] và “thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là quy định về những công việc mà chủ thể tiến hành hoặc chủ thể tham gia giải quyết tranh chấp lao động cá nhân phải làm, trình tự thực hiện, để giải quyết vụ việc tranh chấp” [3, tr.44]. Bên cạnh đó, luận án trên còn xem xét thủ tục theo hai nghĩa là loại thủ tục và các thủ tục. Những nội dung nêu trên của luận án có thể được kế thừa, sử dụng để luận giải các vấn đề về tranh chấp lao động và các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động, đặc biệt là bằng hòa giải.

### ***1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về điều chỉnh pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động***

Điều chỉnh pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động là một yêu cầu hết sức cần thiết nhằm điều chỉnh các mối quan hệ lao động trong xã hội. Chính vì lẽ đó các quốc gia đều xây dựng hệ thống pháp luật lao động của mình trong đó có các quy phạm về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Vì vậy, không thể liệt kê hết các nghiên cứu hay các quy định pháp luật của thế giới về điều chỉnh pháp luật về hòa giải trong giải quyết

tranh chấp lao động. Trong phạm vi của luận án này, chỉ có thể chỉ ra một số công trình.

Trong cuốn “Quản lý quan hệ lao động trong một môi trường thay đổi - phiên bản 2” của tác giả Michael Ballot có nhắc đến Luật lao động Liên bang Mỹ tại Phần 1, chương 3, trong đó nêu ra các tổ chức, các cơ chế bảo vệ người lao động cũng như người sử dụng lao động, các biện pháp giải quyết tranh chấp lao động cũng được đề cập trong luật lao động. Không chỉ có vậy, cũng trong cuốn này, vấn đề tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động được trình bày tại Phần 3, gồm các chương: Chương 11: thủ tục khiếu nại và trọng tài, phụ lục: trường hợp trọng tài; Chương 12: kỹ thuật giải quyết tranh chấp; Chương 13: Đình công và Chương 14: Tranh chấp quản lý lao động: tẩy chay công đoàn và vận động đoàn thể [85]. Đây là những cơ sở lý thuyết và thực hành có gợi mở những giải pháp hoàn thiện điều chỉnh pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam.

Pháp luật của Việt Nam về giải quyết tranh chấp lao động cũng được thể hiện trong báo cáo Hội nghị khu vực cho Thẩm phán và Trọng tài về tranh chấp lao động Hệ thống phân giải ở châu Á và Thái Bình Dương - Thành phố Melbourne, tháng 6 năm 2012 của tổ chức Lao động quốc tế (ILO) với tiêu đề “Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam – Khung pháp lý và thách thức” của tác giả Tiến sĩ Hồ Xuân Dũng – Phó trưởng phòng Lao động – Tiền công – Tiền Lương, Sở Lao động – Thương Binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đã nêu lên hệ thống giải quyết tranh chấp lao động được quy định tại Bộ luật Lao động năm 1994, quyết định 35 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về giải quyết các cuộc đình công trái pháp luật, các quy định về hệ thống giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật lao động sửa đổi cũng như Nghị định 133/2007/NĐ-CP. Trong báo cáo này, ông Hồ Xuân Dũng cũng đề nghị “yêu cầu hệ thống giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam phải dựa trên sự quan tâm xác định các cơ quan có thẩm quyền cho các loại tranh chấp” [17]. Đây cũng là một đề xuất có thể được tiếp thu để nghiên cứu giải quyết các vấn đề nghiên cứu của luận án trong việc điều chỉnh pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp tại Việt Nam.

Luận án “Hòa giải trong giải quyết tranh chấp kinh tế tại tòa án ở Việt Nam” của tác giả Đào Thị Xuân Lan, Viện Nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật, năm 2004 đã nêu lên khái quát sự hình thành và phát triển của chế định hòa giải tranh chấp kinh tế trong pháp luật Việt Nam, trong đó có nhiều nội dung liên quan đến hòa giải trong giải quyết tranh chấp nói chung trong mối quan hệ với hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

Luận án “Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Đại học Luật Hà Nội, năm 2002 đã nêu vài nét về lịch sử phát triển của tài phán lao động Việt Nam trong đó liên quan đến các phương thức giải quyết tranh chấp lao động mà một trong các phương pháp đó là hòa giải. Các mốc thời gian bao gồm: Thời kỳ trước cách mạng tháng Tám (1945) dưới ách đô hộ của thực dân Pháp; Thời kỳ từ 1945 đến 1984; thời kỳ từ 1985 đến 1994 và thời kỳ từ 1995 đến nay. Đây là những mốc thời gian có ý nghĩa quan trọng đối với việc điều chỉnh pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động, tài phán hay hòa giải các tranh chấp lao động mà có thể sẽ được nghiên cứu kế thừa để sử dụng nhằm giải quyết các vấn đề đặt ra trong luận án này. Bên cạnh đó, luận án trên còn đề cập pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án, trong đó thể hiện sự điều chỉnh của pháp luật về vấn đề giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án. Luận án trên đã phân tích các nguyên tắc cơ bản về giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án, trong đó có nguyên tắc hòa giải. Luận án đi sâu phân tích các quy định về trình tự tố tụng giải quyết tranh chấp tại tòa án, trong đó có bước hòa giải “cũng nằm trong giai đoạn chuẩn bị xét xử có một vị trí quan trọng đặc biệt” [46, tr.88], “hòa giải là một trong những nghĩa vụ bắt buộc của tòa án” [46, tr.89]. Luận án có nhận định về điều chỉnh pháp luật “pháp luật đã không quy định về hai vấn đề: thứ nhất là việc hòa giải các vụ việc lao động được đưa đến tòa án bằng việc khởi tố của Viện kiểm sát nhân dân; và thứ hai là hậu quả pháp lý của việc hòa giải mà qua đó các bên chỉ đồng ý với nhau về một số nội dung”. Như vậy, từ những vấn đề về điều chỉnh pháp luật liên quan đến tài phán lao động được nêu ra ở đề tài trên, những luận điểm có thể được xem xét dưới

góc nhìn mới, trong điều kiện lịch sử mới nhằm để giải quyết vấn đề về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động mà luận án này đặt ra.

Luận án “Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam” của tác giả Phạm Công Bảy – Học viện Khoa học xã hội năm 2012 đã đưa ra quan niệm “Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án là hệ thống các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ giữa Tòa án, Viện kiểm sát và người tham gia tố tụng phát sinh trong quá trình Tòa án giải quyết vụ việc tranh chấp lao động cá nhân, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp, bảo vệ lợi ích chung của cộng đồng và của nhà nước” [3, tr.52]. Luận án trên đã phân tích, giải thích các quy định pháp luật về các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân; địa vị pháp lý; quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động; trình tự, thủ tục giải quyết vụ việc tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp. Luận án lập luận về các nguyên tắc giải quyết tranh chấp như nguyên tắc bình đẳng, nguyên tắc đảm bảo quyền tự định đoạt, nguyên tắc cung cấp chứng cứ và chứng minh, và đặc biệt là nguyên tắc áp dụng hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Những phân tích của tác giả Phạm Công Bảy về nguyên tắc áp dụng hòa giải trong tranh chấp lao động cá nhân có thể được sử dụng tham khảo để giải quyết nhiệm vụ nghiên cứu của Luận án.

### ***1.1.3. Tổng quan các công trình nghiên cứu về thực trạng hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động***

Thực trạng hòa giải tranh chấp lao động cũng được nhắc đến trong nhiều báo cáo quốc tế tại các diễn đàn, hội thảo của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), trong đó thực trạng các tranh chấp lao động xảy ra ở Việt Nam và tình hình giải quyết tranh chấp lao động đã được đề cập. Nghiên cứu “Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam, tháng 6 năm 2006” của Giáo sư Chang Hee Lee tập trung nghiên cứu thực tiễn quan hệ lao động ở các quốc gia. Trong công trình này, thực trạng giải quyết tranh chấp lao động và vấn đề hòa giải hay trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động cũng được đề cập với mục đích chủ yếu nhằm hoàn thiện cơ chế ba bên trong quan hệ lao

động. Nghiên cứu “Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động” của Tiến sĩ Eladio Daya có nêu lên một số trường hợp vụ việc giải quyết tranh chấp lao động, trong đó có hòa giải và trọng tài. Tại “Báo cáo chung và quốc gia, chủ đề 2, Vai trò của Tòa án trong một vụ tranh chấp lao động” của Thẩm phán Miran Blaha - Tòa án tối cao nước Cộng hòa Slovenia viết về thực trạng giải quyết vụ việc tranh chấp lao động tại tòa án, trong đó có các thủ tục hòa giải trong mục tiêu của báo cáo là nêu lên vai trò của Tòa án trong một vụ tranh chấp lao động. Bên cạnh báo cáo chung, tác giả còn có báo cáo của từng quốc gia gồm Áo [15, tr.13], Bỉ [15, tr.17], Đan Mạch [15, tr.22], Phần Lan [15, tr.28], Pháp [15, tr.32], Đức [15, tr.41], Hungary [15, tr.49], Ai-len [15, tr.55], Israel [15, tr.62], Ý [15, tr.65], Na Uy [15, tr.67], Tây ban nha [15, tr.78], Thụy Điển [15, Tr.81], Venezuela [15, tr.85]. Trong các báo cáo quốc gia này, tình hình hòa giải tại tòa án cũng như một số vấn đề được nêu ra là những số liệu cũng như tài liệu quý giá có thể được sử dụng khi nghiên cứu tình hình thực trạng hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam so sánh với một số nước trên thế giới.

Trong báo cáo Hội nghị khu vực cho Thẩm phán và Trọng tài về tranh chấp lao động Hệ thống phân giải ở châu Á và Thái Bình Dương - Thành phố Melbourne, tháng 6 2012 của tổ chức Lao động quốc tế (ILO) với tiêu đề “Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam – Khung pháp lý và thách thức” của tác giả TS. Hồ Xuân Dũng, đã đưa ra thực trạng pháp luật Việt Nam về giải quyết tranh chấp lao động cũng như thực trạng các vụ việc tranh chấp lao động và thực trạng giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam, ở Thành phố Hồ Chí Minh – Việt Nam. Các số liệu được cung cấp năm 2012 đó là những thông tin mới và cập nhật về tình hình tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam. Đây cũng là nguồn thông tin giá trị có thể được sử dụng để phân tích các yếu tố liên quan đến thực trạng hòa giải trong giải quyết các tranh chấp lao động tại Việt Nam hiện nay.

Một trong các nguồn tài liệu có thể sử dụng để nghiên cứu về thực trạng hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam hiện nay là các báo cáo của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở các Tỉnh, các địa



phương, của các cơ quan nhà nước cấp Bộ và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hay các báo cáo của các Tòa án nhân dân các cấp về tình hình xét xử án lao động. Những báo cáo và nội dung chi tiết có thể tham khảo được từ những báo cáo này sẽ được trình bày cụ thể và chi tiết kèm theo trích dẫn trong phần chương 3 của Luận án này.

Ngoài những công trình được liệt kê ở cả ba nội dung trên thì còn nhiều công trình nghiên cứu khác ở cả trong nước và quốc tế nghiên cứu trực tiếp hoặc có liên quan đến hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành. Nghiên cứu sinh đã cố gắng đọc, tìm tòi, học hỏi, tiếp thu, đưa vào luận án trong các nội dung cụ thể ở các chương sau nhằm làm sâu sắc hơn những vấn đề nghiên cứu, phục vụ mục tiêu nghiên cứu, nghiên cứu sinh cũng sẽ mở xẻ và đi sâu vào theo góc nhìn Luật Lao động trong mối quan hệ với tổng thể các ngành luật khác cũng như trong mối quan hệ với các ngành khoa học khác nhằm phục vụ mục tiêu nghiên cứu trong tình hình mới.

#### ***1.1.4. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu***

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu và bài viết đã đề cập các khía cạnh khác nhau và ở các mức độ khác nhau của pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Qua tìm hiểu về tình hình nghiên cứu liên quan đến chủ đề ở trong và ngoài nước, nghiên cứu sinh đưa ra một số nhận định như sau:

- Dưới góc độ nghiên cứu về hòa giải trong giải quyết tranh chấp, nhiều công trình đã nêu trên đã đề cập tranh chấp, giải quyết tranh chấp cũng như hòa giải như một trong các phương thức giải quyết tranh chấp hay là một nguyên tắc giải quyết tranh chấp. Những nghiên cứu đó đi sâu vào vấn đề giải quyết tranh chấp hay hòa giải trong giải quyết tranh chấp trong các lĩnh vực dân sự, kinh tế. Các tri thức lý luận chung về giải quyết tranh chấp cũng như hòa giải trong giải quyết tranh chấp ở các nghiên cứu trên sẽ được xem xét để kế thừa, tiếp thu và sử dụng để giải quyết những vấn đề lý luận về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động là đối tượng nghiên cứu của luận án này.

Trong luận án này, những vấn đề về khái niệm, nguyên tắc, chủ thể, nội dung, mô hình quản lý hoạt động của hòa giải viên sẽ được nghiên cứu, phân tích, đưa ra thực trạng và giải pháp trong sự độc lập và hoàn chỉnh nhất định.

- Trong một số nghiên cứu, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp hay các trình tự tố tụng tại tòa án hay các thủ tục trọng tài sử dụng trong giải quyết các tranh chấp dân sự, kinh tế, lao động cũng đã được nghiên cứu. Đây cũng là nội dung mà luận án này kế thừa nhằm đánh giá thực trạng pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam hiện nay. Trong luận án này, một quy trình hòa giải tranh chấp lao động với ý nghĩa là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động cũng sẽ được nghiên cứu và đưa ra trong phần giải pháp.

- Một số công trình nghiên cứu có đề cập giải quyết tranh chấp lao động cũng đã nghiên cứu thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án, một số nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án, trong đó có hòa giải hay đã nghiên cứu các biện pháp tài phán lao động. Các kết quả của những công trình đó cũng sẽ được kế thừa một phần khi đánh giá các hiệu quả hoặc đề ra các giải pháp về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động với ý nghĩa là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành.

- Những báo cáo của các tổ chức quốc tế (như ILO) hay các báo cáo tại các hội thảo, hội nghị hoặc các chương trình hợp tác hay những báo cáo của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, cơ quan tòa án về tình hình xét xử ... về tình hình thực trạng giải quyết tranh chấp cũng như hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động sẽ là những nguồn tài liệu quý giá cho phần nghiên cứu thực trạng nhằm làm sáng tỏ các vấn đề lý luận liên quan đến hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam hiện nay. Đặc biệt, những quan điểm của các chuyên gia nghiên cứu về Luật Lao động trong các hội thảo, các tài liệu cũng sẽ được cân nhắc đến tính phù hợp để các nội dung trong khuyến nghị phần chương 4 phù hợp hơn với thực tiễn Việt Nam và thông lệ Quốc tế.

## **1.2. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu đề tài**

### ***1.2.1. Một số lý thuyết được sử dụng***

Luận án được thực hiện trước hết trên cơ sở các tính chất cơ bản của quan hệ lao động. Đầu tiên, quan hệ lao động có tính kinh tế và tính xã hội, các luận giải trong luận án phải nhằm giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động, đảm bảo tính kinh tế và tính xã hội của quan hệ lao động. Bên cạnh đó, cũng phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa tính thống nhất và tính mâu thuẫn của quan hệ lao động, đặc biệt là về vấn đề lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và lợi ích nhà nước, lợi ích xã hội. Các vấn đề nêu trong luận án được xem xét từ góc độ đảm bảo bình đẳng trong quan hệ lao động. Quan hệ lao động giống với quan hệ dân sự ở tính bình đẳng nhưng cũng giống quan hệ hành chính ở tính phụ thuộc nên khi hòa giải các tranh chấp lao động cần phải có những đảm bảo đặc biệt hơn so với quan hệ dân sự nhưng cũng không sa vào quan hệ hành chính. Cuối cùng, khi phân tích về hòa giải trong quan giải quyết tranh chấp lao động không thể bỏ qua tính chất quan trọng của quan hệ lao động là vừa có tính cá nhân nhưng lại vừa có tính tập thể, tính tập thể không chỉ thể hiện ở những tranh chấp lao động tập thể mà còn thể hiện cả ở những tranh chấp lao động cá nhân.

Luận án được thực hiện trên cơ sở tôn trọng các nguyên tắc cơ bản của luật lao động được thế giới thừa nhận. Nguyên tắc cơ bản và xuyên suốt đầu tiên và cơ bản nhất là nguyên tắc bảo vệ người lao động. Hòa giải trong giải quyết tranh chấp bên cạnh các nguyên tắc chung của hòa giải dân sự phải đảm bảo bảo vệ được quyền lợi của người lao động, người thường được cho là yếu thế hơn so với người sử dụng lao động. Bên cạnh đó cũng không thể bỏ qua các nguyên tắc như nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, nguyên tắc kết hợp hài hòa chính sách kinh tế và chính sách xã hội cũng như là nguyên tắc pháp chế.

Luận án cũng được thực hiện trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc một số quan điểm, kinh nghiệm của các nước và dựa trên thực trạng pháp luật cũng

như áp dụng pháp luật Việt Nam hiện nay về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động trong giai đoạn hiện nay.

### **1.2.2. Khung phân tích để làm rõ lý thuyết**

Các câu hỏi và giả thiết nghiên cứu đặt ra:

(1) Về khía cạnh lý luận:

- Câu hỏi nghiên cứu: Khái niệm tranh chấp lao động là gì? Đặc điểm của tranh chấp lao động là gì?

Giả thiết nghiên cứu: hiện nay có nhiều khái niệm, quan điểm về tranh chấp lao động, không phải mọi xung đột đều dẫn đến tranh chấp. Bên cạnh đó, những vấn đề về phạm vi nội dung tranh chấp, chủ thể tranh chấp có thể là cá nhân cũng có thể là tập thể, tính chất tranh chấp có những điểm đặc biệt như: có thể tranh chấp về cả những nghĩa vụ chưa được xác lập; tranh chấp liên quan đến một quan hệ mang tính dân sự - kinh tế nhưng lại liên quan đến quá trình sử dụng sức lao động của con người chưa được nghiên cứu một cách độc lập, hệ thống gây khó khăn cho việc luận giải các vấn đề về hòa giải tranh chấp lao động.

Kết quả nghiên cứu: đưa ra khái niệm có thể chấp nhận được và xác định các đặc trưng của tranh chấp lao động so với các loại tranh chấp khác.

- Câu hỏi nghiên cứu: Giải quyết tranh chấp lao động là gì? Hòa giải là gì? Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động là gì?

Giả thiết nghiên cứu: Hòa giải tranh chấp lao động là một trong các phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Để làm rõ được khái niệm hòa giải tranh chấp lao động, cần phải xem xét khái niệm giải quyết tranh chấp lao động. Hiện nay, chưa có khái niệm chính thức về hòa giải tranh chấp lao động. Nội dung khái niệm, bản chất, đặc trưng của hòa giải tranh chấp lao động cần phải được xem xét, nghiên cứu để giải quyết các vấn đề của luận án.

Kết quả nghiên cứu (dự kiến): đưa ra khái niệm có thể chấp nhận được về giải quyết tranh chấp lao động, về hòa giải, về hòa giải tranh chấp lao động cũng như bản chất, đặc trưng của hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động so với các phương thức hòa giải khác và các phương thức giải quyết tranh chấp lao động khác.

- Câu hỏi nghiên cứu: Những vấn đề cơ bản hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động như nguyên tắc, chủ thể, quy trình, nội dung, tổ chức bộ máy, nhiệm vụ hoạt động của hòa giải viên (HGV) như thế nào?

Giả thiết nghiên cứu: Những vấn đề cơ bản về hòa giải tranh chấp lao động có thể đã được nghiên cứu nhưng chưa được nghiên cứu một cách hệ thống hóa trên phương diện là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động.

Kết quả nghiên cứu (dự kiến): đưa ra hệ thống hóa các vấn đề cơ bản về hòa giải tranh chấp lao động như nguyên tắc, chủ thể, quy trình, nội dung, tổ chức bộ máy quản lý và nhiệm vụ, hoạt động của hòa giải viên có liên hệ với pháp luật một số nước.

## (2) Khía cạnh pháp luật thực định

- Câu hỏi nghiên cứu: Thực trạng pháp luật Việt Nam quy định về tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải lao động theo quy định của pháp luật là gì? Các nguyên tắc hòa giải, quy trình hòa giải, việc ghi nhận hòa giải, phương pháp hòa giải, nội dung hòa giải, quy trình hòa giải, bộ máy quản lý, nhiệm vụ, hoạt động của hòa giải viên theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay

Giả thiết nghiên cứu: vấn đề thực trạng pháp luật Việt Nam quy định về hòa giải tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, nguyên tắc hòa giải, quy trình hòa giải, việc ghi nhận hòa giải, phương pháp hòa giải, nội dung hòa giải, quy trình hòa giải, bộ máy quản lý, nhiệm vụ, hoạt động của hòa giải viên chưa có tính hệ thống và còn đôi chỗ thiếu hoặc thừa dẫn đến khó khăn cho việc áp dụng. Căn cứ vào nội dung điều chỉnh pháp luật, tác giả phân các nội dung trên một cách hệ thống, có so sánh với pháp luật một số nước.

Kết quả nghiên cứu tìm ra được những hạn chế, bất cập trong chính những quy định pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động, nguyên tắc hòa giải, quy trình hòa giải, việc ghi nhận hòa giải, phương pháp hòa giải, nội dung hòa giải, quy trình hòa giải, bộ máy quản lý, nhiệm vụ, hoạt động của hòa giải viên, thông qua một số vụ việc thực tế hoặc tình huống, chỉ ra được những nguyên nhân của hạn chế, bất cập khi áp dụng các quy định đó.

- Câu hỏi nghiên cứu: Tại sao hòa giải tranh chấp lao động ở Việt Nam thời gian qua lại kém hiệu quả?

Giả thiết nghiên cứu: Thực tiễn hòa giải tranh chấp lao động ở Việt Nam trong thời gian vừa qua không hiệu quả, những quy định của pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động bên cạnh việc còn thiếu hệ thống, thì chưa được đưa vào thực tiễn một cách thích hợp.

Kết quả nghiên cứu (dự định): Tìm ra được thực trạng chứng minh cũng như nguyên nhân dẫn đến việc thiếu hiệu quả trong thực tiễn hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam trong thời gian vừa qua

(3) Đề xuất, kiến nghị:

- Câu hỏi nghiên cứu: với những tồn tại, bất cập nêu trên thì cần phải có kiến nghị và giải pháp gì để sửa chữa, khắc phục?

Giả thuyết nghiên cứu: hiện nay ở Việt Nam chưa có kiến nghị và giải pháp một cách đầy đủ, hợp lý để sửa chữa, khắc phục những hạn chế, bất cập của pháp luật hiện hành về hòa giải trong giải quyết các tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành.

Kết quả nghiên cứu (dự định): đưa ra được kiến nghị và giải pháp đúng và đầy đủ cho việc hoàn thiện pháp luật về quản lý nhà nước về hòa giải trong giải quyết các tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 1**

Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động với ý nghĩa là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động độc lập là một nội dung quan trọng được nhiều công trình nghiên cứu, đề cập, dưới các góc độ và mức độ khác nhau. Những công trình nghiên cứu đó, tùy thuộc vào phạm vi, mục đích nghiên cứu hoặc điều kiện lịch sử nhất định đã có những nội dung có liên quan đến nội dung nghiên cứu của Luận án.

Những công trình đã nêu trên đã đề cập tranh chấp, giải quyết tranh chấp cũng như hòa giải như một trong các phương thức giải quyết tranh chấp hay là một nguyên tắc giải quyết tranh chấp, hay hòa giải trong giải quyết tranh chấp trong các lĩnh vực dân sự, kinh tế, trình tự, thủ tục giải quyết tranh

chấp hay các trình tự tố tụng tại tòa án hay các thủ tục trọng tài sử dụng trong giải quyết các tranh chấp dân sự, kinh tế, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án, một số nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án, trong đó có hòa giải hay đã nghiên cứu các biện pháp tài phán lao động. Bên cạnh đó, cũng có những báo cáo của các tổ chức quốc tế (như ILO) hay các báo cáo tại các hội thảo, hội nghị hoặc các chương trình hợp tác hay những báo cáo của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, cơ quan tòa án về tình hình xét xử...

Trên cơ sở kế thừa những kết quả nghiên cứu từ các công trình nghiên cứu, các tài liệu, giáo trình, bài báo, báo cáo và còn nhiều các tài liệu liên quan chưa được liệt kê ở trên, Luận án sẽ tiếp tục phân tích, làm rõ và giải quyết những nội dung cơ bản về khái niệm, nguyên tắc, chủ thể, nội dung, quy trình, cơ chế quản lý, hoạt động ... của hòa giải tranh chấp lao động, trên các phương diện lý thuyết, thực trạng và đề ra các giải pháp phù hợp.

Trong quá trình nghiên cứu đề tài, các phương pháp nghiên cứu sử dụng trong luận án bao gồm: phương pháp lý luận, phân tích, tổng hợp, logic, lịch sử... Bên cạnh đó, các phương pháp so sánh, liên hệ với pháp luật và thực trạng pháp luật ở các nước khác trên thế giới cũng được sử dụng.

Từ những nhận định trên, có thể thấy việc nghiên cứu đề tài **“Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam hiện nay”** theo hiểu biết của nghiên cứu sinh vào thời điểm hiện tại không bị trùng lặp với bất kỳ đề tài nghiên cứu nào trước đây với khả năng tiếp cận một cách tập trung và toàn diện nhằm nghiên cứu và xây dựng, hoàn thiện các quy định pháp luật và hệ thống thực thi pháp luật hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

## CHƯƠNG 2

### NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HÒA GIẢI, PHÁP LUẬT VỀ HÒA GIẢI TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

#### 2.1. Khái niệm tranh chấp lao động, hòa giải tranh chấp lao động

##### 2.1.1. Khái niệm, đặc điểm tranh chấp lao động

Những mâu thuẫn trong quan hệ lao động là những mâu thuẫn tự nhiên, mâu thuẫn từ quan hệ người quản lý với người bị quản lý, mâu thuẫn giữa lợi ích cá nhân với lợi ích tập thể... Những mâu thuẫn đó là vốn có, mang tính quy luật tự nhiên và tồn tại khách quan trong mọi môi quan hệ lao động. Những mâu thuẫn không được giải quyết sẽ tạo ra những xung đột. Một số các xung đột “mặc dù các bên không chủ động giải quyết, xung đột cũng có thể tự mất đi” [3] nhưng cũng có những xung đột sẽ phát triển trở thành những tranh chấp. Những tranh chấp cần phải được giải quyết, do đó các bên trong tranh chấp có thể thể hiện những ý kiến, sự bất đồng bằng hành vi cụ thể, có những yêu cầu cụ thể với bên đối phương hoặc yêu cầu các bên thứ ba hỗ trợ, can thiệp nhằm để giải quyết tranh chấp.

“Tranh chấp” hiểu theo Từ điển Từ và ngữ Hán – Việt là: giành, giữ lấy về phần mình [39], còn theo Từ điển Tiếng Việt (1992), “tranh chấp” là sự tranh đấu, giằng co khi có ý kiến bất đồng, thường là trong vấn đề quyền lợi giữa hai bên [50]. Dưới góc độ pháp lý, “tranh chấp” thường được hiểu là những xung đột, bất đồng, những xích mích, kiện tụng về quyền, lợi ích và nghĩa vụ giữa các bên tham gia vào quan hệ pháp luật. Như “kiện tụng”, “xích mích” được sử dụng trong Sắc lệnh số 20-SL ngày 12/3/1947 của Chính phủ Nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa, hay “bất đồng” được sử dụng trong Điều 27 Pháp lệnh Hợp đồng Lao động Trong khi đó, “bất đồng” được mô tả theo Từ điển Từ và Ngữ Hán – Việt “là sự khác nhau (hay không cùng)” [39]. Như vậy, khái niệm này đã mở rộng nội hàm của tranh chấp lao động bởi bất đồng chỉ những sự khác nhau, mâu thuẫn trong quan hệ lao động là một nội hàm rộng hơn nhiều so với tranh chấp. Bất đồng có thể là nguyên nhân dẫn đến tranh chấp nhưng cũng có thể không dẫn đến tranh chấp. Tranh chấp xảy ra khi những bất đồng không tự mất đi, không được giải quyết, dẫn đến các bên



bằng những hành vi của mình giành lấy một mục tiêu nhất định. Hành vi đó có thể là sự tác động, phản ánh, đòi hỏi từ phía đối phương không thực hiện một việc, phải thực hiện một việc theo yêu cầu của bên đòi hỏi nhằm đảm bảo những quyền, lợi ích mà bên đòi hỏi cho rằng là chính đáng.

Như vậy, có thể thấy, trong quan hệ lao động, việc xảy ra tranh chấp là khó tránh khỏi. Tranh chấp lao động là mâu thuẫn không thể giải quyết về quyền và lợi ích giữa các bên trong quá trình phát sinh, tồn tại và chấm dứt quan hệ lao động. Chủ thể (các bên trong tranh chấp lao động có thể là người lao động, tập thể người lao động và người sử dụng lao động, có khi là người lao động, tập thể người lao động hoặc người sử dụng lao động với một chủ thể khác có liên quan trong quan hệ lao động như cơ quan bảo hiểm xã hội, người đào tạo nghề cho người lao động) và nội dung tranh chấp (quyền, nghĩa vụ, lợi ích trong quan hệ lao động hay những quan hệ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động) là hai dấu hiệu đặc trưng nhất của tranh chấp lao động. Bên cạnh đó, tranh chấp lao động có thể phát sinh liên quan đến vấn đề tổ chức hoặc đại diện trong thương lượng ở những doanh nghiệp mà có nhiều hơn 1 tổ chức công đoàn.

Có thể còn nhiều cách nhìn nhận khác nhau. Trong phạm vi nghiên cứu này, có thể hiểu *Tranh chấp lao động là tranh chấp giữa các chủ thể quan hệ lao động với nhau hoặc với các chủ thể khác trong việc thực hiện các quyền, nghĩa vụ và các lợi ích trong quan hệ lao động, hay liên quan đến vấn đề tổ chức hoặc đại diện trong thương lượng.*

Xem xét về khái niệm tranh chấp lao động cần nghiên cứu bản chất và các thuộc tính, đặc điểm của tranh chấp lao động nhằm phân biệt với các loại tranh chấp dân sự hay kinh tế, hay hành chính. Tranh chấp lao động có những đặc điểm:

*Thứ nhất: Về phạm vi nội dung tranh chấp trong quan hệ lao động hoặc liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.*

Quan hệ lao động “hiểu theo nghĩa chung nhất là quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình lao động” [24]. Như vậy, những tranh chấp xảy ra từ khi

thiết lập đến khi chấm dứt và những quan hệ liên quan đến trực tiếp đến quan hệ lao động đều có thể được coi là tranh chấp lao động.

Tranh chấp lao động bắt đầu xảy ra khi các bên có những bất đồng về quyền hoặc lợi ích trong quan hệ lao động hoặc quan hệ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Tranh chấp lao động có thể xảy ra khi các bên trong quan hệ lao động sau khi xác lập quan hệ đã không thực hiện, thực hiện không đúng, không đầy đủ nghĩa vụ hoặc thực hiện những việc không thuộc phạm vi quyền của mình. Tuy vậy, tranh chấp lao động cũng có thể xảy ra ngay từ khi thử việc, học nghề hoặc cũng có thể xảy ra sau khi chấm dứt quan hệ lao động nhưng các bên không thực hiện đúng nghĩa vụ theo quy định của pháp luật. Ví dụ các bên có thể vi phạm về đối tượng hợp đồng, nội dung giao kết, hình thức giao kết, thời gian thử việc, vi phạm về điều kiện cam kết khi học nghề, thời gian làm việc sau khi học nghề hoặc sau khi kết thúc hợp đồng lao động, các bên không thực hiện việc giải quyết các quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật như trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp mất việc làm, thanh toán các khoản tiền lương, các khoản tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật hay khoản bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các khoản liên quan đến bảo hiểm hoặc các quyền về bảo hiểm như nộp tiền bảo hiểm, trả sổ bảo hiểm, tranh chấp về các quyền và nghĩa vụ sau khi chấm dứt hợp đồng lao động ... Đối với tập thể lao động và người sử dụng lao động, những tranh chấp có thể liên quan đến việc giải thích khác nhau về các quy định của pháp luật hay các quy định, thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể, hoặc cũng có thể là tranh chấp về việc tập thể người lao động, người sử dụng lao động muốn thêm hoặc bớt một điều kiện đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Cũng có thể là các tranh chấp liên quan đến người đại diện người lao động khi mà trong doanh nghiệp có nhiều hơn 1 tổ chức có khả năng đại diện cho người lao động, mà các bên không đồng ý với cách giải quyết vấn đề của nhau dẫn đến tranh chấp. Đây là vấn đề cần quan tâm đặc biệt trong điều kiện Việt Nam gia nhập TTP.

*Thứ hai: Về chủ thể tranh chấp, vừa có thể là tranh chấp cá nhân người lao động với người sử dụng lao động, vừa có thể là tranh chấp tập thể lao động với người sử dụng lao động.*

Bản chất mối quan hệ lao động vừa có tính cá nhân, vừa có tính tập thể. Trong quá trình lao động, sản xuất, mối quan hệ lao động chủ yếu diễn ra giữa người sử dụng lao động với cá nhân người lao động. Khi xảy ra tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động với cá nhân người lao động, gọi là tranh chấp lao động cá nhân. Tuy vậy, người lao động thường không làm việc một mình mà làm việc trong một tập thể. Những quyết định của người sử dụng lao động có thể ảnh hưởng đến số đông người lao động, hoặc toàn bộ người lao động. Trong trường hợp đó, một hoặc một số người lao động có ý kiến bất đồng thể hiện bằng hành vi phản kháng hoặc yêu cầu thường không dẫn đến những kết quả nghiêng về phía người lao động, hoặc cũng có thể người lao động phải chịu những thiệt hại nhất định về quyền lợi cá nhân như bị mất việc làm. Đối phó với tình thế lợi ích của cả tập thể người lao động có thể bị xâm hại, người lao động cùng nhau thể hiện quan điểm, đưa ra yêu cầu đối với người sử dụng lao động thông qua tổ chức đại diện cho họ thì có thể được gọi là tranh chấp lao động tập thể.

Tuy vậy, việc xác định chủ thể tham gia tranh chấp là người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động mới chỉ xác định được các chủ thể chủ yếu trong tranh chấp lao động mà chưa bao hàm hết các chủ thể tranh chấp lao động. Trong một số trường hợp tranh chấp lao động còn có thể có sự tham gia của tổ chức đại diện cho người lao động, tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động và có thể bao gồm cả các cơ quan bảo hiểm, người dạy nghề, ...

*Thứ ba, tranh chấp lao động bao gồm cả những tranh chấp về những nghĩa vụ chưa được xác lập.*

Trong đời sống xã hội, các tranh chấp thường xảy ra do các bên cho rằng bên kia đã không thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ của mình hoặc vi phạm pháp luật trong nội dung quan hệ. Trong quan hệ lao động, ngoài những tranh chấp phát sinh do các bên trong quan hệ lao động cho rằng bên còn lại

vi phạm các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật, còn có những tranh chấp phát sinh về những vấn đề chưa được quy định trong pháp luật hoặc chưa được các bên thoả thuận từ trước trong quan hệ lao động.

Đây là điểm đặc thù của tranh chấp lao động so với các tranh chấp khác bởi trong quan hệ lao động. Trong các quan hệ dân sự khác, chỉ khi các bên có thoả thuận hoặc cam kết mà một bên cho rằng bên kia vi phạm hoặc một bên cho rằng bên kia vi phạm pháp luật về nội dung mối quan hệ, hoặc các bên không thống nhất về cách giải quyết các quyền và lợi ích trong quan hệ theo những nội dung đã thoả thuận hoặc theo pháp luật thì các bên mới nảy sinh tranh chấp. Những vấn đề chưa được thoả thuận hoặc pháp luật không quy định thì thường không phát sinh tranh chấp do không có cơ sở để giải quyết. Trong quan hệ lao động, người lao động thường ở vào thế yếu hơn so với người sử dụng lao động nên phải chấp nhận những thoả thuận không có lợi khi xác lập quan hệ lao động. Trong trường hợp khác mặc dù hai bên đều thoả thuận và thỏa mãn với thoả thuận của mình trước đó nhưng do sự phát triển của xã hội đòi hỏi người lao động xứng đáng được hưởng những lợi ích hơn thế hoặc do sự phát triển của kinh tế dẫn đến những thoả thuận đó không còn phù hợp nữa. Vì thế, trong quá trình tồn tại quan hệ lao động, người lao động có thể đòi hỏi về những vấn đề có lợi hơn so với thoả thuận ban đầu hoặc những quy định trong pháp luật. Đây là nguyên nhân chủ yếu phát sinh các tranh chấp về lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động.

*Thứ tư, về bản chất, tranh chấp lao động là tranh chấp từ một quan hệ đặc biệt - quan hệ vừa mang tính dân sự - kinh tế nhưng lại gắn với quá trình sử dụng sức lao động của con người*

Tranh chấp lao động có nhiều đặc điểm giống như các loại tranh chấp dân sự hay kinh tế khác. Việc nhận thức được bản chất này nhằm tránh xu hướng tách tranh chấp lao động xa rời tranh chấp dân sự, kinh tế. Cho rằng không có gì liên quan đến tranh chấp dân sự, kinh tế.

Tranh chấp lao động là tranh chấp liên quan đến một quan hệ *gắn với quá trình sử dụng sức lao động của con người*. Quan hệ này khác với các quan hệ dân sự, kinh tế khác. Mặc dù quan hệ này chịu sự tác động của các

quy luật giá trị, quy luật cung cầu, quy luật cạnh tranh nhưng sức lao động có sự đặc biệt. Sức lao động không phải một vật có thể sờ thấy, nhìn thấy, cảm thấy, mà tồn tại trong cơ thể trong từng con người, chỉ được thể hiện ra ngoài thế giới khách quan thông qua hoạt động lao động của con người để tạo ra hàng hóa, dịch vụ, sản phẩm vật chất hoặc tinh thần. Quá trình lao động của con người làm cho giá trị của sức lao động được chuyển dần vào giá trị của hàng hóa mà con người tạo ra và tạo ra những giá trị mới lớn hơn. Nếu trong quan hệ dân sự - kinh tế thông thường, giá trị các chủ thể hướng tới là thành quả của lao động đã được kết tinh trong giá trị hàng hóa, sản phẩm, dịch vụ thì trong quan hệ lao động lại chính là giá trị của sức lao động trong quá trình tạo ra sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ đó. Những tranh chấp phát sinh trong quá trình đó thường phức tạp, liên quan trực tiếp đến chủ thể và khó xác định hơn những tranh chấp về những thứ hiện hữu như trong các quan hệ dân sự, kinh tế.

### ***2.1.2. Khái niệm, đặc điểm của hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động***

Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động (gọi tắt là hòa giải tranh chấp lao động) là một trong các phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Khái niệm này là một khái niệm phức hợp, đa tầng. Trong khái niệm bao hàm nhiều thành tố, mà mỗi thành tố đó có tính độc lập và có bản chất pháp lý nhất định. Trong các tài liệu, giáo trình, nghiên cứu có thể đã đề cập đến “hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động” ở những mức độ khác nhau của từng thành tố như về “hòa giải”, “giải quyết tranh chấp”, “tranh chấp lao động”, nhưng một khái niệm hoàn chỉnh về “hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động” được xem xét, nghiên cứu chi tiết thì đến nay đều chưa có.

Trước khi nghiên cứu khái niệm này, để nhận thức đầy đủ về khái niệm cần thiết phải xem xét khái niệm giải quyết tranh chấp lao động.

#### ***2.1.2.1. Khái niệm giải quyết tranh chấp lao động***

Giải quyết tranh chấp lao động trước hết là những cách thức hay biện pháp hay hành động giải quyết tranh chấp. Theo từ điển Tiếng Việt 1992, “giải quyết tranh chấp” có nghĩa là làm cho các xung đột, bất đồng không còn

thành vấn đề nữa [50]. Khi xảy ra tranh chấp, các chủ thể tất yếu phải nghĩ đến các cách để giải quyết tranh chấp. Tranh chấp xảy ra thường do nguyên nhân và cũng dẫn đến lợi ích bị thiệt hại hoặc là không được như các bên cho rằng mình đáng nhận được. Do vậy, để đảm bảo quyền lợi của mình, trong hầu hết mọi trường hợp, các bên sẽ tìm đến các phương pháp, biện pháp, cách thức, hành động để giải quyết tranh chấp với mong muốn đảm bảo quyền lợi được cho rằng là của mình.

“Giải quyết tranh chấp lao động được hiểu là những hoạt động nhằm dàn xếp những bất ổn trong quan hệ lao động, để các bên có thể tiếp tục thực hiện quan hệ lao động một cách hài hoà theo những cam kết trong hợp đồng lao động hay theo những quy định của pháp luật lao động” [45]. Giải quyết tranh chấp lao động thực chất là các biện pháp, hoạt động, cách thức làm cho tranh chấp trong quan hệ lao động không còn là vấn đề nữa, đảm bảo cho quan hệ lao động diễn ra ổn định, đảm bảo quyền lợi chính đáng của các chủ thể.

Có nhiều cách để giải quyết tranh chấp lao động. Xét về mặt chủ thể, giải quyết tranh chấp lao động có thể bằng các phương thức như: thương lượng, hoà giải, thông qua bên thứ ba là trọng tài hoặc thông qua Toà án. Tùy từng trường hợp mà việc giải quyết sẽ được vận dụng linh hoạt theo ý chí của các bên tranh chấp và hiệu quả mà phương thức giải quyết tranh chấp lao động đó mang lại. Mỗi phương thức giải quyết tranh chấp lao động sẽ phù hợp với từng điều kiện, hoàn cảnh, nội dung, tính chất và sự cân nhắc của chủ thể tranh chấp. Bởi mỗi phương thức giải quyết đều có những ưu và nhược điểm riêng từ đó các bên lựa chọn cho mình phương thức phù hợp.

*Phương thức thứ nhất: Giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng trực tiếp.*

Thương lượng trực tiếp là phương thức giải quyết các tranh chấp lao động được tiến hành thông qua việc các bên tự gặp nhau để giải quyết những bất đồng phát sinh mà không cần đến bên thứ ba. Trong quá trình thương lượng giải quyết tranh chấp lao động, những người tham gia thương lượng sẽ cùng nhau xem xét và bàn bạc về các khả năng để đi đến giải quyết vấn đề đang bất đồng trên cơ sở những giải pháp do chính họ lựa chọn.

*Phương thức thứ hai: Giải quyết tranh chấp lao động thông qua hoà giải*

Hoà giải là phương thức giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành trên cơ sở sự bàn bạc, thoả thuận giữa các chủ thể tham gia tranh chấp và có sự tham gia của người thứ ba nhằm tìm ra hướng giải quyết tốt nhất cho những mâu thuẫn trong quan hệ lao động.

*Phương thức thứ ba: Giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức trọng tài.*

Trọng tài là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động, trong đó một bên thứ ba độc lập (thông thường đó là một hội đồng phân xử) sẽ xem xét lí lẽ của hai bên và sau đó đưa ra quyết định có giá trị ràng buộc đối với cả hai bên. Khác với hòa giải, bên thứ ba đưa ra lời khuyên nhằm tìm ra đường hướng giải quyết tranh chấp, ở phương pháp trọng tài, bên thứ ba (thường là một hội đồng trọng tài) đưa ra các phán quyết có giá trị bắt buộc các bên phải thực hiện.

*Phương thức thứ tư: Giải quyết tranh chấp tại một cơ quan hành chính*

Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án là phương thức giải quyết được tiến hành theo những thủ tục và trình tự hành chính khi một trong hai bên được cho rằng đã có một hành vi vi phạm pháp luật hành chính về lao động gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của bên kia và bị bên kia khiếu nại lên một cơ quan hành chính nhà nước

*Phương thức thứ năm: Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án*

Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án là phương thức giải quyết được tiến hành theo những thủ tục và trình tự tố tụng chặt chẽ. Khi giải quyết tranh chấp bằng phương thức này, các bên hoàn toàn tuân theo trình tự, thủ tục tố tụng của tòa án và tuân theo phán quyết của Tòa án. Trong giải quyết tranh chấp bằng phương thức Tòa án, quyền lợi, nghĩa vụ của các bên sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật, phán quyết của Tòa án được đảm bảo thực hiện bằng các biện pháp cưỡng chế nhà nước.

### 2.1.2.2. Khái niệm hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động

Tranh chấp xảy ra, các bên sẽ tìm cách giải quyết tranh chấp nhằm đảm bảo quyền lợi của mình. Một trong các phương thức giải quyết tranh chấp là phương thức giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải.

Hòa giải theo từ điển Tiếng Việt “là dàn xếp nhằm chấm dứt một xung đột” [55, tr.384], hoặc “là việc thuyết phục các bên đồng ý chấm dứt xung đột hay xích mích một cách ôn hòa” [50, tr.350]. Xem xét khái niệm hòa giải ở một số từ điển nước ngoài thấy “hòa giải là một quá trình giải quyết tranh chấp mang tính chất riêng tư, trong đó, HGV là người thứ ba trung gian giúp các bên tranh chấp đạt được một sự thỏa thuận” [78, tr.378] theo Từ điển Luật học Anh – Mỹ năm 1991, hay “hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp với sự giúp đỡ của người trung gian thứ ba (hòa giải viên) để giúp đưa ra các đề nghị giải quyết một cách thân thiện” [81, tr.378] theo Từ điển Luật học của Pháp, hòa giải là một phương thức cũng là một nguyên tắc phổ biến trong giải quyết nhiều loại tranh chấp dân sự, kinh tế, lao động... Hòa giải có thể diễn ra trong quá trình tố tụng hoặc ngoài quá trình tố tụng.

Hòa giải là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động tích cực khi các bên cùng có thiện chí và cùng mong muốn giải quyết tranh chấp trên tinh thần tự nguyện, tự thương lượng. Trong phương thức hòa giải, các bên tham khảo ý kiến của người có chuyên môn và độc lập để dễ dàng hơn trong việc tìm ra một giải pháp hợp lý và hợp tình. Kết thúc hòa giải, sẽ có một biên bản ghi nhận việc thỏa thuận thành hoặc không thành. Trong biên bản thường thể hiện, đề cập đến các nội dung như những sự kiện pháp lý liên quan, quan điểm của mỗi bên về tranh chấp, các giải pháp được các bên đưa ra, các yêu cầu, thỏa thuận, cam kết đã đạt được. Khi đạt được các thỏa thuận, các bên tự nguyện, tự giác thực hiện các thỏa thuận đó. Trong trường hợp các bên không thực hiện nghiêm chỉnh, đó có thể là căn cứ để bên còn lại đưa ra các yêu cầu lên các cơ quan có thẩm quyền để những thỏa thuận đó có thể được thực hiện trong thực tế. Trong trường hợp không đạt được sự thỏa thuận nào, biên bản hòa giải không thành có thể trở thành căn cứ pháp lý để các bên tiếp tục theo đuổi tranh chấp ở các phương thức khác.



Như vậy, với những phân tích trên đây, có thể kết luận:

*Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động (gọi tắt là hòa giải tranh chấp lao động) là một phương thức giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực lao động giữa các chủ thể của quan hệ lao động thông qua việc các bên thương lượng với sự trợ giúp của người thứ ba gọi là hòa giải viên (hay người hòa giải).*

Hòa giải với ý nghĩa là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động thể hiện quyền tự định đoạt của chủ thể tham gia tranh chấp. Tranh chấp lao động xem xét ở khía cạnh nào đó cũng là một trong các tranh dân sự - kinh tế. Trong quan hệ lao động, các bên bình đẳng trước pháp luật, có quyền tự do tự định đoạt. Trong tranh chấp lao động, các bên chủ thể của tranh chấp cũng có các quyền tự do, tự nguyện, tự định đoạt và cũng bình đẳng với nhau trước pháp luật. Sự tự do, tự nguyện này cho phép các chủ thể có quyền tự do bày tỏ ý chí, tự quyết định việc giải quyết tranh chấp theo mục đích, mong muốn của mình phù hợp với quy định của pháp luật.

Với ý nghĩa là một phương thức giải quyết tranh chấp độc lập với các phương thức giải quyết tranh chấp khác như Thương lượng, Trọng tài, Tòa án, phương thức Hòa giải có đặc điểm sau:

*Thứ nhất: Hòa giải là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động thể hiện quyền tự định đoạt của chủ thể tham gia tranh chấp dưới sự trợ giúp của người thứ ba độc lập.*

Tranh chấp lao động xem xét ở khía cạnh nào đó cũng là một trong các tranh chấp dân sự. Trong quan hệ lao động, các bên bình đẳng trước pháp luật, có quyền tự do, tự định đoạt. Trong tranh chấp lao động, các bên chủ thể của tranh chấp cũng có các quyền tự do, tự nguyện, tự định đoạt và cũng bình đẳng với nhau trước pháp luật. Sự tự do, tự nguyện này cho phép các chủ thể có quyền tự do bày tỏ ý chí, tự quyết định việc giải quyết tranh chấp theo mục đích, mong muốn của mình phù hợp với quy định của pháp luật.

Quyền tự định đoạt của chủ thể tranh chấp thể hiện trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Trong quyền tự do này, các bên có thể tự thương lượng với nhau hoặc thương lượng với sự tham gia của bên thứ ba độc

lập. Bên thứ ba độc lập (hòa giải viên) đưa ra các phương án, lời khuyên dựa trên sự phân tích tình hình vụ việc, căn cứ vào tính chất hay nội dung tranh chấp và các yêu cầu của các bên, căn cứ vào quy định pháp luật với mục đích đảm bảo sự công bằng và những quyền và lợi ích hợp pháp cho các chủ thể, nhằm giải quyết được tranh chấp, bất hòa. Quyền tự định đoạt của chủ thể trong phương thức hòa giải tranh chấp lao động thể hiện các chủ thể có quyền điều đình, thỏa thuận về các phương thức giải quyết mà không cần phải thông qua một quyết định mang tính cưỡng chế từ một cơ quan tài phán nào về giải quyết vụ việc. Những thỏa thuận này do chính các chủ thể của tranh chấp quyết định. Khi các bên tham gia tranh chấp thông qua người đại diện thì người đại diện thỏa thuận, thương lượng với chính các chủ thể khác thông qua sự tư vấn của bên thứ ba (hòa giải viên) chứ không phải chịu sự ép buộc bởi một phương thức từ phía cơ quan tài phán mà là phương thức do chính các chủ thể hoặc người đại diện quyết định. HGV công nhận sự hòa giải thành hoặc không thành mà không có sự can thiệp nào mang tính bắt buộc vào thỏa thuận đó nếu những thỏa thuận không trái pháp luật và đạo đức xã hội. Phương thức hòa giải tranh chấp lao động tránh được việc các bên phải thông qua một phương thức tài phán tốn kém và theo những trình tự nhất định bằng việc tìm một giải pháp ôn hòa với sự tư vấn có chuyên môn và độc lập của một bên thứ ba.

*Thứ hai: Hòa giải tranh chấp lao động là một phương thức thể hiện trách nhiệm của nhà nước đối với các chủ thể tranh chấp lao động.*

Trong xã hội dân chủ, quyền tự do dân chủ của người dân, quyền tự định đoạt trong đời sống dân sự được đảm bảo đồng nghĩa với trách nhiệm của nhà nước thiết lập các cơ chế đảm bảo các quyền đó. Hòa giải tranh chấp lao động được đảm bảo trong trường hợp nhà nước đảm bảo cho quyền được hòa giải của các chủ thể tranh chấp, người tham gia là bên thứ ba trong giải quyết tranh chấp (có thể là hòa giải viên, hội đồng hòa giải, tùy từng trường hợp và cách gọi), tổ chức bộ máy của người hòa giải, phương thức thực hiện việc hòa giải ...

Kết quả của Hoà giải tranh chấp lao động không giống như phương thức thương lượng chỉ được thực hiện thông qua sự tự nguyện của các bên tranh chấp, ở phương thức này, các kết quả dù thỏa thuận được hoặc không đều được công nhận bởi cơ quan hòa giải hoặc hòa giải viên. Công nhận này là cơ sở pháp lý để các bên thực hiện nghiêm chỉnh thỏa thuận. Trong trường hợp không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, công nhận này là cơ sở để khởi kiện một vụ việc tranh chấp tại các cơ quan tài phán theo những thủ tục nghiêm ngặt với những phán quyết được đảm bảo thực hiện bởi quyền lực nhà nước.

Ngoài ra, Hoà giải tranh chấp lao động có các đặc điểm khác biệt so với hoà giải trong các lĩnh vực khác xuất phát từ đặc điểm, bản chất, thuộc tính, tính chất của quan hệ lao động và tranh chấp lao động được thể hiện dưới đây:

*Thứ ba, Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động phải tính đến tính xã hội và tính kinh tế của quan hệ lao động.*

Là quan hệ giữa con người với con người, quan hệ lao động mang tính xã hội [24, Tr.30]. Không chỉ có vậy, quan hệ lao động ảnh hưởng mạnh mẽ đến xã hội bởi tác động đến việc làm và thu nhập của cả người lao động, người sử dụng lao động, tác động to lớn đến sự ổn định xã hội. Ví dụ như khi xảy ra tranh chấp, tinh thần thái độ làm việc của người lao động có thể bị ảnh hưởng, sự chống đối lại người sử dụng lao động có thể dẫn đến sự chống đối lại xã hội theo hướng tiêu cực. Mặt khác việc tranh chấp có thể dẫn đến hậu quả người lao động mất việc làm, người sử dụng lao động bị giảm sút thu nhập là những vấn đề mà xã hội phải đối mặt.

Như vậy, mặc dù hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động có thể giống với hoà giải trong giải quyết các loại tranh chấp dân sự, kinh tế vì cũng là hoà giải một tranh chấp có tính kinh tế, nhưng tính xã hội kết hợp với tính kinh tế của đã tạo nên tính đặc thù của hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Khi hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động không chỉ phải tính đến lợi ích vật chất của mỗi bên mà còn phải tính đến lợi ích xã hội, vừa đảm bảo giải quyết hài hoà mối quan hệ lao động nhưng vừa góp phần đảm bảo

duy trì trật tự xã hội, giải quyết việc làm, tăng thêm lợi nhuận cho doanh nghiệp và tăng thu nhập cho người lao động.

*Thứ tư: Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động là phương thức giải quyết mâu thuẫn có tính thống nhất cao về một quan hệ lao động*

Trong mọi quan hệ, để thiết lập được mối quan hệ với nhau, các chủ thể trong quan hệ thường phải có những thống nhất với nhau [24, tr.31]. Kết quả lao động phụ thuộc rất nhiều vào mức độ hợp tác giữa hai bên. Quan hệ lao động có tồn tại ổn định và phát triển thì quyền lợi lâu dài của các bên mới được bảo đảm. Người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động có thể theo đuổi mục đích không giống nhau. Nhưng các bên đều hướng tới một mục tiêu là hợp tác để chuyển hóa giá trị sức lao động trở thành giá trị của sản phẩm. Tạo ra sản phẩm trong đó chứa đựng giá trị sức lao động thì người sử dụng lao động mới tạo được lợi nhuận, người lao động mới được trả lương. Do vậy, khi tranh chấp lao động xảy ra, các bên có thể vì mục đích thống nhất chung để đi đến một cách giải quyết thống nhất có lợi cho cả đôi bên.

Như vậy, có thể thấy, tranh chấp lao động ở đặc điểm này vừa phức tạp, vừa đa dạng nhưng lại cũng có những yếu tố tạo thuận lợi cho việc hoà giải. Khi hoà giải, phải tập trung vào tính thống nhất, hướng đến những điểm chung, lợi ích chung để tìm ra các biện pháp tối ưu cho các chủ thể, duy trì quan hệ lao động ổn định.

*Thứ năm: Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động là phương thức giải quyết tranh chấp của những chủ thể tuy bình đẳng nhưng phụ thuộc vào nhau.*

Hầu hết các tranh chấp dân sự, kinh tế đều là tranh chấp giữa các chủ thể bình đẳng với nhau. Các bên độc lập với nhau trong quan hệ và trong tranh chấp. Trong quan hệ lao động, các bên cũng có địa vị bình đẳng với nhau trong việc giao kết và thực hiện quan hệ lao động. Nhưng trong thực tế, địa vị kinh tế của người sử dụng lao động và người lao động có sự khác nhau.

Hoà giải tranh chấp lao động phải tính đến những yếu tố phụ thuộc ảnh hưởng đến tính chất và cách thức hoà giải khi giải quyết tranh chấp:

Người sử dụng lao động với tư cách là chủ sở hữu tư liệu sản xuất sẽ có quyền riêng của họ trong tổ chức sản xuất cũng như trong phân phối thu nhập, họ có quyền quy định quy chế phân phối trong đơn vị của mình, có quyền quyết định các mức lương ở từng vị trí công việc, có quyền trả lương cho người lao động từ khối tài sản của mình hoặc mình đang quản lý; và trong thực tế, thiện chí giữa hai bên là cơ sở để người sử dụng lao động quyết định có tiếp tục thuê mướn người lao động đó nữa hay không [24, Tr.32].

Việc người sử dụng lao động có tiếp tục thuê nữa hay không quyết định đến việc làm của người lao động. Do đó, người lao động không chỉ lệ thuộc về kinh tế mà còn lệ thuộc về cả sự quản lý khi họ đã tự đặt mình dưới sự quản lý của người sử dụng lao động.

Tuy vậy, lợi nhuận của người sử dụng lao động một phần phụ thuộc vào quá trình lao động, vào tay nghề, sức khỏe, trình độ chuyên môn, sự thuần thục của người lao động. Do đó người sử dụng lao động cũng có sự lệ thuộc phần nào vào người lao động.

*Thứ sáu: Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động không chỉ hòa giải tranh chấp giữa các cá nhân hay các chủ thể đơn lẻ.*

Trong các quan hệ dân sự, kinh tế, các tranh chấp thường là các tranh chấp cá nhân với cá nhân hoặc tổ chức với nhau, mang tính bình đẳng cao. Trong quan hệ lao động, quan hệ lao động cá nhân (được thiết lập trên cơ sở hợp đồng lao động) làm tiền đề cho quan hệ lao động tập thể (dựa trên cơ sở thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể) được thiết lập; và ngược lại, quan hệ lao động tập thể góp phần hỗ trợ cho quan hệ lao động cá nhân được xác lập và thực hiện [24, tr.32].

Hòa giải tranh chấp lao động xuất phát từ đặc điểm này thường không chỉ tác động đến lợi ích cá nhân người lao động mà có thể còn tác động đến tập thể người lao động, mặt khác, người lao động thường ở vị trí yếu thế hơn nên thường phải dựa vào sự trợ giúp của tập thể lao động. Do đó, hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động, dù cá nhân hay tập thể, thường có sự tham gia của tổ chức đại diện cho quyền lợi của người lao động (gọi là tổ chức công đoàn).

Như vậy, có thể thấy, mặc dù hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động về nhiều vấn đề có phần giống với hoà giải trong giải quyết tranh chấp dân sự, kinh tế, nhưng xuất phát từ bản chất và thuộc tính của tranh chấp lao động là tranh chấp pháp sinh trong lĩnh vực lao động, hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động có những vấn đề riêng cần phải nghiên cứu. Những vấn đề lý luận riêng đó sẽ được nghiên cứu ở trong phần tiếp theo sau.

Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động là một trong các phương thức giải quyết tranh chấp trong số các phương thức giải quyết tranh chấp. So với các phương thức giải quyết tranh chấp khác, hòa giải là phương thức phù hợp nhất để giải quyết tranh chấp lao động đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích [25], [26], [27], [28], [29], [30]. Hòa giải trong lao động cũng là một phương thức giải quyết tranh chấp trong các vấn đề dân sự theo nghĩa rộng.

## **2.2. Nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động**

Xuất phát từ bản chất của mình, hoà giải với ý nghĩa là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động cũng giống như các phương thức giải quyết tranh chấp khác nó phải đảm bảo các nguyên tắc nhất định. Các nguyên tắc đó đảm bảo phát huy được những ưu điểm, hạn chế được nhược điểm của hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Việc xem xét các nguyên tắc hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động một cách đầy đủ, hệ thống là một việc cần thiết và phải được nghiên cứu trong khi xem xét các vấn đề lý luận về hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ nhất, nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp.

Trong giải quyết tranh chấp kinh tế, dân sự, lao động, nguyên tắc đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp là nguyên tắc cơ bản đầu tiên. “Cơ sở của nguyên tắc này là quyền tự chủ, tự định đoạt, tự do của các chủ thể” [38] trong quan hệ lao động.

Nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên thể hiện ở việc các bên chủ thể tranh chấp lao động có quyền tự nguyện lựa chọn phương thức hoà giải để giải quyết tranh chấp lao động, có quyền lựa chọn thời gian, địa điểm phù hợp, lựa chọn phương pháp, quy trình, lựa chọn người hoà giải. Các

bên tranh chấp lao động cũng có quyền tự do ý chí trong thảo luận các vấn đề hoặc các giải pháp do người hoà giải đưa ra, có quyền quyết định việc lựa chọn phương pháp giải quyết cho các vấn đề tranh chấp khi có sự đồng thuận của các bên tranh chấp hoặc chấm dứt việc hoà giải khi không đạt được mục đích chung, không đi đến thoả thuận chung để tìm kiếm hoặc lựa chọn một phương thức giải quyết tranh chấp khác với mục đích giải quyết dứt điểm tranh chấp.

Thứ hai, nguyên tắc độc lập, khách quan.

Độc lập, khách quan là một yêu cầu hết sức quan trọng trong hoà giải tranh chấp lao động. Nguyên tắc này xuất phát từ bản chất của việc hoà giải là việc các bên thương lượng dưới sự trợ giúp, tư vấn của người thứ ba. Người hoà giải phải là người độc lập về quyền và nghĩa vụ, lợi ích đối với các bên trong tranh chấp. Do vậy, pháp luật các nước đều có những quy định về quyền yêu cầu thay đổi người hoà giải trong trường hợp một trong các bên nhận thấy người hoà giải có mối liên hệ về huyết thống, tình cảm, lợi ích hoặc có lý do khác cho rằng có thể sẽ không độc lập, khách quan trong việc hoà giải.

Thứ ba, nguyên tắc công bằng, hợp lý, không vi phạm điều cấm của pháp luật, đạo đức xã hội và thoả ước lao động tập thể.

Công bằng, hợp lý, không vi phạm điều cấm của pháp luật, đạo đức xã hội là yêu cầu trong mọi việc giải quyết tranh chấp. Giải quyết tranh chấp phải đảm bảo quyền lợi của các bên và giải quyết hài hoà lợi ích tranh chấp mà các bên đều cảm thấy có lợi. Tuy vậy, công bằng, hợp lý phải gắn liền với không vi phạm điều cấm của pháp luật, đạo đức xã hội. Những thoả thuận của các bên có nội dung vi phạm điều cấm của pháp luật, hoặc đạo đức xã hội sẽ không được công nhận, mặt khác trong trường hợp phát hiện các bên trong tranh chấp lao động vi phạm pháp luật, cơ quan có thẩm quyền có thể nhân danh nhà nước để xử lý vi phạm tùy thuộc tính chất, loại vi phạm mà xử lý thích hợp trong một vụ việc riêng.

Đặc điểm trong quan hệ lao động, các bên ngoài việc tuân theo pháp luật, đạo đức xã hội còn phải tuân thủ thoả ước lao động tập thể. Thoả ước lao động tập thể là thoả thuận giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao

động về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động. Đây là văn bản mà cả người sử dụng lao động và bất kỳ người lao động nào trong doanh nghiệp cũng phải tuân theo trong quá trình lao động. Những thoả thuận các bên tranh chấp đạt được trong quá trình hoà giải trái với thoả ước lao động tập thể sẽ không được công nhận. Người hoà giải tranh chấp lao động cá nhân hoặc những tranh chấp lao động tập thể về việc thực hiện những nghĩa vụ của các bên cũng không được đưa ra các giải pháp trái với nội dung của thoả ước. Những hòa giải về tranh chấp lao động tập thể về những nội dung mới trong thoả ước lao động tập thể có kết quả hoặc những giải pháp trái với thoả ước lao động đạt được trong quá trình hòa giải tranh chấp lao động tập thể sẽ dẫn đến việc soạn thảo và ký kết một thoả ước mới.

Thứ tư, nguyên tắc bảo vệ danh dự nhân phẩm, uy tín của các bên tranh chấp, bảo vệ bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động trong quá trình hoà giải.

Hoà giải là một quá trình giải quyết tranh chấp thân thiện, tự nguyện, mang tính chất riêng tư giữa người lao động, tập thể người lao động với người sử dụng lao động trong đó các bên trao đổi trực tiếp, thẳng thắn về những vấn đề tranh chấp. Trong quá trình hoà giải, những tài liệu, chứng cứ có thể được đưa ra nhằm chứng minh các yêu cầu trong tranh chấp. Những tài liệu, chứng cứ hay những thông tin đó có thể liên quan đến danh dự, nhân phẩm, uy tín của những người tham gia tranh chấp hoặc liên quan đến bí mật công nghệ, bí quyết kinh doanh của doanh nghiệp (người sử dụng lao động). Người hoà giải trong trường hợp này phải đảm bảo không khí thân thiện, riêng tư, sự tin tưởng lẫn nhau của các bên tranh chấp cũng như sự tin tưởng vào sự độc lập, công tâm của người hoà giải. Những thông tin mang tính riêng tư hay bí mật của doanh nghiệp có thể được sử dụng nhưng với mục đích là nhằm chứng minh cho sự kiện hoặc là chứng cứ cho các yêu cầu nhưng không được sử dụng tạo sức ép cho các bên tranh chấp khiến họ sợ ảnh hưởng đến uy tín hoặc sợ lộ bí mật, bí quyết kinh doanh mà phải nhượng bộ một hoặc một số vấn đề mà không phải nhượng bộ theo lẽ công bằng.



Thứ năm, nguyên tắc đảm bảo sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình hòa giải tranh chấp lao động

Đây là một nguyên tắc của giải quyết tranh chấp lao động [24, Tr.546] mà hòa giải là một trong các phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Nguyên tắc này trước hết đòi hỏi công đoàn tham gia vào việc hòa giải các tranh chấp lao động cá nhân. Công đoàn là đại diện người lao động với mục đích bảo vệ quyền lợi của người lao động xuất phát từ nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động là bảo vệ quyền lợi của người lao động. Đối với tranh chấp lao động tập thể hoặc những tranh chấp có quy mô lớn có thể ảnh hưởng đến trật tự, an toàn xã hội, việc tham gia của không chỉ đại diện người lao động mà còn có cả đại diện của người sử dụng lao động (tổ chức đại diện người sử dụng lao động) là một việc cần thiết. Đại diện các bên thường là người am hiểu pháp luật, các điều kiện của các bên, từ đó có thể giúp cho HGV có cách giải quyết phù hợp. Bên cạnh đó, đảm bảo vai trò của các cơ quan đại diện các bên trong hòa giải tranh chấp lao động còn nhằm cụ thể mối quan hệ của cơ chế hai bên (một biểu hiện của cơ chế ba bên) trong quan hệ lao động [24, tr.546, 547].

Thứ sáu, nguyên tắc công nhận kết quả hoà giải thành giữa các bên có nghĩa vụ thi hành.

Hoà giải thể hiện ý chí tự nguyện, tự chủ, thể hiện quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp lao động. Trường hợp các bên tranh chấp đã đạt được một thoả thuận, điều đó chứng tỏ các bên đã tự nguyện và tự quyết phương án nhằm giải quyết tranh chấp. Đây cũng là ưu điểm của phương thức giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, bởi do đó các bên sẽ tự giác thực hiện những thỏa thuận trong quá trình hòa giải. Tự giác không có nghĩa các bên được tự ý hoặc đơn phương thay đổi, không thực hiện thỏa thuận. Khi các bên đã đạt được thoả thuận, thì vụ việc tranh chấp đã được giải quyết và các bên có nghĩa vụ phải thi hành. Hiệu lực của một văn bản ghi nhận hòa giải thành được xem như là một hợp đồng hoặc một thỏa ước lao động hay thậm chí là một quyết định, bản án của tòa án. Điều này cũng đòi hỏi về mặt pháp lý trong việc quy định giá trị của biên bản hòa giải thành cũng như trách nhiệm pháp lý của

việc các bên không thực hiện các cam kết trong quá trình hòa giải. Theo quy định pháp luật của một số nước, hòa giải tranh chấp lao động thường được quy định đến việc công nhận sự hòa giải thành hoặc không thành (như pháp luật Việt Nam). Điều đó được hiểu rằng kết quả của hòa giải sẽ đương nhiên được thực hiện bởi sự tự giác, tự nguyện của các bên. Tuy vậy, như theo quy định của pháp luật Hoa Kỳ, khi hòa giải tranh chấp lao động có kết quả, nó được xem là biện pháp cuối cùng để giải quyết tranh chấp (theo điểm d, điều 173 Mục 203 Luật Quan hệ lao động Hoa Kỳ) [83]. Hay như Điều 18 Luật Quan hệ lao động Malaysia cũng quy định kết quả của hòa giải được giải quyết bởi Tổng giám đốc (Tổng giám đốc phụ trách về quan hệ lao động là một cơ chế quản lý và giải quyết tranh chấp lao động độc lập) sẽ là cách giải quyết cuối cùng. Trường hợp Tổng giám đốc thấy rằng nó sẽ không thể được giải quyết bằng hòa giải hoặc cần phải giải quyết bằng một cơ cấu thích hợp khác [6].

Trong trường hợp các bên không tự giác chấp hành những thoả thuận đã đạt được từ hoà giải. Bên vi phạm có thể phải gánh chịu những hậu quả pháp lý nhất định khi biên bản hòa giải thành có thể trở thành một văn bản có hiệu lực như một quyết định của Tòa án hoặc của một cơ quan có thẩm quyền và được bảo vệ như bảo vệ những văn bản đó. Khi đó, người vi phạm có thể bị xử phạt cộng thêm việc bị cưỡng chế thi hành thoả thuận trong văn bản ghi nhận sự thỏa thuận của các bên trong quá trình hòa giải.

### **2.3. Chủ thể hòa giải tranh chấp lao động**

#### **2.3.1. Người hòa giải tranh chấp lao động**

Người hoà giải hay cơ quan có thẩm quyền hoà giải là người đóng vai trò bên thứ ba trong vụ việc hoà giải. Người hòa giải tranh chấp lao động là người độc lập, trung lập, không đại diện cho lợi ích của bên nào. Đây là một yêu cầu bắt buộc đối với người hòa giải. Người hòa giải là bên thứ ba đứng giữa người lao động, tập thể người lao động với người sử dụng lao động. Do đó, người hòa giải phải độc lập, không có quyền, lợi ích liên quan, không có thiên kiến ủng hộ bên nào trước, trong và sau quá trình hòa giải. Người hòa giải phải là người có hiểu biết về quan hệ lao động nhưng không là người đã

từng thường xuyên hoặc đang là người bảo vệ lợi ích của một trong 2 bên. Người có thẩm quyền hoà giải thông thường gồm một số loại:

*Thứ nhất: Hoà giải viên lao động*

HGVLD là chủ thể độc lập do cơ quan nhà nước có thẩm quyền thành lập hoặc công nhận, độc lập thực hiện việc hoà giải các tranh chấp lao động theo thẩm quyền hoặc được yêu cầu. Hoà giải viên (HGV) phải là người có trình độ về pháp luật, tố tụng và đặc biệt phải có hiểu biết cũng như kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động. HGV làm việc theo cơ chế nhất định, được trả thù lao theo vụ việc hoặc hưởng lương theo chế độ. Tuy vậy, HGV làm việc có tính độc lập cao.

*Thứ hai, Hội đồng hoà giải lao động tại doanh nghiệp.*

Hội đồng Hoà giải lao động có thể được tổ chức ở doanh nghiệp là tổ chức được thành lập với chức năng hoà giải tranh chấp lao động ở đơn vị sử dụng lao động. Hội đồng Hoà giải lao động tại doanh nghiệp được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc đại diện của người lao động. Các thành viên của Hội đồng Hoà giải lao động tại doanh nghiệp gồm những người do chủ sử dụng lao động (bên sử dụng lao động) và những người do công đoàn doanh nghiệp hoặc người đại diện người lao động trong doanh nghiệp (bên người lao động) cử ra. Các bên thoả thuận với nhau về số lượng thành viên tham gia Hội đồng Hoà giải lao động tại doanh nghiệp. Người sử dụng lao động có thẩm quyền ra quyết định thành lập Hội đồng Hoà giải lao động tại doanh nghiệp và có trách nhiệm thông báo công khai trong doanh nghiệp và thông báo cho cơ quan quản lý về lao động tương ứng. Trung Quốc, Pháp hiện nay quy định về Hội đồng hoà giải tại doanh nghiệp, theo đó Luật Hoà giải và Trọng tài tranh chấp lao động 2007 của Trung Quốc quy định tại điều 10: “Hội đồng hoà giải doanh nghiệp gồm đại diện người sử dụng lao động do người có thẩm quyền của doanh nghiệp đề cử và đại diện người lao động là các thành viên công đoàn hoặc những người được tất cả người lao động tại doanh nghiệp đề cử” [18, tr.176]. Hội đồng hoà giải tại doanh nghiệp tồn tại ở Việt Nam mang tên “Hội đồng hoà giải cơ sở”, áp dụng trước khi có

Bộ luật Lao động 2012. Tuy vậy, về lý luận và thực tiễn đều không phù hợp nên hiện nay đã bỏ chủ thể này trong Bộ luật Lao động 2012.

*Thứ ba, Hội đồng hòa giải cấp huyện.*

Hội đồng hòa giải cấp huyện là một cơ quan tổ tụng lao động, được thành lập ra ở đơn vị hành chính cấp huyện. Hội đồng hòa giải gồm các thành viên đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động. Những thành viên này không liên quan trực tiếp đến vụ tranh chấp. Hội đồng hòa giải cấp huyện sẽ hạn chế được khuyết điểm của Hội đồng hòa giải tại doanh nghiệp liên quan đến việc người hòa giải sẽ trung lập, độc lập hơn vì họ không phải là những người thuộc doanh nghiệp, không có quyền, lợi ích liên quan đến vụ tranh chấp hay 1 trong 2 bên tranh chấp. Những nước sử dụng mô hình Hội đồng hòa giải cấp huyện có thể kể đến gồm Pháp, Indonesia, Iran, Venezuela, Bờ Biển Ngà [18, tr.175]. Theo đó, quy định tại Điều 1 phần 1 quyển IV của Bộ Luật lao động của Pháp thì “Hội đồng hòa giải (Conseil De prud’hommes) ở cấp quận (huyện) để hòa giải và phân xử những tranh chấp về hợp đồng lao động trong thương mại, công nghiệp và nông nghiệp, giữa chủ doanh nghiệp hoặc đại diện chủ doanh nghiệp với những người làm công ăn lương do họ sử dụng” [18, tr.175]. Việt Nam không có mô hình này.

**2.3.2. Các bên tranh chấp**

Các bên tranh chấp bao gồm người lao động, tập thể lao động, người sử dụng lao động hoặc chủ thể khác trong quan hệ lao động. Các bên tranh chấp là những người sẽ được trợ giúp trong hòa giải tranh chấp lao động nhằm biến những tranh chấp lao động trở thành không còn là vấn đề nữa.

Bên tranh chấp là bên người lao động có thể là người lao động có hợp đồng lao động trong thời hạn, người lao động là người tập nghề, thử việc, hoặc cũng có thể là người lao động đã nghỉ việc nhưng có tranh chấp với người sử dụng lao động về những quyền lợi trong quá trình lao động. Bên tranh chấp là tập thể lao động có thể được đại diện bởi một tổ chức công đoàn chính trong doanh nghiệp hoặc được đại diện bởi một tổ chức công đoàn khác trong doanh nghiệp được thành lập theo quy định của pháp luật trong trường hợp trong doanh nghiệp có nhiều hơn một tổ chức công đoàn.

Bên tranh chấp là người sử dụng là cá nhân hoặc tổ chức, doanh nghiệp được thành lập hợp pháp và có đủ điều kiện sử dụng lao động. Trong trường hợp chuyển đổi doanh nghiệp mà đơn vị sử dụng lao động được hình thành sử dụng lao động thì cũng có thể trở thành bên tranh chấp lao động là người sử dụng lao động.

Các bên tranh chấp có quyền trực tiếp hoặc thông qua đại diện của mình tiến hành hòa giải tranh chấp lao động. Ngay cả trong trường hợp họ trực tiếp tham gia tranh chấp lao động thì người đại diện cho các bên tranh chấp cũng có thể có mặt để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp. Đặc biệt là những tranh chấp mà các bên cho rằng việc tham gia của cơ quan đại diện sẽ có lợi hơn cho họ hoặc trong trường hợp tranh chấp có quy mô lớn hoặc những tranh chấp có khả năng ảnh hưởng đến an toàn xã hội, an ninh chính trị.

#### **2.4. Nội dung hòa giải tranh chấp lao động**

Nội dung hoà giải tranh chấp lao động chính là việc hoà giải những tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động. Quan hệ lao động có nội dung là các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ lao động. Nội dung của hoà giải tranh chấp lao động chính là hoà giải những tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động, tập thể lao động và người sử dụng lao động.

Quyền và nghĩa vụ của mỗi chủ thể luôn gắn liền với nhau, không thể chỉ có quyền mà không có nghĩa vụ và ngược lại, quyền của chủ thể này là nghĩa vụ của chủ thể kia. Các bên trong quan hệ lao động phải thực hiện, tôn trọng những quyền và nghĩa vụ nhất định mà pháp luật quy định để đảm bảo trật tự, lợi ích xã hội, đảm bảo môi trường lao động và môi trường sống. Tuy vậy, trong quá trình lao động, các bên có thể có những xung đột về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình dẫn đến tranh chấp. Nội dung của hoà giải tranh chấp lao động bao gồm hoà giải các tranh chấp từ việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của người lao động, tập thể lao động và hoà giải tranh chấp từ việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và những vấn đề liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động bao gồm:

*Đối với tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động:*

Thứ nhất, nội dung hoà giải các tranh chấp phát sinh từ đảm bảo việc làm và duy trì hợp đồng lao động như việc tuyển chọn, bố trí người lao động làm việc, đảm bảo công việc, phân công làm công việc khác, đơn phương chấm dứt hợp đồng, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc, tạm đình chỉ công việc.

Thứ hai, hòa giải các tranh chấp liên quan đến hợp đồng lao động như việc trả lương, thưởng, phụ cấp, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, thời hạn hợp đồng, hình thức hợp đồng, chấm dứt hợp đồng và quyền lợi khi chấm dứt hợp đồng.

Thứ ba, hòa giải các tranh chấp trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động (quá trình tổ chức lao động) như việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động và người sử dụng lao động, thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Thứ tư, hòa giải các tranh chấp về đảm bảo quyền con người của người lao động trong quá trình lao động như quyền được tôn trọng về sức khỏe, tính mạng, danh dự, nhân phẩm, quyền chăm sóc y tế, bồi dưỡng khi phải làm việc nặng nhọc, quyền cơ bản của con người liên quan đến lao động nữ, lao động trẻ em, lao động là người già, người khuyết tật.

Thứ năm, hòa giải các tranh chấp về việc thực hiện quyền của người lao động được thành lập hoặc gia nhập tổ chức công đoàn, lựa chọn công đoàn làm đại diện cho mình trong quan hệ lao động hoặc để đình công.

Thứ sáu, hòa giải các tranh chấp lao động liên quan đến tham gia quản lý doanh nghiệp và quyết định những vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động như tham gia đàm phán, thương lượng tập thể, tham gia đại hội doanh nghiệp, tham gia vào quyết sách về phúc lợi và các chế độ chung cho người lao động hay việc người lao động thực hiện đúng hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và chấp hành nội quy của đơn vị hoặc người lao động thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và chấp hành kỷ luật lao động, tuân thủ sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động.

Thứ bảy, hoà giải các tranh chấp từ việc đảm bảo quyền lợi của người sử dụng lao động như việc thực hiện nghĩa vụ của người lao động đảm bảo chất lượng lao động, tiết kiệm và bảo vệ tài sản của người sử dụng lao động, tiết kiệm, bảo vệ tài sản của doanh nghiệp, không tiết lộ bí mật kinh doanh, công nghệ của doanh nghiệp, gây thiệt hại về tài sản cho doanh nghiệp.

Thứ tám, hoà giải tranh chấp lao động trong lĩnh vực khen thưởng, kỷ luật như việc khen thưởng đúng người, đúng việc, việc xử lý kỷ luật lao động đúng người, đúng quy định nội quy, đúng pháp luật.

*Đối với tranh chấp giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động:*

Những nội dung mà người lao động với người sử dụng tranh chấp cũng có thể trở thành những nội dung của tranh chấp giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động khi những nội dung đó liên quan đến quyền lợi của cả tập thể. Tuy vậy, tranh chấp tập thể người lao động với người sử dụng lao động không chỉ liên quan đến nội dung đã được ghi nhận, thỏa thuận, nó có thể liên quan đến cả những vấn đề mới, những nội dung mới chưa được quy định hoặc tranh chấp về những yêu cầu cao hơn hoặc thấp hơn so với những gì đã được thỏa thuận tại thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, nội dung hòa giải có thể là những tranh chấp liên quan đến học nghề, thử việc, bảo hiểm...

## **2.5. Tổ chức bộ máy quản lý và nhiệm vụ của hòa giải viên**

### **2.5.1. Tổ chức bộ máy quản lý hòa giải viên**

HGVLD trên thế giới có hai xu hướng là kiêm nhiệm và độc lập. HGV độc lập là cơ chế được nhiều nước áp dụng hơn, như Ấn Độ, Nhật Bản, Philippin, Thái Lan, Mỹ, Thụy Điển, Singapore, Canada, Bỉ... [18, Tr.176]. Để HGV có thể được hoạt động độc lập, phải có cơ quan quản lý, sử dụng HGV. Người hòa giải (hòa giải viên) là người thực hiện hòa giải trong sự quản lý của một cơ quan nhất định. Cơ quan quản lý HGV (hay còn gọi là cơ quan hòa giải) là cơ quan thống nhất quản lý hoạt động của HGV, đảm bảo về tổ chức quản lý, nghiệp vụ đối với HGV. Cơ quan này tiếp nhận các yêu cầu hòa giải, cung cấp HGV để thực hiện việc hòa giải. Cơ quan quản lý HGV

được thành lập thành một hệ thống từ trung ương tới địa phương và có mối quan hệ nhất định với cơ quan quản lý nhà nước. Hệ thống cơ quan hòa giải gồm:

Cơ quan hòa giải trung ương có chức năng chủ yếu là thống nhất quản lý, đào tạo và hướng dẫn hoạt động đối với các trung tâm hòa giải và các HGV, một cơ quan thống nhất toàn quốc việc xử lý và quản lý hòa giải các tranh chấp lao động. Cơ quan này có thể gọi là Cơ quan hòa giải tranh chấp lao động Quốc gia. Pháp luật nhiều nước như Hoa Kỳ, Phần Lan, Na Uy ... đều xây dựng cơ quan này. Tại Phần Lan, Na Uy, trách nhiệm chính về hòa giải thường được giao cho CQHGTCLĐ cấp quốc gia [18, tr.176]. Ở Hoa Kỳ, Cơ quan Hòa giải Liên bang (Federal Mediation and Conciliation - FMCS) được thành lập theo Luật Quan hệ Chủ-thợ năm 1947 dưới sự điều hành của Văn phòng Tổng thống Hoa Kỳ [87]. Cơ quan này có thể là một cơ quan độc lập thuộc hệ thống cơ quan nhà nước như một cơ quan tổ tụng đặc biệt chỉ sử dụng cho quan hệ lao động.

Cơ quan hòa giải địa phương có thể gồm các cơ quan hòa giải cấp tỉnh và cơ quan hòa giải cấp huyện. Tại Pháp có Hội đồng hòa giải cấp Quận có nhiệm kỳ 5 năm gồm các HGV là những người do đại diện giới chủ doanh nghiệp và giới người lao động tự bầu ra [18, Tr.175], hay như tại Trung Quốc cơ quan hòa giải gồm hội đồng hòa giải doanh nghiệp, cơ quan chức năng hòa giải được thành lập tại các thị xã, huyện, xã [18, Tr.176]. HGV làm việc tại những cơ quan này có thể mang trong mình tư cách của một công chức nhà nước, CQHGTCLĐ là cơ quan nhà nước như theo pháp luật của Anh, Malaysia, Isarael [18, tr.176].

Cơ quan hòa giải tư là cơ quan hòa giải tồn tại song song với cơ quan hòa giải địa phương nhằm mục đích thúc đẩy hoạt động hòa giải mang tính tư nhân. Phần lớn các nước trên thế giới có xu hướng vừa duy trì các cơ chế giải quyết tranh chấp lao động của nhà nước vừa thừa nhận và khuyến khích các cơ chế giải quyết tranh chấp lao động do các bên tranh chấp tự thiết lập [83]. Nghiên cứu so sánh cho thấy, ở Hoa Kỳ (cũng như một số quốc gia khác như Anh, Philippines,...), cơ chế giải quyết tranh chấp tư nhân đóng vai trò quan



trọng hơn cơ chế giải quyết tranh chấp của nhà nước. Tại Hoa Kỳ, cơ quan trung gian và hòa giải liên bang (Federal Mediation and Conciliation Service) đã thực hiện nhiều chương trình hỗ trợ về mặt kỹ thuật cho các cơ chế giải quyết tranh chấp lao động có tính tư nhân. Hoặc như ở Úc, Bộ trưởng Bộ Lao động (Ministry of Labour) và Tổng Chương lý (Attorney – General) đã phối hợp với các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động để ban hành các hướng dẫn về phòng ngừa và hạn chế tranh chấp lao động [83]. Hay như ở Philippin, những khiếu nại mà không được giải quyết bằng thương lượng trong vòng 7 ngày từ khi nhận được thì được tự động chuyển đến Cơ quan hòa giải tự nguyện như đã quy định trong Thỏa ước thương lượng tập thể [75, tr.443].

### ***2.5.2. Nhiệm vụ và hoạt động của hòa giải viên***

Nhằm đảm bảo phát triển quan hệ lao động hài hòa, Hòa giải tranh chấp lao động thường đảm bảo yếu tố bắt buộc và yếu tố tự nguyện. Tính bắt buộc hay tự nguyện chủ yếu thể hiện trên hai khía cạnh: Các bên tranh chấp có quyền quyết định việc sử dụng cơ chế giải quyết đó hay không; và các bên tranh chấp có quyền thỏa thuận về cách thức tiến hành việc giải quyết tranh chấp hay không. Hòa giải bắt buộc là trường hợp các bên tranh chấp không có quyền lựa chọn đối với việc sử dụng cơ chế giải quyết tranh chấp đó và không được thỏa thuận về cách thức tiến hành hòa giải.

Yếu tố tự nguyện và bắt buộc của cơ chế hòa giải quyết định đến cơ chế hòa giải của HGV đảm bảo cả hòa giải “bị động” khi được yêu cầu, hòa giải “chủ động” ngay cả khi không được yêu cầu và “hòa giải phòng ngừa” ngay cả khi chưa có tranh chấp. Ở Hoa Kỳ, thủ tục hòa giải và trọng tài do các cơ quan giải quyết tranh chấp của nhà nước tiến hành có tính tự nguyện rất cao [87]. Trong khi đó, thủ tục giải quyết tranh chấp do cơ quan giải quyết tranh chấp do các bên thiết lập cũng có thể hàm chứa yếu tố bắt buộc. Như đã nêu trên, pháp luật nhiều nước đòi hỏi các bên phải thỏa thuận về phương thức giải quyết tranh chấp lao động khi ký kết thỏa ước lao động tập thể hoặc phải thiết lập cơ quan giải quyết tranh chấp trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc sử dụng thủ tục giải quyết tranh chấp này có thể là bắt buộc trong trường hợp

mà nhà nước thấy có thể gây ảnh hưởng đến lợi ích chung, lợi ích quốc gia hay trong những trường hợp có thể dẫn đến đình công hoặc bế xưởng. Như có thể thấy ở Hoa Kỳ, trong một số trường hợp, sự can thiệp của bên thứ ba (hòa giải viên) cũng có thể bắt nguồn từ sáng kiến của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Đó là khi tranh chấp lao động về lợi ích có thể gây ra những tác động lớn đến lợi ích công cộng, đặc biệt là tranh chấp xảy ra trong khu vực nhà nước [87].

CQHGTCLĐ có nhiệm vụ hòa giải các nội dung trong thỏa ước lao động tập thể và giải quyết các vụ việc gây mâu thuẫn. Nhiệm vụ này thể hiện tính “bị động” trong việc thực hiện hòa giải. Tại Hoa Kỳ, nhiệm vụ này chiếm 70% thời gian làm việc của các HGV [35, Tr.2]. Bên cạnh đó, hòa giải “chủ động” thể hiện ở việc HGV không chỉ can thiệp khi có yêu cầu của các bên, mà còn cần phải chủ động giữ liên hệ với các bên để nắm được các tình hình việc làm, tiền lương, thường xuyên gặp gỡ, trao đổi, thảo luận về tình hình thực tế của mỗi bên trước khi tranh chấp lao động xảy ra, thúc đẩy “quan hệ chủ - thợ hài hòa” [36]. HGV có thể tiến hành nghiên cứu, khảo sát, theo sát các điều kiện hoạt động của các doanh nghiệp trong phạm vi thẩm quyền của mình như theo quy định của pháp luật một số nước như Đan Mạch, Newzeland, Na Uy, Thụy Điển [18, tr.183].

Với nhiệm vụ “hòa giải phòng ngừa”, CQHGTCLĐ khuyến khích công đoàn và doanh nghiệp tham gia các khóa đào tạo miễn phí hoặc có phí được tiêu chuẩn hóa và tăng cường năng lực của các bên trong thương lượng, đối thoại và giải quyết các vấn đề tại nơi làm việc, nỗ lực xây dựng các tiêu chuẩn tại một doanh nghiệp từ đó có thể mở rộng tiêu chuẩn ra các doanh nghiệp cùng loại [71]. Tại Hoa Kỳ, nhiệm vụ này chiếm 20-30% thời gian làm việc của HGV [35, tr.2].

## **2.6. Quy trình hòa giải tranh chấp lao động**

Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động là một phương thức giải quyết tranh chấp hiệu quả và mang lại nhiều lợi ích cho các bên tranh chấp. Mặc dù việc hoà giải nghiêng về việc tư, nhưng cũng cần phải có một quy trình rõ ràng, cụ thể để các bên tranh chấp, người hoà giải căn cứ vào đó tiến

hành việc hoà giải thuận lợi, đúng pháp luật và đạt hiệu quả cao, đảm bảo các yêu cầu cũng như các nguyên tắc của hoà giải tranh chấp lao động.

Hoà giải mỗi một loại tranh chấp trong lĩnh vực khác nhau có thể có những bước chung, có những bước đặc trưng. Nghiên cứu chính thức về quy trình hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động hiện nay vẫn còn rất hạn chế.

Hoà giải tranh chấp lao động với ý nghĩa là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động độc lập (ngoài tổ tụng) mang nhiều yếu tố riêng tư hơn nên có thể ít được điều chỉnh bởi pháp luật hơn. Các vấn đề như lựa chọn Hoà giải viên, địa điểm, thời gian và quy trình hoà giải phần lớn phụ thuộc vào sự lựa chọn của các chủ thể tranh chấp lao động nên thường đa dạng, linh hoạt.

Quy trình hòa giải thường được bắt đầu bằng yêu cầu HGV (hoặc cơ quan hòa giải). Sau khi đơn yêu cầu đã được tiếp nhận, HGV bắt đầu gặp gỡ nắm tình hình. Bằng biện pháp điều tra hoặc thu thập thông tin, HGV tập hợp các thông tin cần thiết để hòa giải. Các bên thương lượng dưới sự phân tích, hướng dẫn của HGV. Trường hợp hòa giải thành, các bên sẽ được ghi nhận bởi một văn bản và kết thúc việc hòa giải.

Trong quy trình này, có 2 vấn đề cần chú tâm.

Thứ nhất, việc điều tra và thu thập thông tin. Đối với mô hình hòa giải “bị động”, HGV thường phụ thuộc vào thông tin mà 2 bên cung cấp. Việc này có thể dẫn đến thiếu thông tin hoặc thông tin có thể gây mất công bằng trong việc giải quyết tranh chấp. Xu hướng thế giới theo mô hình “chủ động” khi HGV có thể chủ động giữ liên hệ với các bên để biết về tình hình việc làm, tiền lương, thường xuyên gặp gỡ để thảo luận về tình hình thực tế của các bên như Hoa Kỳ, Đan Mạch, Newzeland, Na Uy, Thụy Điển [18, tr.183] hoặc có khả năng kiểm tra, điều tra trực diện tại doanh nghiệp, nơi làm việc, yêu cầu các bên cung cấp các thông tin cần thiết, buộc các bên và các nhân chứng hoặc có quyền kiểm tra nhân chứng, quyền buộc cung cấp sách, bản ghi và các tài liệu... như Canada, Ấn Độ, Pháp, Indonesia, Philippin, Thụy Điển, NaUy [18, tr.183].

Thứ hai, là các hành động đặc biệt trong một số trường hợp đặc biệt khi những nỗ lực hòa giải thông thường dường như không đạt đến kết quả như ở

Pháp, Nhật Bản, Thụy Điển, Hoa Kỳ. Những trường hợp này thường là những tranh chấp lớn theo quy mô về lãnh thổ, hoặc lớn theo tầm vóc tranh chấp hoặc lớn theo ảnh hưởng có thể có hại của tranh chấp hoặc theo tính chất của tranh chấp liên quan đến những dịch vụ thiết yếu, phục vụ cộng đồng. Những xử lý đặc biệt có thể dẫn đến những quyết định đặc biệt nhằm giữ gìn ổn định xã hội, kinh tế ... [18, tr.185]. Trong nhiều trường hợp khác, những người đặc biệt có thể được hoạt động như các HGV để giải quyết tranh chấp lao động như Cục trưởng Cục Quan hệ lao động tại Philippin, Giám đốc, Phó Giám đốc Cục hòa giải và Trung gian hòa giải liên bang tại Hoa Kỳ, Thẩm phán Tòa án tối cao tại Canada... [18, tr.185].

Trong phạm vi của luận án này, quy trình hòa giải tranh chấp lao động với vai trò là một phương thức giải quyết tranh chấp sẽ được đề xuất trong phần chương 4 như là một kiến nghị nhằm hoàn thiện lý luận cũng như thực tiễn về hòa giải tranh chấp lao động.

## **2.7. Các mối quan hệ của hòa giải tranh chấp lao động**

### ***2.7.1. So sánh hòa giải tranh chấp lao động với hòa giải trong một số lĩnh vực khác***

#### ***2.7.1.1. Với hòa giải dân sự, kinh tế, thương mại***

Hoà giải tranh chấp lao động cũng giống như hoà giải tranh chấp kinh tế, dân sự, chúng đều là một phương thức giải quyết tranh chấp và là một trong các nguyên tắc giải quyết tranh chấp. Hoà giải là một phương thức giải quyết tranh chấp có tính chất riêng tư và thích hợp với các quan hệ mang tính bình đẳng, ngang giá như tranh chấp dân sự, kinh tế hay lao động.

Tuy vậy, Hòa giải tranh chấp lao động và hòa giải tranh chấp dân sự, kinh tế, thương mại có một số khác biệt.

- Về người hòa giải: Hòa giải viên lao động là chủ thể độc lập do cơ quan nhà nước có thẩm quyền thành lập hoặc công nhận, độc lập thực hiện việc hòa giải các tranh chấp lao động theo thẩm quyền hoặc được yêu cầu. Hòa giải viên phải là người có trình độ về pháp luật, tổ tụng và đặc biệt phải có hiểu biết cũng như kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động. Hòa giải viên thương mại

thì cần có kiến thức và hiểu biết về thương mại. Hòa giải viên dân sự (và hôn nhân gia đình) thì tiêu chuẩn thấp hơn và được thành lập ở cơ sở.

- Về chủ thể tranh chấp: trong tranh chấp lao động, các bên là người lao động, người sử dụng lao động không chỉ có mối quan hệ bình đẳng với nhau mà còn có mối quan hệ phụ thuộc. Vì vậy, hoà giải tranh chấp lao động phải tính đến yếu tố phụ thuộc của quan hệ lao động chứ không chỉ tính bình đẳng như trong tranh chấp kinh tế, dân sự. Sự phụ thuộc ở đây chủ yếu là sự phụ thuộc của người lao động vào người sử dụng lao động, những quyền lợi hợp pháp của người lao động trong các tranh chấp dễ bị xâm hại hơn là quyền lợi của người sử dụng lao động. Người lao động cũng là chủ thể yếu thế hơn nên cần phải được bảo vệ nhiều hơn.

- Về nguyên tắc: Hòa giải tranh chấp lao động có 1 nguyên tắc cơ bản, quan trọng là nguyên tắc bảo vệ người lao động. Trong nhiều trường hợp, người lao động cần phải bảo vệ chỗ làm việc, nguồn thu nhập của mình nên có thể dễ dàng thoả hiệp với những yêu cầu bất lợi hơn đối với mình, nên người hoà giải cần phải hiểu biết về pháp luật lao động. Bên cạnh đó, hoà giải tranh chấp lao động cũng có nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động cần được bảo vệ khi bàn giao tài sản, máy móc, thiết bị của mình cho người lao động mà người lao động có thể gây thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động nhưng họ khó có khả năng bồi thường.

- Về trình tự: hoà giải tranh chấp lao động cơ bản cũng giống như trình tự của hoà giải tranh chấp dân sự, kinh tế. Tuy nhiên, trong giải quyết tranh chấp dân sự, kinh tế, hoà giải không phải lúc nào cũng là một phương pháp bắt buộc, nhưng đối với hoà giải tranh chấp lao động, về nguyên tắc là một phương pháp bắt buộc các bên phải thực hiện trước khi tiến hành các trình tự tiếp theo để giải quyết tranh chấp. Điều này có thể được thể hiện trong pháp luật về việc thụ lý vụ án dân sự, kinh tế và việc thụ lý vụ án lao động. Đối với thụ lý vụ án tranh chấp lao động, các bên phải chứng minh được đã thông qua một quá trình hoà giải nhưng không thành thì mới có thể được thụ lý giải quyết yêu cầu tại toà án. Đối với tranh chấp dân sự hoặc kinh tế, các bên có

thể nộp đơn yêu cầu toà án giải quyết tranh chấp, một biên bản hoà giải không thành không phải là một căn cứ để toà án thụ lý giải quyết vụ án.

Cơ sở của việc hoà giải tranh chấp lao động như là một thủ tục bắt buộc tranh chấp lao động xuất phát từ tính chất tranh chấp lao động là loại tranh chấp giữa những người có mối liên hệ phụ thuộc với nhau, bên cạnh đó, quan hệ lao động là quan hệ vừa có tính cá nhân, vừa có tính tập thể, vừa có tính xã hội vừa có tính kinh tế [24]. Việc bắt buộc phải thông qua hoà giải sẽ góp phần giải quyết tranh chấp lao động triệt để trên tinh thần tương thân tương ái từ đó góp phần tạo ổn định cho quan hệ lao động là một quan hệ mang tính ổn định lâu dài, góp phần tạo ổn định cho xã hội.

#### *2.7.1.2. Với hòa giải hôn nhân gia đình*

Hoà giải tranh chấp lao động và hoà giải trong giải quyết hôn nhân gia đình (chủ yếu là ly hôn, xác định quyền nuôi con và cấp dưỡng) đều xuất phát từ việc hoà giải các vụ việc dân sự. Chúng giống nhau ở chỗ đều là một phương thức giải quyết tranh chấp đối với một quan hệ vừa có tính bình đẳng, vừa có tính phụ thuộc.

- Về người hoà giải: Như đã phân tích trong phần trên.

- Về các bên tranh chấp: Người lao động và người sử dụng lao động mang nhiều tính phụ thuộc về kinh tế. Trong khi đó, các bên trong quan hệ hôn nhân gia đình, tính phụ thuộc mang nặng yếu tố tình cảm. Quan hệ hôn nhân gia đình là quan hệ mang tính bền vững, lâu dài, dựa trên cả kinh tế và tình cảm. Những tranh chấp trong hôn nhân gia đình thường cũng gay gắt hơn và với thời gian kéo dài hơn. Vì tính phụ thuộc cao, tính tình cảm, liên quan đến uy tín, danh dự nên các chủ thể trong tranh chấp hôn nhân gia đình dễ dễ mâu thuẫn trầm trọng mới yêu cầu đến bên thứ ba giải quyết tranh chấp.

- Về trình tự: Khác với hòa giải tranh chấp lao động thường là một phương thức bắt buộc để giải quyết tranh chấp lao động. Mặc dù, pháp luật một số nước cũng yêu cầu hoà giải như một phương thức bắt buộc khi giải quyết tranh chấp hôn nhân gia đình trước khi có bất kỳ một phán quyết nào từ toà án. Tuy nhiên, cũng có một số nước đưa hoà giải trong giải quyết hôn

nhân gia đình là bắt buộc nhưng ở trong thủ tục giải quyết tranh chấp tại toà án chứ không phải là một thủ tục riêng rẽ (như Việt Nam).

- Về nguyên tắc, quy trình: Hoà giải tranh chấp lao động là phương thức giải quyết tranh chấp độc lập nên thường được xây dựng các nguyên tắc và quy trình cụ thể. Hoà giải tranh chấp hôn nhân, gia đình thường không phải là một phương thức độc lập mà được sử dụng trong thủ tục tại Tòa án nên tuân theo các nguyên tắc và quy trình giải quyết của Tòa án.

### ***2.7.2. Mối quan hệ giữa phương thức hòa giải với các phương thức khác trong giải quyết tranh chấp lao động***

#### ***2.7.2.1. Với phương thức thương lượng trong giải quyết tranh chấp lao động***

Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động là một phương pháp giải quyết tranh chấp lao động nhưng cũng là một nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động. Hoà giải và thương lượng trong giải quyết tranh chấp lao động về cơ bản đều đề cao tinh thần tự thương lượng của chủ thể tranh chấp. Trong thương lượng giải quyết tranh chấp lao động, các bên tranh chấp tự thương lượng với nhau tìm ra giải pháp để giải quyết tranh chấp. Trong hoà giải tranh chấp lao động, các bên thương lượng dựa trên sự tham gia của bên thứ ba là người hoà giải. Trong phương thức hoà giải vẫn chứa đựng thương lượng, và người hoà giải tôn trọng tối đa sự tự do, tự nguyện, tự thương lượng của các bên tranh chấp trong giải quyết tranh chấp.

#### ***2.7.2.2. Với phương thức giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục trọng tài***

Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động là một nguyên tắc trong giải quyết tranh chấp lao động. Mặc dù tranh chấp lao động có thể được giải quyết bằng thủ tục trọng tài thì các nguyên tắc hoà giải vẫn được tôn trọng. Hoà giải trong thủ tục trọng tài giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện thông qua người thứ ba là trọng tài viên hoặc hội đồng trọng tài. Khi hoà giải tranh chấp lao động trong thủ tục trọng tài, trọng tài viên hoặc hội đồng trọng tài không tham gia với tư cách của một người tài phán mà tham gia với tư cách một người hoà giải. Hội đồng trọng tài theo quy định BLLĐ năm 2012 có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động thông qua việc hoà giải, mà không có chức năng xử lý và ra quyết định trọng tài [56].

### 2.7.2.3. Với giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục tại toà án

Tương tự như trong thủ tục trọng tài, trong thủ tục tố tụng tại toà án, hoà giải cũng là một nguyên tắc trong giải quyết tranh chấp. Biện pháp hoà giải có thể được áp dụng trong hầu hết mọi giai đoạn của tố tụng. Khi hoà giải tranh chấp tại toà án, thẩm phán, hội đồng xét xử hoà giải không giữ vai trò là một chủ thể tài phán, mà giữ vai trò của bên thứ ba, người hoà giải. Tuy nhiên, quyết định công nhận hoà giải thành của Toà án có thể được đảm bảo thực hiện tốt hơn các quyết định hay biên bản hoà giải của các cơ quan cũng làm nhiệm vụ hoà giải tranh chấp lao động khác.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Hòa giải tranh chấp lao động là một biện pháp hữu hiệu và mang nhiều ý nghĩa trong giải quyết tranh chấp lao động. Luận án này kế thừa những nghiên cứu trước đó về hòa giải, về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động có mục đích hệ thống hóa và đưa ra những đặc điểm về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Có thể kết luận một số vấn đề sau:

Thứ nhất, xác định “Tranh chấp lao động” là tranh chấp giữa các chủ thể quan hệ lao động với nhau hoặc với các chủ thể khác trong việc thực hiện các quyền, nghĩa vụ và các lợi ích trong quan hệ lao động, hay liên quan đến vấn đề tổ chức hoặc đại diện trong thương lượng” và “Hòa giải tranh chấp lao động” là một phương thức giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực lao động giữa các chủ thể của quan hệ lao động thông qua việc các bên thương lượng với sự trợ giúp của người thứ ba gọi là HGV (hay người hòa giải)”. Hòa giải tranh chấp lao động có những đặc điểm thể hiện sự tự do tự nguyện của chủ thể tranh chấp nhưng trong đó cũng thể hiện trách nhiệm của nhà nước trong việc đảm bảo sự ổn định của một quan hệ đặc biệt vừa có tính bình đẳng vừa có tính phụ thuộc, vừa có tính cá nhân vừa có tính tập thể, vừa có tính kinh tế vừa có tính xã hội.

Thứ hai, Hòa giải tranh chấp lao động có những nguyên tắc của hòa giải nói chung như nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp, nguyên tắc đảm bảo nguyên tắc độc lập, khách quan, nguyên tắc công bằng, hợp lý, không trái pháp luật, đạo đức xã hội. Bên cạnh đó cũng có



những nguyên tắc mang tính đặc thù của quan hệ lao động như nguyên tắc không trái thoả ước lao động tập thể, nguyên tắc bảo vệ danh dự nhân phẩm, uy tín của các bên tranh chấp, bảo vệ bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động trong quá trình hoà giải, nguyên tắc hòa giải có sự tham gia của đại diện các bên, nguyên tắc công nhận kết quả hoà giải thành.

Thứ ba, chủ thể của hoà giải tranh chấp lao động hay còn gọi là người hoà giải hay cơ quan có thẩm quyền hoà giải là người đóng vai trò bên thứ ba trong vụ việc hoà giải chủ yếu là HGVLD. Bên cạnh đó còn có thể có Hội đồng hòa giải tại doanh nghiệp, Hội đồng hòa giải cấp huyện là cơ quan trung gian giữ vai trò giúp các bên tranh chấp thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động trong quá trình hòa giải.

Thứ tư, Những nội dung hòa giải chủ yếu xoay quanh việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ cũng như lợi ích của các bên trong quan hệ lao động xảy ra tranh chấp. Bên cạnh đó có thể là những tranh chấp giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của tập thể lao động hoặc việc xác lập các điều kiện mới trong thoả ước lao động hoặc những nội dung về việc xác định người đại diện người lao động trong các tranh chấp hoặc đình công xảy ra tại những doanh nghiệp có nhiều hơn 1 tổ chức công đoàn.

Thứ năm, Tổ chức bộ máy quản lý HGV gồm một hệ thống cơ quan từ trung ương đến địa phương và có mối quan hệ nhất định đối với các cơ quan quản lý nhà nước. Cơ quan này có nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, tiếp nhận đơn yêu cầu hòa giải từ một bên tranh chấp, cử HGV và quản lý hòa giải viên về tổ chức cũng như nghiệp vụ của họ. Hệ thống cơ quan này có thể gồm cả cơ quan mang tính nhà nước và cơ quan mang tính tư nhân.

Thứ sáu, Nhiệm vụ và hoạt động của HGV không chỉ mang tính “bị động” khi được yêu cầu bởi một trong các bên tranh chấp mà còn thể hiện ở sự “chủ động” khi HGV thường xuyên liên hệ với doanh nghiệp, người lao động để tìm hiểu thông tin, góp phần làm hài hòa quan hệ lao động ngay cả khi chưa có tranh chấp hoặc tham gia tập huấn, đào tạo cho cả doanh nghiệp

và người lao động về các vấn đề của quan hệ lao động và tranh chấp lao động nhằm mục đích “phòng ngừa” tranh chấp lao động.

Việc xây dựng được một hệ thống hóa các kiến thức về hòa giải tranh chấp lao động tại nội dung nghiên cứu này sẽ làm tiền đề to lớn trong việc nghiên cứu các nội dung tiếp theo như thực trạng pháp luật Việt Nam về hòa giải tranh chấp lao động, đặc biệt là những nội dung về cơ quan hòa giải, HGV hay những kiến nghị, đề xuất nhằm hoàn thiện pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

## CHƯƠNG 3

### THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN VỀ HÒA GIẢI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

#### 3.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam về hòa giải tranh chấp lao động

##### 3.1.1. *Khái quát về sự phát triển của pháp luật lao động Việt Nam điều chỉnh về hòa giải tranh chấp lao động.*

Hòa giải tranh chấp lao động là một phương thức trong giải quyết tranh chấp lao động được pháp luật lao động điều chỉnh, hay nói cách khác, chúng là một bộ phận của pháp luật lao động nói chung, tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động nói riêng. Vì thế, sự phát triển pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động ở Việt Nam không nằm ngoài sự phát triển của pháp luật lao động Việt Nam nói chung và sự phát triển của chế định giải quyết tranh chấp lao động nói riêng.

Từ khi thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa (1945) đến nay, sự hình thành và phát triển của luật lao động Việt Nam được chia thành các giai đoạn: từ 1945 đến 1954, từ 1955 đến 1985, từ 1986 đến nay [45, Tr.59-67]. Đặc điểm pháp luật lao động mỗi thời kỳ bị ảnh hưởng bởi thực tiễn lịch sử của đất nước. Từ năm 1986 trở lại đây, khi đất nước ta thực hiện đổi mới toàn diện trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, pháp luật lao động cũng được hoàn thiện theo hướng kinh tế thị trường và tôn trọng sự tự do, bình đẳng giữa các bên.

Trước năm 1986, khái niệm tranh chấp lao động hầu như không được nhắc đến, vấn đề hòa giải tranh chấp cũng chưa được đề cập. Nhìn chung, luật lao động ở giai đoạn này là sản phẩm của tư tưởng quản lý nền kinh tế theo kế hoạch hóa tập trung cao độ. Quan hệ lao động mang đậm tính hành chính, do vậy vấn đề tranh chấp và hòa giải tranh chấp lao động chưa được quy định [37].

Từ năm 1986, Đại hội VI của Đảng đã mở ra chương trình đổi mới toàn diện các lĩnh vực đời sống xã hội. Với chủ trương phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN, hàng loạt các văn bản pháp luật, các chính sách phát triển kinh tế, đầu tư, lao động được ban hành và đi vào thực tiễn cuộc sống [45, tr.65]. Thị trường lao động dần được hình thành thông qua việc dịch chuyển quan hệ lao động giữa các khu vực kinh tế và đảm bảo

quyền cho các bên tự do thỏa thuận hợp đồng lao động (HĐLĐ) trong nền kinh tế nhiều thành phần.

Pháp lệnh Hợp đồng lao động năm 1990 ra đời đánh dấu bước phát triển của pháp luật lao động nói chung, trong đó có chế định giải quyết tranh chấp lao động và vấn đề hòa giải tranh chấp lao động. Hướng dẫn thực hiện Pháp lệnh này, ngày 12/5/1992, Hội đồng bộ trưởng ban hành Nghị định số 165-HĐBT về Quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh hợp đồng lao động; ngày 18/3/1993, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư số 04-LĐTBXH/TT hướng dẫn thực hiện Nghị định 165-HĐBT nói trên.

Theo các văn bản này, hòa giải vừa là một nguyên tắc, vừa là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Nguyên tắc trong quá trình tự thương lượng, giữa các bên tranh chấp hoặc khi hướng dẫn của cơ quan nhà nước. Điều 28 Pháp lệnh quy định: “Việc giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành trước hết bằng thương lượng trực tiếp giữa hai bên theo tinh thần hoà giải và tôn trọng lợi ích của nhau”. Theo Điều 29 Pháp lệnh này, hòa giải tranh chấp lao động được thực hiện bởi “Hội đồng hoà giải lao động ở cơ sở, gồm số đại biểu ngang nhau của người sử dụng lao động và của Ban chấp hành công đoàn cơ sở (hoặc của tập thể người lao động), giải quyết theo nguyên tắc nhất trí”.

Ngày 13/6/1994, Bộ luật lao động đầu tiên được Quốc hội khóa IX thông qua đã mở ra trang mới trong lịch sử pháp luật lao động Việt Nam. Sau BLLĐ năm 1994, nhiều nghị định và thông tư được ban hành để quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện BLLĐ năm 1994. Tổ tụng lao động cũng phát triển qua việc Ủy ban thường vụ Quốc hội thông qua Pháp lệnh về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động năm 1996. BLLĐ năm 1994 đã dành hẳn chương XIV quy định về Giải quyết tranh chấp lao động, từ Điều 157 đến 179. Bộ luật vẫn coi hòa giải vừa là nguyên tắc, vừa là phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, Luật đã phân loại rõ thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể; bổ sung thêm chủ thể có thẩm quyền thực hiện hòa giải tranh chấp lao động là HGV (đối với giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (Điều 165 BLLĐ năm 1994). Bộ luật lao động năm 1994 đã được sửa đổi, bổ

sung các năm 2002, 2006 theo hướng, các quy định về giải quyết tranh chấp lao động được sửa đổi đồng bộ hóa với quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2004 và đáp ứng yêu cầu về giải quyết tranh chấp lao động trong điều kiện kinh tế thị trường. Tuy nhiên, Luật lao động trong thời kỳ này, xét ở một khía cạnh nào đó, vẫn còn có biểu hiện là tính “công cụ quản lý” hơn là “công cụ điều chỉnh” [43, Tr.31], sử dụng cơ chế giải quyết khiếu nại, tố cáo để giải quyết các “khiếu tố” của công nhân viên chức nhà nước [44, tr.28].

Năm 2012, Quốc hội thông qua BLLĐ đánh dấu bước phát triển mới trong lịch sử phát triển pháp luật lao động Việt Nam. Các quy định trong BLLĐ năm 2012 đã có nhiều thay đổi so với trước. Về cơ bản, pháp luật lao động hiện hành đã phù hợp với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đồng thời đặt mục tiêu bảo vệ con người bao gồm cả người lao động và người sử dụng lao động [47, tr.46]. Quyền tự do đình đọat của các bên được tăng cường, mở rộng hơn và hạn chế sự can thiệp của Nhà nước và quan hệ lao động. BLLĐ năm 2012 đã coi trọng yếu tố “tư” của quan hệ lao động nên vai trò “công” trong các quy phạm pháp luật đã được giảm nhiều [11]. BLLĐ năm 2012 đã dành Chương XIV với 40 điều quy định về Giải quyết tranh chấp lao động (từ Điều 194 đến Điều 234). Đặc biệt, có nhiều quy định mới về hòa giải tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động như: bỏ một số chủ thể thực hiện hòa giải tranh chấp (bỏ Hội đồng hòa giải cơ sở), bổ sung nội dung đối thoại tại nơi làm việc...nhằm đáp ứng nhu cầu của thực tiễn và sự phát triển của quan hệ lao động.

### ***3.1.2. Quy định pháp luật về khái niệm, nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động trong pháp luật Lao động***

#### ***3.1.2.1. Khái niệm hòa giải tranh chấp lao động***

“Hòa giải tranh chấp lao động” là một thuật ngữ được sử dụng trong các văn bản pháp luật lao động. Tuy nhiên, thuật ngữ này lại không được giải thích cụ thể trong Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Không những vậy, khái niệm tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động cũng không được làm rõ trong các văn bản pháp luật về lao động.

Mỗi khái niệm pháp lý cần phải được hiểu một cách thống nhất. Hiện nay, khái niệm về hòa giải tranh chấp lao động chưa được định nghĩa trong hệ thống văn bản pháp luật lao động. Đây có thể là một thiếu sót gây khó khăn cho áp dụng pháp luật lao động về hòa giải tranh chấp lao động.

### *3.1.2.2. Nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động trong pháp luật Lao động*

Nhằm định hướng cho việc giải quyết tranh chấp lao động, Bộ luật Lao động đã đề ra một số nguyên tắc quan trọng. Tinh thần của các nguyên tắc này được thể hiện rất rõ qua các quy định cụ thể về cơ quan giải quyết và trình tự giải quyết tranh chấp lao động.

Nội dung các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động vừa bao hàm những yêu cầu chung đối với việc giải quyết tranh chấp phát sinh trong lĩnh vực dân sự, vừa bao hàm những yêu cầu dành riêng cho việc giải quyết tranh chấp lao động. Giải quyết tranh chấp lao động, đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể không đơn giản là tìm ra một giải pháp công bằng và hợp pháp cho các bên tranh chấp mà còn phục vụ các mục tiêu khác như duy trì sự ổn định của quan hệ lao động, khuyến khích thương lượng tập thể và phục vụ cho chính sách kinh tế - xã hội của đất nước. Những mục tiêu này bắt nguồn từ những đặc thù của tranh chấp lao động – loại tranh chấp thường liên quan trực tiếp đến đời sống của người lao động và có thể ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, nền kinh tế và trật tự an toàn xã hội.

Điều 194 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về các *nguyên tắc chung giải quyết tranh chấp lao động*. Bên cạnh đó, cũng có một số quy định thể hiện một hoặc một số nội dung của các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động như điều 201 BLLĐ năm 2012 quy định tại khoản 4: “*Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án giải quyết*” đã thể hiện nội dung nguyên tắc đảm bảo giá trị của biên bản hòa giải thành. Tuy thế, ngay cả trong trường hợp này, nội dung của điều khoản cũng không thể hiện hết nội dung của nguyên tắc như đã trình bày trong chương 2 khi việc khởi kiện tại Tòa án

sẽ làm phát sinh một trình tự giải quyết tranh chấp mới khiến có thể ảnh hưởng đến chính những kết quả mà các bên đã thỏa thuận trước đó trong khi yêu cầu cơ bản là thỏa thuận đó phải được thực hiện thay vì phải tiếp tục theo đuổi một trình tự mới.

Có thể thấy, những nguyên tắc cơ bản áp dụng cho việc hòa giải tranh chấp lao động hầu như chưa được quy định chính thức tại bất kỳ văn bản quy phạm pháp luật nào. Hòa giải là một quá trình giải quyết tranh chấp lao động thông qua một bên thứ 3 nên cũng cần tuân theo những nguyên tắc tục nhất định. Vì vậy, việc quy định các nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động trong các văn bản quy phạm pháp luật là một làm cần thiết. Những nguyên tắc này sẽ được nghiên cứu và đưa ra như một đề xuất trong nội dung của chương 4.

### ***3.1.3. Quy định pháp luật về hòa giải viên lao động và các bên tranh chấp trong phương thức hòa giải tranh chấp lao động***

Trong phạm vi luận án này, việc hòa giải thực hiện tại trọng tài, tòa án không thuộc phạm vi nghiên cứu. Thành phần tham gia hòa giải chỉ được nghiên cứu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động với ý nghĩa là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động độc lập, bao gồm HGVLĐ và các bên tranh chấp (chủ yếu là người lao động, tập thể người lao động và người sử dụng lao động)

#### ***3.1.3.1. Hòa giải viên lao động***

Theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, người hòa giải có quyền đứng ra giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục hòa giải độc lập là HGVLĐ. Những quy định về HGVLĐ đã được đưa ra trong quá trình phát triển của Luật lao động và hiện nay đã có nhiều quy định cụ thể hóa một cách chi tiết về chủ thể này.

Điều 198 Bộ luật lao động năm 2012 quy định “*HGVLĐ do cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để hoà giải các tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề*”. Theo quy định này thì ở Việt Nam chỉ có Hoà giải viên ở các quận, huyện, thành phố thuộc tỉnh mà không có Hoà giải viên cấp tỉnh hay quốc gia. Đây là điểm khác biệt giữa pháp luật Việt Nam với pháp luật của nhiều nước trên thế giới.

So với quy định của Bộ luật lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002 và 2006) thì phạm vi chủ thể có thẩm quyền hoà giải tranh chấp lao động tại cơ sở đã thu hẹp lại. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở (được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở) không còn là chủ thể có thẩm quyền hoà giải tranh chấp lao động nữa. Bộ luật lao động năm 2012 không quy định Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động là hoàn toàn hợp lý vì trên thực tế chủ thể này không phát huy được vai trò vì các lý do sau:

*Thứ nhất*, Hội đồng hoà giải lao động cơ sở không đảm bảo tính trung lập của chủ thể hoà giải. Một trong những đòi hỏi của chủ thể tiến hành hoà giải tranh chấp là chủ thể đó phải đảm bảo tính trung lập so với các bên tranh chấp. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002 và 2006) thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở bao gồm số đại diện ngang nhau của người sử dụng lao động và tập thể lao động. Trên thực tế, thành viên của Hội đồng này, kể cả những người do Ban chấp hành công đoàn cơ sở đề cử, thường là nhân viên của người sử dụng lao động, do người sử dụng lao động điều hành, quản lý và trả lương. Chính vì vậy họ khó có thể hành xử như một bên thứ ba trung lập khi giải quyết tranh chấp lao động. Ngay cả khi các thành viên do Ban chấp hành công đoàn đề cử không chịu ảnh hưởng của người sử dụng lao động thì sự trung lập của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở cũng không được bảo đảm do mối liên hệ giữa các thành viên của hội đồng này với một trong các bên tranh chấp. Trong khi đó, tính trung lập của cơ quan hoà giải là điều kiện tiên quyết cho thành công của hoạt động hoà giải.

*Thứ hai*, với thành phần theo quy định, Hội đồng hoà giải lao động cơ sở khó đáp ứng được yêu cầu về uy tín và tính chuyên nghiệp. Thành viên của Hội đồng hoà giải cơ sở đều là thành viên kiêm nhiệm và toàn bộ hoặc phần lớn trong số họ là người làm việc trong doanh nghiệp. Khó có thể tin tưởng được những thành viên như vậy sẽ có đủ uy tín cũng như sự am hiểu sâu sắc về pháp luật và quan hệ lao động, kinh nghiệm cũng như những kỹ năng



chuyên nghiệp để có thể hoà giải thành công các tranh chấp lao động, đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể.

*Thứ ba*, mô hình Hội đồng hoà giải lao động cơ sở mâu thuẫn với chức năng truyền thông của tổ chức công đoàn. Chức năng truyền thông của tổ chức công đoàn là đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Vì vậy, khi tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể, cán bộ công đoàn phải đứng về phía tập thể lao động. Tuy nhiên, khi tham gia vào Hội đồng hoà giải cơ sở, cán bộ công đoàn lại phải hành xử như một bên thứ ba trung lập. Sự mâu thuẫn này vừa hạn chế hiệu quả hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, vừa hạn chế công đoàn làm tốt chức năng truyền thông của mình. Nếu các thành viên Hội đồng hoà giải cơ sở do công đoàn đề cử đứng về phía người lao động thì sẽ không chiếm được sự tin cậy của người sử dụng lao động và khó có thể đưa ra phương án hoà giải cân bằng quyền lợi cho cả hai bên. Ngược lại, nếu họ lựa chọn ứng cử như một bên thứ ba độc lập thì vai trò của tổ chức công đoàn có thể bị suy giảm trong mắt của người lao động.

Bên cạnh đó, pháp luật cũng quy định về điều kiện công nhận Hoà giải viên lao động. Cũng như pháp luật lao động của các nước trên thế giới, pháp luật lao động của Việt Nam cũng quy định rõ các điều kiện để một người được công nhận là hoà giải viên lao động. Các tiêu chuẩn này được quy định tại Điều 4 Nghị định số 46/2013 ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính Phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động (sau đây gọi tắt là Nghị định số 46). Theo đó để có thể được cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận là HGVLD, cá nhân phải hội đủ các điều kiện ngoài việc “là công dân Việt Nam”, “có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”, “có sức khoẻ và phẩm chất đạo đức tốt”, “không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án” thì cần các điều kiện về chuyên môn là “am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan” và “có 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, có kỹ năng hoà giải tranh chấp lao động”.

Như vậy, so với quy định của Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động thì tiêu chuẩn và thẩm quyền bổ nhiệm hoà giải viên đã có những thay đổi theo hướng quy định chi tiết hơn các tiêu chuẩn để được công nhận là Hoà giải viên lao động. Điều 6 Nghị định số 133/2007/NĐ-CP quy định là HGVLD phải có “*hiểu biết về pháp luật lao động*” và “*kỹ năng hòa giải hoặc kinh nghiệm trong việc tổ chức hòa giải*”. Điều này phù hợp với sự phát triển của quan hệ lao động và từng bước theo kịp sự tiến bộ của pháp luật lao động trên thế giới khi họ luôn yêu cầu HGVLD không chỉ có kiến thức về pháp luật hay tố tụng mà còn phải có kiến thức về quan hệ lao động. Tuy vậy, những điều kiện này vẫn còn mang tính định tính, chưa được định lượng rõ ràng. Bên cạnh đó, có thể có những tiêu chuẩn vẫn chưa cao đủ để đảm bảo HGV thực sự là người có năng lực giải quyết tranh chấp lao động.

### *3.1.3.2. Các bên tranh chấp*

Các bên tranh chấp tham gia vào quá trình hòa giải với tư cách là bên được trợ giúp trong quá trình hòa giải. Các bên tranh chấp là các bên trong QHLD được xác định theo hợp đồng lao động đối với tranh chấp lao động cá nhân [10, Tr.3] hoặc người sử dụng với người đại diện tập thể người lao động (công đoàn) đối với tranh chấp lao động tập thể. Việc xác định các bên tranh chấp không chỉ quan trọng đối với hòa giải mà quan trọng đối với mọi phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Hiện nay, chưa có quy định cụ thể các bên tranh chấp, có thể ví dụ trong trường hợp NLD mới ký hợp đồng thử việc. Thử việc liệu có thể được xác định là một quan hệ lao động hay là một nội dung trong quan hệ lao động [10, Tr.8]. Hợp đồng thử việc được xem là một dạng “đặc biệt” của hợp đồng lao động [21, Tr.14] dẫn đến thử việc là một quan hệ lao động đầy đủ hoặc không đầy đủ có thể dẫn đến có hoặc không có tư cách chủ thể trong tranh chấp lao động hoặc có thể biến một tranh chấp lao động thành tranh chấp dân sự.

Theo Điều 196 BLLĐ, quy định về quyền hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động như quyền “trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia

vào quá trình giải quyết”, quyền “rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu”, quyền “yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan” và có các nghĩa vụ là “cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình”, nghĩa vụ “chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật”.

Một hoặc các bên tranh chấp cũng có thể thực hiện sự ủy quyền cho người khác tham gia. Khoản 3 Điều 201 BLLĐ quy định: “Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải”. Đây là quy định phù hợp, đảm bảo được quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp trong hòa giải tranh chấp lao động.

Tuy pháp luật lao động Việt Nam hiện hành đã có một số quy định về quyền, nghĩa vụ của các bên tranh chấp, nhưng lại thiếu nhiều quy định về việc xác định tư cách của các bên tranh chấp. Trong khi, điều này có ý nghĩa to lớn trong việc nộp yêu cầu khởi kiện và xác định một vụ việc tranh chấp cũng nhưng hòa giải tranh chấp lao động. Những vấn đề này sẽ được đưa ra tiếp theo trong phần đề xuất tại chương 4 về một quy trình hòa giải tranh chấp lao động.

### ***3.1.4. Quy định về tổ chức quản lý và nhiệm vụ của hòa giải viên***

#### ***3.1.4.1. Tổ chức quản lý hòa giải viên lao động***

Cùng với các quy định về điều kiện bổ nhiệm, thẩm quyền bổ nhiệm HGVLD cũng góp phần trong việc nêu bật tầm quan trọng của công tác hoà giải cũng như vị thế của người làm công tác hoà giải. HGVLD do các cơ quan cấp cao lựa chọn dễ tạo được vị thế và uy tín với các bên tranh chấp hơn. Vì lý do này, nhiều quốc gia quy định thẩm quyền bổ nhiệm HGVLD thuộc về những người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Ở Đan Mạch, Hoà giải viên được bổ nhiệm bởi Bộ trưởng Bộ Lao động thông qua sự giới thiệu của Toà án lao động; Ở Indonexia, Hoà giải viên ghi danh tại cơ quan quản lý Nhà nước về lao động được Bộ trưởng Bộ lao động trao bằng chứng nhận hợp pháp...[23]. Ở một số nước, HGVLD được đích thân người đứng đầu Nhà nước hoặc Nội các Chính phủ bầu (New Zealand, Hoà giải viên được

đề cử bởi Toàn quyền; Ở Nauy, Hoà giải viên trung ương và cơ sở được chỉ định bởi nhà vua; Ở Phần Lan, hai viên chức hoà giải quốc gia được bổ nhiệm bởi Tổng thống, Hoà giải viên cấp cơ sở được chỉ định bởi Hội đồng nhà nước) [23].

Trong khi đó, ở Việt Nam, theo quy định của Bộ luật lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002 và 2006) thì HGVLD do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện bổ nhiệm, miễn nhiệm. Bộ luật lao động năm 2012 đã có sự sửa đổi quy định này theo hướng trao quyền bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm Hoà giải viên cho cơ quan quản lý nhà nước cao hơn - Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Quy định thẩm quyền bổ nhiệm Hoà giải viên thuộc về chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh sẽ tạo được vị thế và góp phần nâng cao hơn uy tín của Hoà giải viên với các bên tranh chấp. Tuy nhiên, để nâng cao vai trò của HGV, cần thiết phải bổ nhiệm HGV cấp tỉnh, cấp quốc gia để tham gia vào những vụ việc tranh chấp lớn, ở những đơn vị sử dụng lao động thuộc thẩm quyền quản lý của đơn vị hành chính cấp tỉnh hoặc những tranh chấp lao động tập thể hoặc những tranh chấp lớn ở tầm quốc gia. Bên cạnh đó, quy định pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có nhiều và cụ thể về một tổ chức quản lý HGV - cơ quan thống nhất quản lý mọi mặt, mọi hoạt động của HGV một cách chuyên nghiệp, độc lập. Theo quy định tại Điều 11 Thông tư số 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 6 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động (sau đây gọi tắt là Thông tư số 08): “Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm quản lý, lưu trữ hồ sơ, biên bản giải quyết tranh chấp lao động của HGV” có thể hiểu Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội là cơ quan quản lý HGV. Tuy vậy, đây là cơ quan hành chính với chức năng, nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước trong lĩnh vực Lao động – xã hội.

#### *3.1.4.2. Quản lý hòa giải viên*

Theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, quy định về quản lý HGV hiện đang dừng lại ở việc quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại hoà giải

viên, quy định về việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của HGV, miễn nhiệm HGV, chế độ báo cáo của HGV và đảm bảo điều kiện hoạt động HGV.

Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại HGV được tiến hành theo trình tự thủ tục được quy định tại khoản 2 Điều 5 Nghị định số 46 và khoản 1 Điều 9 Thông tư số 08 có thể tóm tắt như sau:

Thứ nhất, công dân Việt Nam có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật có thể tự đăng ký hoặc được Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội, công đoàn cấp huyện, công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất giới thiệu tham gia dự tuyển HGV.

Thứ hai, người tự đăng ký hoặc được giới thiệu dự tuyển HGV phải nộp hồ sơ dự tuyển HGV bao gồm: Đơn dự tuyển HGV lao động; sơ yếu lý lịch; Giấy chứng nhận sức khỏe; bản sao các văn bằng, chứng chỉ (nếu có); văn bản giới thiệu tham gia dự tuyển của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền,

Thứ ba, trong các thời hạn do pháp luật quy định cho mỗi loại cơ quan, kể từ ngày hết hạn nhận hồ sơ, Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội lập danh sách người đạt tiêu chuẩn báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện. Sau đó, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm HGV lao động, đồng thời gửi Giám đốc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội để thẩm định và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Tiếp theo, Giám đốc Sở Lao động – Thương binh và xã hội thẩm định và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định, đồng thời gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã đề nghị bổ nhiệm HGV lao động. Cuối cùng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định bổ nhiệm HGV lao động.

Thứ tư, sau khi đã bổ nhiệm xong, Giám đốc Sở Lao động – Thương binh và xã hội và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm công khai danh sách HGVLD để người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và người lao động biết.

Đánh giá kết quả thực hiện mức độ hoàn thành nhiệm vụ của HGVLD được quy định theo Điều 8 Thông tư số 08: định kỳ hằng năm, Phòng Lao động – Thương binh và xã hội có trách nhiệm đánh giá mức độ hoàn thành

nhiệm vụ của HGVLD với các nội dung sau: số vụ được cử tham gia hoà giải, số vụ đã tham gia hoà giải, số vụ hoà giải thành, việc chấp hành quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động, việc chấp hành quyết định của chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động. Theo đó, HGVLD được coi là hoàn thành nhiệm vụ khi đáp ứng được các điều kiện ngoài việc chấp hành các quy định của pháp luật khi giải quyết tranh chấp lao động, Chấp hành quyết định về cử tham gia giải quyết tranh chấp của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện và hiệu quả đạt trên 50% số vụ hoà giải thành so với số vụ tham gia hoà giải.

Miễn nhiệm HGVLD được quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định số 46 và Khoản 1 Điều 9 Thông tư số 08: HGV sẽ bị Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh quyết định miễn nhiệm theo đề nghị của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện và Giám đốc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội trong 2 trường hợp. Thứ nhất là tự nguyện của HGV khi có đơn xin thôi tham gia HGV; Và thứ 2 là bị miễn nhiệm khi không hoàn thành nhiệm vụ trong 2 năm liên tục hoặc có các hành vi vi phạm pháp luật, lợi dụng uy tín, thẩm quyền, trách nhiệm của mình khi tham gia giải quyết tranh chấp, có hành vi tham nhũng hoặc không vô tư khách quan hoặc từ chối nhiệm vụ hoà giải từ 2 lần trở lên mà không có lý do chính đáng.

Về chế độ báo cáo của HGV, hiện nay đang được quy định tại Điều 11 Thông tư số 08. Theo đó, HGVLD có trách nhiệm báo cáo kết quả hoà giải từng vụ việc hoà giải kèm theo Biên bản các vụ hoà giải cho Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội.

Bảo đảm điều kiện cho hoạt động hoà giải của HGVLD được quy định theo Điều 7 Nghị định số 46, trong những ngày được cử để hoà giải tranh chấp lao động, tranh chấp hợp đồng đào tạo nghề được hưởng chế độ bồi dưỡng như đối với Hội thẩm theo quy định về chế độ bồi dưỡng đối với người tham gia phiên tòa, phiên họp giải quyết dân sự; được thanh toán công tác phí; được bảo đảm các điều kiện cần thiết về phòng họp, tài liệu, văn phòng phẩm phục vụ hoà giải tranh chấp lao động.

Kinh phí hoạt động của HGVLD do ngân sách nhà nước bảo đảm theo quy định phân cấp quản lý ngân sách hiện hành. Việc lập dự toán, quản lý và quyết toán kinh phí bảo đảm hoạt động của HGVLD thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

### ***3.1.5. Quy định pháp luật về thủ tục hòa giải tranh chấp lao động***

Theo quy định của BLLĐ năm 2012, hòa giải là phương thức được áp dụng cả trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể và cá nhân. Đối với tranh chấp lao động cá nhân, cơ quan có thẩm quyền giải quyết là: HGVLD và Tòa án nhân dân (Điều 200). Tranh chấp lao động tập thể về quyền, sẽ do: HGV lao động; Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện) và Tòa án nhân dân giải quyết; tranh chấp về lợi ích sẽ do: HGVLD và Hội đồng trọng tài lao động giải quyết (Điều 203). Về cơ bản, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân và tập thể là giống nhau.

Điều 197 BLLĐ quy định về quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Theo đó, HGV khi giải quyết tranh chấp lao động, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền: yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.

#### ***3.1.5.1. Thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân***

Quá trình hoà giải tranh chấp lao động cá nhân do HGVLD tiến hành khi một trong hai bên tranh chấp có đơn yêu cầu hoà giải do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012, hoà giải tại HGVLD là thủ tục bắt buộc đối với hầu hết các tranh chấp lao động cá nhân trước khi khởi kiện đến Tòa án, trừ các tranh chấp lao động sau: tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp 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; tranh chấp giữa

người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động; tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế; tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Một trong những điểm mới của Bộ luật lao động năm 2012 về hoà giải tranh chấp lao động tại cơ sở là quy định riêng về thời hiệu yêu cầu hoà giải. Nếu như khoản 1 Điều 167 Bộ luật lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung năm 2002 và 2006) chỉ quy định chung về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (bao gồm cả thời hiệu yêu cầu hoà giải tại cơ sở và thời hiệu khởi kiện tại Toà án nhân dân) là 01 năm, 06 tháng và 03 năm (tùy thuộc từng loại tranh chấp), kể từ ngày mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm thì Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 quy định rõ 02 loại thời hiệu: thời hiệu yêu cầu HGVLD thực hiện việc hoà giải tranh chấp lao động cá nhân và thời hiệu khởi kiện vụ tranh chấp lao động đến Toà án.

Khoản 1 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: “thời hiệu yêu cầu HGVLD thực hiện hoà giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm”.

Theo quy định này, HGVLD chỉ tiến hành hoà giải tranh chấp lao động cá nhân khi đơn yêu cầu hoà giải được nộp trong thời hiệu yêu cầu hoà giải là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Như vậy, thời điểm bắt đầu tính thời hiệu yêu cầu HGVLD tiến hành hoà giải tranh chấp lao động cá nhân là ngày “phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm”. Thời điểm cuối cùng để tính thời hiệu yêu cầu hoà giải là ngày Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội nhận được đơn yêu cầu hoà giải. Vì pháp luật lao động hiện hành không quy định rõ ngày nào là ngày “phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền lợi hợp pháp của mình bị vi phạm”. Thời điểm này có thể khác nhau tùy từng trường hợp cụ thể.



Quá trình hoà giải tranh chấp lao động tại HGVLD được tiến hành theo trình tự sau:

- *Tiếp nhận đơn yêu cầu hoà giải và cử Hoà giải viên lao động*

Mặc dù hoà giải tranh chấp lao động tại HGVLD là thủ tục bắt buộc đối với đa số các tranh chấp lao động cá nhân trước khi các bên của tranh chấp muốn khởi kiện vụ tranh chấp đến Tòa án nhưng HGV sẽ không tự đem tranh chấp ra hoà giải. Việc hoà giải tại HGVLD chỉ bắt đầu khi một trong các bên của tranh chấp gửi đơn yêu cầu hoà giải đến Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội nơi có trụ sở của doanh nghiệp. Khi nhận được đơn yêu cầu hoà giải tranh chấp lao động, Phòng Lao động – Thương binh và xã hội có trách nhiệm nhận đơn yêu cầu hoà giải tranh chấp lao động và thực hiện các thủ tục cần thiết để HGVLD tiến hành hoà giải tranh chấp.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 7 Thông tư số 08: Trên cơ sở danh sách HGV lao động, bên yêu cầu hoà giải được quyền lựa chọn HGVLD để đề nghị Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội cử HGVLD tham gia hoà giải vụ tranh chấp của mình. Việc pháp luật lao động cho phép bên yêu cầu hoà giải được lựa chọn HGVLD là một quy định mới của Bộ luật lao động năm 2012 (theo quy định của Thông tư số 22/2007/TT – BLĐTBXH ngày 23/10/2007 hướng dẫn về tổ chức, hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở và HGV lao động thì HGVLD do Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội cử để tham gia giải quyết vụ tranh chấp, bên yêu cầu hoà giải không được quyền lựa chọn HGV). Quy định này đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên trong tranh chấp. Mặt khác nó cũng đã theo kịp sự phát triển về pháp luật lao động và thích ứng hơn với pháp luật nhiều nước trên thế giới. Đây là sự tiến bộ lớn trong các quy định của pháp luật lao động liên quan đến hoà giải tranh chấp lao động.

Theo đó, sau khi nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội báo cáo cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện để Chủ tịch Ủy ban nhân dân ban hành quyết định cử HGVLD tham gia giải quyết tranh chấp lao động trong thời hạn 01 ngày. Cũng trong thời hạn tương tự, sau khi nhận được báo cáo của Phòng Lao động – Thương

binh và Xã hội, chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện sẽ ban hành quyết định cử HGVLD tham gia giải quyết tranh chấp lao động. Sau khi nhận được quyết định này, HGVLD phải liên hệ với các bên của tranh chấp lao động cá nhân để thông báo về chương trình, thời gian, địa điểm tổ chức phiên họp hoà giải trong thời hạn 01 ngày làm việc và trước khi tổ chức phiên hòa giải trước ít nhất 01 ngày làm việc.

Nhằm đảm bảo cho tranh chấp lao động cá nhân được giải quyết nhanh chóng, pháp luật lao động quy định trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, HGVLD phải kết thúc việc hoà giải. Tuy vậy, việc xác định HGVLD là một chức danh hành chính hay một nghề nghiệp được quản lý bởi hành chính hiện nay chưa được quy định cụ thể. Trong trường hợp là một chức năng hành chính, HGV được trả lương và làm việc theo sự chỉ đạo hành chính thì có thể dễ dàng hơn cho việc áp đặt các quy định về thời hạn giải quyết vụ việc.

- *Tổ chức buổi hoà giải tranh chấp lao động cá nhân*

Nhằm tạo sự linh hoạt, chủ động cho HGVLD khi tiến hành hoà giải tranh chấp lao động, pháp luật lao động hiện hành không quy định chi tiết, cụ thể về trình tự, thủ tục tiến hành một buổi hoà giải tranh chấp lao động như Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH trước đây. Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ quy định một số vấn đề chung mang tính định hướng cho buổi hoà giải. Các vấn đề nặng về trình tự, thủ tục như việc nhận đơn yêu cầu hoà giải như thế nào; việc chuẩn bị cho buổi hoà giải (nghiên cứu hồ sơ vụ việc, xây dựng phương án hoà giải) trình tự khai mạc buổi hoà giải, trình tự tiến hành buổi hoà giải (ai phát biểu trước, ai phát biểu sau ...) hoàn toàn do HGV chủ động. Buổi hoà giải tranh chấp lao động cá nhân do HGV tiến hành chỉ cần đảm bảo được các vấn đề pháp lý sau:

*Thứ nhất, sự có mặt của các bên tranh chấp*

Về sự có mặt của các bên tranh chấp tại buổi hoà giải, khoản 3 Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012 chỉ quy định “tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải” và “trường hợp ... một bên tranh chấp đã được

triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì HGVLD lập biên bản hoà giải không thành”.

Từ quy định này có thể thấy: Nếu một trong các bên hoặc cả hai bên tranh chấp không có mặt hoặc người được uỷ quyền của các bên tranh chấp không họp lệ tại phiên họp hoà giải được tổ chức lần 1 thì HGV sẽ phải hoãn phiên hoà giải và thông báo triệu tập các bên tranh chấp buổi hoà giải lần 2.

*Thứ hai, các bên tranh chấp tự thương lượng giải quyết tranh chấp của mình*

Theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012, sau khi kiểm tra sự có mặt của các bên tranh chấp, buổi hoà giải sẽ được bắt đầu bằng việc HGVLD hướng dẫn các bên tự thương lượng để giải quyết tranh chấp.

Trường hợp hai bên tranh chấp thỏa thuận được về việc giải quyết tranh chấp, HGVLD sẽ lập biên bản hòa giải thành. Như vậy, mặc dù vụ tranh chấp lao động đã được giải quyết ở giai đoạn hoà giải nhưng xuất phát từ đặc thù của tranh chấp lao động cũng như các nguyên tắc luật định trong giải quyết tranh chấp lao động nên Bộ luật lao động vẫn quy định cho HGVLD nhiệm vụ giúp các bên tự thương lượng với nhau để giải quyết vụ tranh chấp của mình.

*Thứ ba, Hoà giải viên đưa ra phương án hoà giải của mình*

Trường hợp hai bên không tự thương lượng, thỏa thuận được, HGVLD đưa ra phương án hoà giải của mình để hai bên xem xét. Nếu hai bên chấp nhận phương án hoà giải do HGV đề xuất, HGVLD sẽ lập biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì HGVLD lập biên bản hoà giải không thành. Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và Hoà giải viên lao động. Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn 05 ngày làm việc mà HGVLD không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án giải quyết.

### 3.1.5.2. Thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể

Về cơ bản, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân và tập thể là giống nhau, đều thực hiện theo quy định tại Điều 201 BLLĐ. Tuy nhiên, với tranh chấp lao động tập thể, biên bản hòa giải phải nêu rõ loại tranh chấp lao động.

Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết (đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền); yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết (đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích). Trong trường hợp hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật Lao động 2012 mà HGVLD không tiến hành hoà giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết (Điều 204 BLLĐ).

*- Thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền:*

Khi một bên của tranh chấp lao động tập thể về quyền từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện thì các bên tranh chấp có quyền gửi đơn yêu cầu hoà giải đến Phòng lao động – Thương binh – Xã hội trong thời hiệu yêu cầu hoà giải là 01 năm – kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm (Điều 207 Bộ luật lao động năm 2012). Phòng Lao động – Thương binh – Xã hội có trách nhiệm tiếp nhận yêu cầu hoà giải tranh chấp lao động và tiến hành hoà giải vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động tập thể về quyền tại HGVLD được tiến hành như trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động cá nhân.

*- Thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích:*

Hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích một mặt nhằm giải quyết tranh chấp lao động, một mặt “có tác dụng thúc đẩy thương lượng tập thể” [26, tr. 40]. Nếu một trong hai bên trong tranh chấp từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện thì các bên có quyền yêu cầu HGVLD tiến hành hoà

giải tranh chấp. Trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích giống trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động cá nhân.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 204 Bộ luật Lao động năm 2012, trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên tranh chấp không thực hiện các thoả thuận trong biên bản hoà giải thành thì các bên trong tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

### **3.2. Thực tiễn hòa giải tranh chấp lao động ở nước ta**

BLLĐ năm 2012 có hiệu lực thi hành từ 01/5/2013, Nghị định số 46 và Thông tư số 08 là những văn bản cơ bản tạo nên hệ thống pháp luật điều chỉnh vấn đề hòa giải tranh chấp lao động ở Việt Nam hiện nay.

Trong phạm vi luận án, chủ yếu đề cập tới thực trạng hòa giải tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006) trên một số địa bàn cơ bản ở Việt Nam những năm vừa qua và thực trạng hòa giải tranh chấp lao động từ khi BLLĐ năm 2012 có hiệu lực đến nay.

#### ***3.2.1. Khái quát về tình hình tranh chấp lao động ở nước ta những năm vừa qua***

Quan hệ lao động trong tình hình mới đã có nhiều biến chuyển theo chiều hướng tích cực, dẫn đến số lượng vụ việc tranh chấp lao động giảm, thậm chí không có vụ việc tranh chấp nào [76, Tr.5], hoặc có tranh chấp nhưng có thể các bên đã tự thương lượng, dàn xếp được mà không thông qua một cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tại một cơ quan nào. Trong nhiều trường hợp, các chủ thể tranh chấp thay vì phải tiến hành một thủ tục hoà giải ở HGV đã cầu cứu tới các cơ quan báo chí hoặc các bên tư vấn như trường hợp Huỳnh Văn Minh (Công ty Tiên Sa; quận 1, TP HCM) yêu cầu báo Người Lao động giúp trong trường hợp Công ty Tiên Sa đã không trả lương, thưởng, trợ cấp và một số quyền lợi khác[94]. Hay như trường hợp người lao động làm việc cho Công ty CP Hưng Long (trước ở đường Lý Chính Thắng, quận 3, TP HCM; sau dời về quận 5, TP HCM), thông qua ông Trần Ngọc Phú yêu cầu báo Người Lao động giúp đỡ trong trường hợp công ty đơn

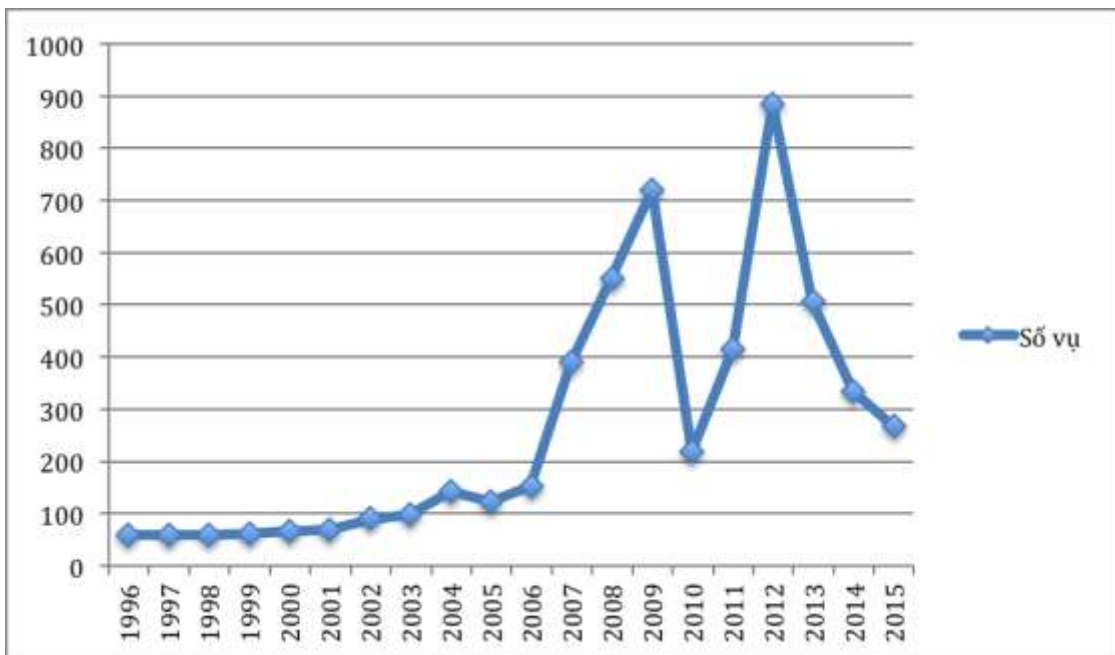
phương giảm lương của người lao động và khấu trừ tiền bảo hiểm xã hội trái luật[95]. Ngoài ra còn rất nhiều những trường hợp có thể phản ánh một thực tế về hoạt động thiếu hiệu quả của các cơ quan giải quyết tranh chấp đặc biệt là HGV. Quyền tự định đoạt của các bên trong tranh chấp lao động là một thuộc tính cơ bản của quan hệ lao động. Quyền tự định đoạt không chỉ thể hiện ở việc các bên tự thương lượng, dàn xếp. Nó còn thể hiện ở việc các bên có quyền định đoạt, thương lượng nhằm mục đích giải quyết tranh chấp lao động thông qua hoạt động của HGV. Tình hình tranh chấp lao động được phản ánh ở một số nội dung:

*Về số lượng tranh chấp lao động*, Hiện nay, không có bất cứ một thống kê hay báo cáo nào về con số chính thức của các vụ tranh chấp lao động. Điều này có thể được giải thích bởi những tranh chấp lao động thường có nhiều quy mô từ bé đến lớn. Hình thức giải quyết tranh chấp lao động cũng đa dạng từ tự thương lượng đến Tòa án, nên rất khó có thể kiểm đếm hay thống kê toàn bộ các tranh chấp lao động. Tuy vậy, những tranh chấp lao động tại Việt Nam nhỏ thì tự giải quyết nên khó có số liệu, lớn thì lại dẫn đến đình công (mà hầu hết là đình công bất hợp pháp). Do vậy, mặc dù không đầy đủ, nhưng chúng ta có thể lấy số liệu về những tranh chấp lao động dẫn đến đình công để đánh giá tình hình tranh chấp lao động tại Việt Nam. Ngoài ra, tình hình tranh chấp cũng như giải quyết tranh chấp cũng có thể được đánh giá thông qua việc xét xử hay giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án.

Theo Báo cáo số 25/BC-LĐTBXH ngày 18-3-2010 của Bộ lao động – Thương binh và Xã hội (BLĐTBXH) về tổng kết thi hành Bộ luật lao động, trong giai đoạn 1995-2008, và Báo cáo quan hệ lao động Việt Nam – 30 năm vận động và phát triển của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRD) năm 2016, những tranh chấp lao động tập thể không được giải quyết theo thủ tục hòa giải dẫn đến đình công có 2676 vụ trên phạm vi cả nước (trung bình gần 205 vụ/năm). Số lượng này đã tăng khá nhanh. Nếu năm 1995, cả nước có khoảng 50 vụ thì đến năm 2008, con số này là trên 700 vụ (gấp hơn 14 lần) [64]. Từ năm 1995 đến năm 2000, số lượng vụ tuy có tăng nhưng với tốc độ không cao. Các vụ tranh chấp lao động dẫn đến đình công

chỉ bắt đầu tăng nhanh từ năm 2001 và tăng rất nhanh liên tục trong ba năm 2006-2008. Tuy nhiên, số lượng các vụ lại giảm mạnh vào năm 2009, chỉ bằng 30% của năm 2008 [64].

Trong 10 năm trở lại đây, những tranh chấp lao động tập thể không được giải quyết dẫn đến đình công xảy ra trên cả nước có xu hướng gia tăng qua các năm (trừ 2 năm có giảm là năm 2004 và năm 2009) [64]. Đỉnh điểm là năm 2011 với 885 vụ xảy ra trên cả nước, tăng 112,74% so với năm 2010 và gấp 3 lần số vụ xảy ra trong năm 2009. Tuy nhiên, từ năm 2013 khi BLLĐ năm 2012 có hiệu lực, tình hình các vụ tranh chấp lao động tập thể dẫn đến đình công có xu hướng giảm rõ rệt, biểu hiện thông qua chỉ số năm 2013 giảm xuống còn 506 vụ, năm 2014 giảm thêm còn 335 vụ và đến 2015 thì giảm hẳn còn 269 vụ [64].



Biểu 3.1. Tình hình thực trạng tranh chấp lao động trên cả nước giai đoạn 1995-2015 dẫn đến các cuộc đình công

(Nguồn: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

Về khu vực, tranh chấp lao động dẫn đến đình công xảy ra trên cả ba khu vực Bắc, Trung, Nam nhưng tập trung nhiều nhất là ở các tỉnh phía Nam, nhất là các địa phương như TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai,... nơi tập trung nhiều nhất các khu công nghiệp, khu chế xuất với hàng chục vạn lao động tay nghề khác nhau. Những năm gần đây, tranh chấp lao động căng

thăng dẫn đến đình công có xu hướng phát triển ra các tỉnh miền Trung và miền Bắc như Đà Nẵng, Hà Nội, Hải Dương, Hưng Yên, Hải Phòng...

*Về nơi xảy ra TCLĐ*, thống kê từ số liệu của BLĐTBXH cho thấy, các TCLĐ tập thể trong những năm qua xảy ra nhiều nhất là ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tiếp theo là doanh nghiệp dân doanh và cuối cùng là doanh nghiệp nhà nước. Trong số 2976 vụ tranh chấp lao động dẫn đến đình công xảy ra từ tháng 1-1995 đến tháng 4-2009, 73,55% là ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 23,2% là ở doanh nghiệp dân doanh và chỉ có 3.3% là ở doanh nghiệp nhà nước[1].

Hai điểm đáng chú ý là trong số các vụ TCLĐ tập thể đã xảy ra ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thì doanh nghiệp của Đài Loan và Hàn Quốc chiếm tỷ lệ cao nhất, cũng như loại TCLĐ tập thể có xu hướng tập trung ở những ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày và chế biến thủy sản. Theo báo Người lao động [34], 36,3% và 28% số vụ TCLĐ tập thể ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài giai đoạn 1995-2005 là ở các doanh nghiệp của Đài Loan và Hàn Quốc.

*Về yêu cầu của người lao động, nội dung tranh chấp*, xu hướng thứ nhất là các yêu cầu về kinh tế ngày càng đóng vai trò chính yếu trong các vụ TCLĐ tập thể. Trước năm 2001, phần lớn các TCLĐ tập thể có liên quan đến cách đối xử với người lao động. Trong nhiều trường hợp, người lao động đình công là để phản đối việc bị đánh đập, nhục mạ hoặc các quy định hà khắc khác của doanh nghiệp. Song, kể từ năm 2001, các vụ tranh chấp lao động tập thể như vậy đã giảm nhiều. Thay vào đó, các yêu cầu của người lao động chủ yếu liên quan đến các vấn đề kinh tế như tiền lương, tiền phụ cấp, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ký kết hợp đồng lao động, ký luật lao động, bảo hiểm xã hội [72, tr.3,4] [12, tr.1].

Về tranh chấp lao động cá nhân, theo Báo cáo quan hệ lao động Việt Nam – 30 năm vận động và phát triển của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRD) thì các tranh chấp lao động cá nhân dễ dẫn đến việc lựa chọn bỏ việc, đặc biệt là ở các khu công nghiệp. Xu hướng tranh chấp lao động cá nhân có xu hướng gia tăng mặc dù so với quy mô lao động làm công



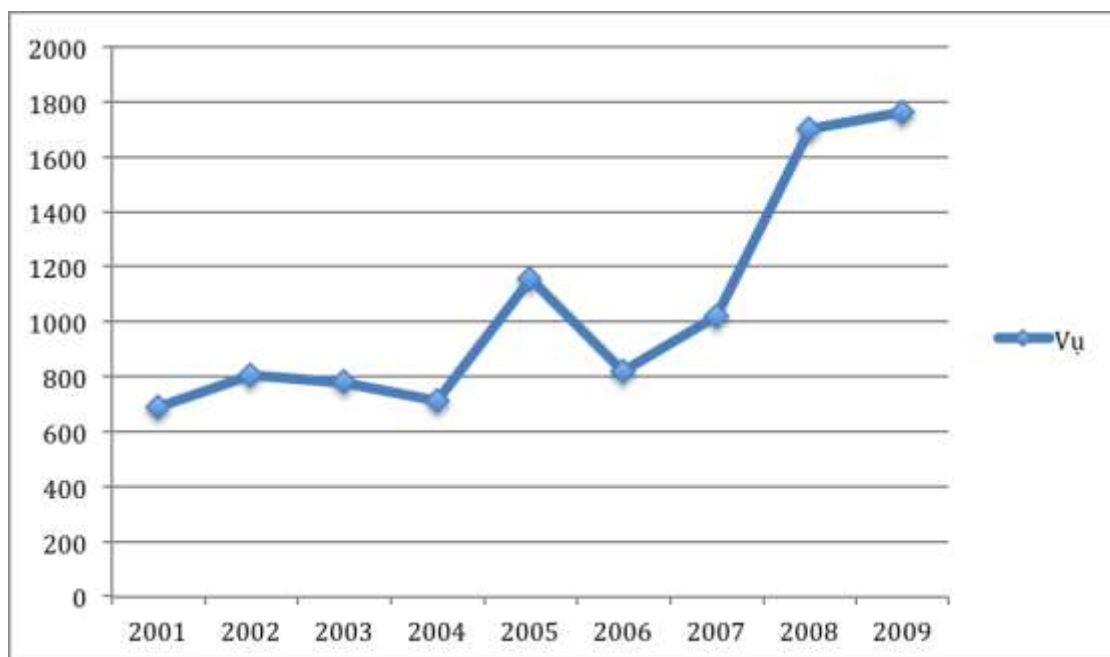
hưởng lương là không nhiều. Các tranh chấp lao động cá nhân từ năm 1995 đến 2003 chủ yếu về vấn đề sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy vậy, những năm gần đây, các tranh chấp còn có xu hướng về cả các tranh chấp về tiền lương, tiền thưởng, phân phối thu nhập, đòi quyền lợi bảo hiểm, bồi thường thiệt hại[64, tr.75]. Đặc biệt, những tranh chấp về bảo hiểm, nợ lương đã ngày càng trở lên phổ biến không chỉ đối với tranh chấp lao động cá nhân mà còn cả đối với tranh chấp lao động tập thể. Những tranh chấp này phức tạp, ảnh hưởng lớn đến quyền lợi của người lao động và cách giải quyết thường rất khó khăn, đặc biệt trong trường hợp người sử dụng cố tình không thực hiện nghĩa vụ bằng nhiều cách trong đó có thể bằng chuyển đổi sở hữu doanh nghiệp hay giải thể, phá sản. Như trong trường hợp Báo Người Lao Động đã thông tin[94], từ tháng 6-2011 đến nay, Công ty Kimono Japan không đóng BHXH cho người lao động (NLĐ) dù vẫn thu tiền BHXH hằng tháng của công nhân. Việc này khiến hơn 60 NLĐ tại đây mất nhiều quyền lợi liên quan như khám chữa bệnh; chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động.. Ngoài ra, một số công nhân đã nghỉ hưu nhưng chưa chốt sổ BHXH nên chưa được hưởng chế độ hưu trí... Hơn 5 năm qua, NLĐ rất nhiều lần liên hệ đến cơ quan chức năng TP Bảo Lộc và tỉnh Lâm Đồng nhờ can thiệp đòi lại quyền lợi. Tập thể công nhân (CN) Công ty Kimono Japan (tại khu công nghiệp Lộc Sơn, TP Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng) vừa cho biết đến tháng 8 năm 2016, công ty chỉ mới trả 80% lương của 11 ngày tháng 8-2016 cho hơn 60 CN, số tiền là hơn 90 triệu đồng. Còn lương tháng 7 và số tiền 4 tỉ đồng nợ BHXH, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ thai sản, ốm đau... của hơn 5 năm qua công ty vẫn chưa truy trả cho CN và truy đóng cho cơ quan BHXH. Hoặc như trường hợp Công ty Bum Hyun Việt Nam (BH Vina - 100% vốn Hàn Quốc; quận 9, TP HCM) tuyên bố giải thể “bằng miệng” nhưng không nhắc đến quyền lợi của công nhân trong khi công ty đang nợ BHXH gần 600 triệu đồng[94]. Công ty BH Vina hoạt động từ tháng 4-2016 với khoảng 600 CN. Sau khi công ty liên tục xảy ra tình trạng nợ lương, tháng 8-2016, gần 100 CN đã nghỉ việc. Ngày 20-10, do hết hàng, công ty cho CN nghỉ chờ việc, hưởng 70% lương. Ngày 16-11, đến hạn trở lại làm việc, tập thể CN được trưởng phòng

nhân sự và người đại diện cho chủ Hàn Quốc thông báo “bằng miệng” công ty ngừng hoạt động, chờ giải thể. Các quyền lợi về lương, BHXH và chế độ mất việc cho CN không được đề cập. Đại diện công ty BH Vina còn thông tin rằng công ty đã được sang nhượng cho chủ mới, toàn bộ hợp đồng lao động (HĐLĐ) của CN bị hủy bỏ. Thay vào đó, ngày 24-11, CN phải quay lại công ty để nộp hồ sơ xin việc và kiểm tra tay nghề. Những người đạt yêu cầu sẽ làm việc với công ty mới vào ngày 28-11. Những trường hợp như trên xuất hiện khá nhiều dẫn đến quyền lợi của người lao động ảnh hưởng nghiêm trọng và khó được đảm bảo.

Xu hướng thứ hai là các yêu cầu về lợi ích xuất hiện ngày càng nhiều và đóng một vai trò quan trọng trong các vụ TCLĐ tập thể [80, tr.3,4]. Trước đây, TCLĐ tập thể xảy ra chủ yếu là do người lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm các quyền lợi ích hợp pháp của họ (không trả lương đầy đủ, đúng hạn; tăng ca quá mức; không ký hợp đồng lao động;...). Tuy nhiên, từ năm 2006, các yêu cầu lợi ích như yêu cầu tăng lương, yêu cầu tiền thưởng, phụ cấp và các chế độ khác ngày càng trở nên phổ biến [12, tr.2]. Điều này chứng tỏ sự thay đổi rõ rệt trong ý thức của người lao động, từ chỗ bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình một cách thụ động đến chỗ tích cực đưa ra các yêu cầu nhằm đảm bảo tốt hơn lợi ích của mình [80, tr.3]. Điều đó cũng thể hiện một thực tế là các công cụ giải quyết tranh chấp lao động trong đó công cụ hữu hiệu và kinh tế nhất là hòa giải đã không được sử dụng triệt để hoặc không có cơ hội hay cơ chế để thực hiện. Trong khi đó các thủ tục tố tụng hay trọng tài lại mang đến nhiều rủi ro, phức tạp và tốn kém cả về thời gian và kinh tế dẫn đến người lao động khi có tranh chấp với người sử dụng lao động thường chịu thiệt thòi cho đến khi vượt quá giới hạn trở thành những xung đột mang tính tập thể dẫn đến những việc đình công mang tính tự phát. Đình công có thể được xem như là một hệ quả của việc các tranh chấp lao động đã không được giải quyết triệt để ở các bước trước đó đặc biệt là hòa giải đã không được xem trọng hoặc không được áp dụng triệt để.

Bên cạnh việc đánh giá tình hình tranh chấp lao động thông qua hệ quả của nó, việc đánh giá về tình hình tranh chấp lao động có thể được đánh giá thông qua các số liệu về xét xử hay giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án.

Theo báo cáo của Tòa án nhân dân tối cao về công tác xét xử án lao động các năm của Tòa án nhân dân các cấp đã thụ lý và giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các năm:



Biểu 3.2. Số vụ án lao động được thụ lý và xét xử cấp sơ thẩm trên cả nước mỗi năm (nguồn Tòa án Nhân dân Tối cao)

Từ những năm 2012 đến nay, có thể nhìn vào tình hình thụ lý xét xử ở một số địa phương theo các báo cáo đánh giá có thể thấy. Toàn ngành Tòa án Thành phố Hà Nội thụ lý 230 vụ (tăng 91 vụ= 65,4% so với năm 2012), giải quyết 223 vụ, đạt tỷ lệ 96,9% số vụ án đã thụ lý (vượt chỉ tiêu của Ngành 7%). Các tranh chấp lao động chủ yếu về đòi bảo hiểm xã hội giữa người lao động với người sử dụng lao động và đòi nợ bảo hiểm xã hội giữa cơ quan Bảo hiểm xã hội với người sử dụng lao động; tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương. Tòa án đã hòa giải thành 47 vụ, chiếm tỷ lệ 21% [59]. Toàn ngành Tòa án nhân tỉnh Sóc Trăng thụ lý 07 vụ trong đó Tòa án nhân dân cấp tỉnh không có thụ lý, giải quyết loại án này. Tòa án cấp huyện thụ lý 07 vụ; giải quyết 05 vụ đạt tỷ lệ 71,4%. So với cùng kỳ năm 2013 thụ lý tăng 04 vụ; giải quyết tăng 03 vụ [61]. Tòa án hai cấp tỉnh Quảng

Trị đã giải quyết 48/48 vụ án Lao động, đạt tỷ lệ 100%, tăng 13 vụ so với năm 2013. Trong đó, Tòa án tỉnh 04/04 vụ, đạt tỷ lệ 100% (theo thủ tục phúc thẩm 04/04 vụ); Tòa án nhân dân cấp huyện 44/44 vụ, đạt 100%. Riêng 7 Tòa án huyện thí điểm không tổ chức HĐND đã giải quyết 08/08 vụ, việc, đạt 100%. Án bị hủy, sửa do lỗi chủ quan: Tòa án cấp huyện bị hủy 01 vụ [60].

Điểm qua một số địa phương, có thể thấy tình hình tranh chấp lao động được đưa đến Tòa án ngày một tăng cao. Mỗi tỉnh thành phố cũng đã thụ lý và giải quyết hàng chục đến hàng trăm vụ án lao động mỗi năm. Tuy vậy chủ yếu vẫn là các vụ án mà các đương sự có thể bỏ qua bước hòa giải khởi kiện trực tiếp tại tòa án.

Với những số liệu trên, về số lượng, mặc dù không tăng nhiều, nhưng cơ bản số vụ án lao động được thụ lý và giải quyết ngày càng tăng lên. Bên cạnh đó, số liệu này không tính đến những vụ việc mà Tòa phải trả lại đơn khởi kiện do không đủ các yêu cầu về thủ tục. Về loại tranh chấp, các vụ tranh chấp lao động mà Tòa án các cấp thụ lý giải quyết chủ yếu là loại tranh chấp lao động cá nhân, tính đến năm 2010, Tòa án các cấp trong cả nước mới thụ lý 02 vụ tranh chấp lao động tập thể. Tuy vậy, sau khi thụ lý phải ra quyết định đình chỉ giải quyết. Những vụ án mà Tòa án thụ lý thì chủ yếu là các vụ án về chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải [3]. Điều này có thể minh chứng cho thấy hiệu quả của hòa giải rất ít, những vụ việc được tòa án thụ lý chủ yếu là những vụ việc theo quy định pháp luật không cần thông qua bước hòa giải (không cần có biên bản hòa giải không thành). Tuy vậy, những vụ án được Tòa án giải quyết có nhiều khả năng được hòa giải bởi người sử dụng lao động cần người lao động duy trì sản xuất và người lao động cần việc làm nên các bên cần có nhau [4].

Có thể thấy một thực tế là các vụ tranh chấp nếu không được giải quyết tại Tòa án thì sẽ được giải quyết bởi một cơ chế đặc biệt mà không được quy định trong BLLĐ năm 2012. Cơ chế đặc biệt đó ở nhiều nơi gọi nó là “Tổ công tác liên ngành” (TCTLN). Đối với các doanh nghiệp lớn, các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý của đơn vị cấp tỉnh thì việc tiếp cận của HGV rất hạn chế. Tranh chấp lao động tại

những doanh nghiệp loại này hoặc tranh chấp lao động tập thể hiện nay thường được can thiệp, giải quyết bởi các “Tổ công tác liên ngành” (nhiều tỉnh sử dụng “cơ quan” này như Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Quảng Ninh, Sơn La ...) [76, tr.5], “cơ quan” này không được quy định trong pháp luật nhưng do các cơ quan hành chính thành lập lên để giải quyết các công việc mang tính sự vụ, hành chính, có sự tham gia của nhiều cơ quan, tổ chức, hiệp hội. TCTLN được các địa phương thành lập trên cơ sở sáng tạo, kịp thời, nhanh chóng giải quyết tranh chấp lao động, đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể, đình công trái pháp luật (hầu hết là đình công trái pháp luật). Trong thực tế, TCTLN được thành lập cũng phong phú, đa dạng, cấp huyện hoặc cấp tỉnh, thành phần cũng không ổn định như nhau ở các địa phương. “Thay vì chỉ hỗ trợ cho các bên thương lượng, nhiều TCTLN chủ động tìm hiểu thông tin và đề xuất các phương án được coi là hợp lý và tạo áp lực để thuyết phục các bên chấp nhận” [64, tr.82]. Trong bối cảnh hiện nay, việc làm của “cơ quan” này đã góp phần giải quyết tranh chấp lao động, nhanh chóng giải quyết tranh chấp, ổn định tình hình kinh tế xã hội, giảm thiệt hại cho doanh nghiệp... [64, tr.84] nhất là các tranh chấp lao động lớn, tranh chấp lao động tập thể dễ dẫn đến đình công hoặc đã dẫn đến những cuộc đình công bất hợp pháp mà có khả năng ảnh hưởng đến trật tự, an toàn, an ninh, chính trị xã hội. Nhưng nó cũng có nhiều nhược điểm việc giải quyết tranh chấp lao động bởi một cơ chế không có trong Luật Lao động vô tình đã làm giảm hiệu quả và sự quan tâm đến một trong những cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hợp pháp và hiệu quả là giải quyết tranh chấp lao động tại HGVLD, các cơ chế đối thoại, thương lượng, và các cơ chế giải quyết tranh chấp lao động được pháp luật quy định. Bên cạnh đó, phương pháp này đang dùng nhiều sự can thiệp mang tính hành chính để giải quyết tranh chấp lao động. Phương pháp này không nên được tiếp tục sử dụng hoặc khuyến khích sử dụng trên thực tế trừ trường hợp nó được thể chế hóa thành một cơ chế giải quyết tranh chấp lao động đặc biệt được quy định trong Luật Lao động.

Như vậy, có thể thấy, việc đạt được một sự hòa giải tiền tố tụng hầu như rất khó, việc phân tích thực trạng của hòa giải tranh chấp lao động sẽ được trình bày ở phần tiếp theo.

### ***3.2.2. Thực trạng hòa giải tranh chấp lao động thời gian qua và những hạn chế, vướng mắc***

Thực tiễn hòa giải TCLĐ trên phạm vi cả nước trong thời gian qua cho thấy rằng, phương thức hòa giải TCLĐ do pháp luật quy định chưa thực sự đi vào cuộc sống.

#### ***3.2.2.1. Thực trạng hòa giải tranh chấp lao động trước khi Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực***

Trước khi Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực, hòa giải với ý nghĩa là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động độc lập đã chưa có hiệu quả. Có thể thấy, mặc dù Bộ luật lao động năm 1994 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã thiết lập những cơ chế giải quyết TCLĐ tương đối đầy đủ, trong đó có hòa giải, nhưng theo thống kê của BLĐTBXH, có rất ít vụ tranh chấp lao động tập thể được giải quyết bằng cơ chế này [12, tr.4]. Luật số 74/2006/QH11 ngày 29-11-2006 sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động được ban hành nhằm giải quyết vướng mắc này. Cụ thể tại khoản 2 điều 159 BLLĐ sửa đổi bổ sung năm 2006 quy định về trách nhiệm hướng dẫn cơ sở của việc giải quyết tranh chấp lao động mà được cho rằng nếu được thực hiện tốt có thể góp phần giải quyết tranh chấp lao động trong thời gian tới [57, tr.58]. Nhưng cho đến năm 2010, tình hình vẫn chưa có nhiều chuyển biến. Nguyên nhân cụ thể, do phần lớn doanh nghiệp chưa có Hội đồng hòa giải cơ sở, bởi vì những doanh nghiệp này chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Ở những doanh nghiệp đã thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở thì hoạt động của cơ quan này cũng rất hạn chế, chỉ hòa giải được một số TCLĐ cá nhân. Đội ngũ HGVLD cũng chỉ mới được thiết lập ở một số ít tỉnh, thành phố và hiệu quả cũng không cao.

Ở TP. Hồ Chí Minh, số vụ TCLĐ tập thể được giải quyết bởi Hội đồng hòa giải lao động cơ sở và HGVLD rất ít. Theo phát biểu của ông Hồ Xuân Dũng, thư ký Hội đồng trọng tài lao động TP. Hồ Chí Minh tại Hội thảo ngày

24 tháng 10 năm 2010 [67], tính đến cuối năm 2010, Hội đồng trọng tài lao động thành phố mới chỉ giải quyết có năm (5) vụ TCLĐ tập thể. Tài liệu Hội thảo này cũng ghi nhận, ở Đồng Nai, trong số 404 vụ TCLĐ tập thể xảy ra từ tháng 7-2007 đến tháng 10 năm 2010, có đến 132 vụ xảy ra trong các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở và hầu hết các doanh nghiệp này đều đã thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở nhưng không có vụ TCLĐ tập thể nào được đưa ra giải quyết ở hội đồng này. Tuy đội ngũ HGVLD đã được xây dựng nhưng chưa mang tính chuyên nghiệp, hầu hết là kiêm nhiệm, năng lực còn hạn chế và việc tổ chức, quản lý còn lỏng lẻo. Bởi vậy, HGVLD hiếm khi tham gia giải quyết TCLĐ tập thể. Tình hình cũng diễn ra tương tự ở Tây Ninh giai đoạn 2001-2009. Như vậy có thể thấy, mặc dù hòa giải là phương thức có nhiều linh hoạt, có thể giải quyết tranh chấp ở thời điểm đầu, phụ thuộc vào ý chí của các bên trong tranh chấp, nhất là người lao động, tuy nhiên vẫn ít được các bên chú ý sử dụng. Đình công được người lao động sử dụng như một vũ khí đầu tiên và cuối cùng để buộc người sử dụng lao động lắng nghe và chấp nhận các yêu cầu của họ [80, tr.5].

Thủ tục hòa giải ở cơ sở hầu như không phát huy được tác dụng. *Hiện nay không còn CQHGTCLĐ này*, nhưng xem xét về thực trạng hòa giải tranh chấp lao động trước khi Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực, không thể bỏ qua việc đánh giá thực tế hoạt động của CQHGTCLĐ này trong lịch sử. Do không bảo đảm được các yêu cầu về tính trung lập, uy tín và tính chuyên nghiệp nên Hội đồng hòa giải lao động cơ sở chưa chiếm được sự tin cậy của người lao động và người sử dụng lao động. Những điểm bất hợp lý trong thủ tục hòa giải ở cơ sở như thiếu cơ chế bảo đảm thi hành biên bản hòa giải thành, không được phép lựa chọn HGV, quy định về quyền hạn và trách nhiệm của CQHGTCLĐ sơ sài... làm cho thủ tục này càng không thu hút được sự quan tâm các bên tranh chấp.

Thực tế cho thấy, phần đông người lao động Việt Nam chưa ý thức rõ về việc tuân thủ pháp luật lao động và duy trì sự ổn định của quan hệ lao động. Thực hiện hòa giải TCLĐ nói riêng kém hiệu quả bởi ý thức pháp luật kém của người lao động [69, tr.3] [2, tr.12]. Điều đó dẫn đến người lao động

không sử dụng các phương pháp giải quyết tranh chấp hòa bình do pháp luật quy định (hòa giải) mà thường sử dụng các cuộc đình công (bất hợp pháp) để giải quyết các bất đồng với người sử dụng lao động. Có nhiều ý kiến cho rằng, phần đông người lao động tham gia vào các cuộc đình công tự phát là những thanh niên xuất thân từ nông thôn, trình độ học vấn thấp nên sự hiểu biết về pháp luật còn hạn chế và dễ bị lôi kéo, kích động [9, tr.49]. Bên cạnh đó là tâm lý người lao động xem nhẹ pháp luật do hiệu quả thực thi pháp luật lao động thấp và ảnh hưởng của các nhân tố lịch sử - văn hóa.

### *3.2.2.2. Thực trạng hòa giải tranh chấp lao động từ khi Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực*

Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực đã có nhiều điểm mới so với Bộ luật Lao động 1994 và các Luật sửa đổi bổ sung Bộ luật Lao động 1994 như bỏ hòa giải tại Hội đồng hòa giải cơ sở, quy định hình thức hòa giải tại HGVLĐ, bên cạnh đó tăng cường vai trò, tăng cường sự điều chỉnh của pháp luật với mục đích đẩy mạnh hòa giải trở thành một phương thức giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả thay thế cho việc giải quyết tranh chấp tại các cơ quan tổ tụng và góp phần hạn chế đình công. Thực trạng hòa giải tranh chấp lao động từ khi Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực được đánh giá chủ yếu qua thực trạng và kết quả hoạt động của HGVLĐ. HGV gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện nhiệm vụ với tư cách là HGV bởi thực tế hiện nay, 100% HGV làm việc theo cơ chế kiêm nhiệm. Khi một HGV chỉ là một công việc kiêm nhiệm, thời gian, tâm huyết và sự chuyên nghiệp dành cho công việc không thể được đảm bảo tuyệt đối. Điều này có thể dẫn đến việc ảnh hưởng đến hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động khi quan hệ lao động có những đặc điểm khác so với những quan hệ dân sự. Quan hệ này vừa có tính bình đẳng, vừa có tính phụ thuộc, vừa có tính cá nhân, vừa có tính tập thể, vừa có tính kinh tế, vừa có tính xã hội đòi hỏi một người hòa giải cần phải là người làm việc một cách chuyên nghiệp, không chỉ có kỹ năng giải quyết tranh chấp thông thường mà còn phải là người có kinh nghiệm làm việc và am hiểu trong lĩnh vực quan hệ lao động.



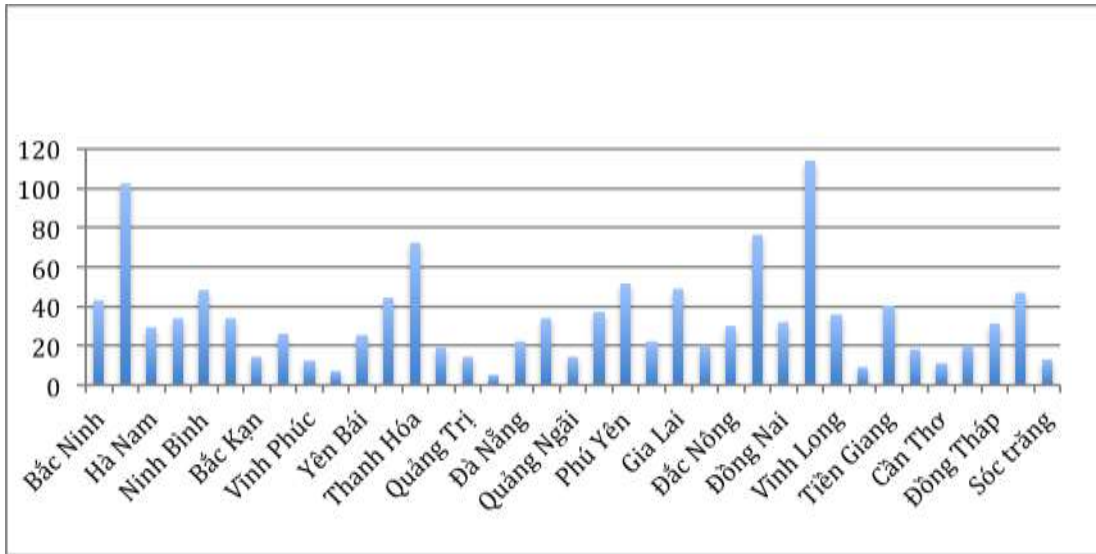
Nhằm thực hiện các quy định tại BLLĐ năm 2012, Nghị định số 46 và Thông tư số 08, Bộ lao động – Thương binh và Xã hội đã có công văn số 2436/LĐTBOXH-LĐTL ngày 24 tháng 6 năm 2015 về đơn đốc báo cáo tình hình bổ nhiệm và hoạt động của HGVLD ở các địa phương trong cả nước.

Cho đến nay, thực hiện công văn trên, đã có 40/63 Sở gửi báo cáo về Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Theo đó, Vụ Lao động – Tiền lương đã có báo cáo tổng kết về tình hình bổ nhiệm và quản lý HGVLD (thời gian tính đến ngày 30/6/2015). Có thể thể đánh giá thực trạng về hòa giải tranh chấp lao động theo một số nội dung chính sau:

Thứ nhất, đội ngũ hòa giải viên:

- Đội ngũ HGVLD đang được triển khai củng cố nhưng vẫn chưa đảm bảo số lượng và cơ cấu.

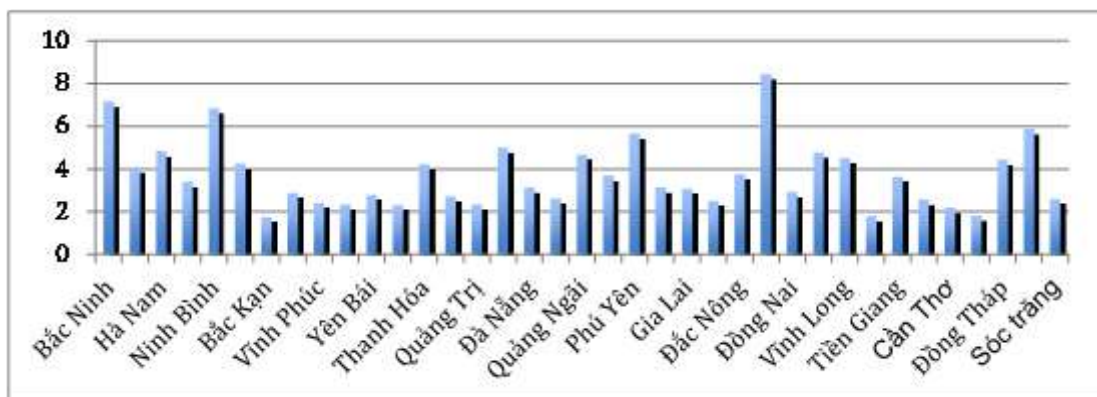
Thực hiện Thông tư số 08, nhiều tỉnh đã thực hiện và triển khai việc tuyển chọn và bổ nhiệm HGV. Tuy vậy, số lượng HGV được các địa phương này tuyển chọn và bổ nhiệm vẫn chưa nhiều và có phần chậm trễ [76, tr.1]. Một số địa phương ở Hà Nội, Ninh Bình, Quảng Ninh không có người đăng ký hoặc được đề nghị bổ nhiệm. Theo số liệu thống kê tại báo cáo của Vụ Lao động tiền lương chưa đầy đủ 37 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương gửi báo cáo tính đến thời điểm ngày 30/6/2015, tổng số HGVLD được chính thức bổ nhiệm theo quy định ở các địa phương này là 1.254 người [76, tr.2]. Với số lượng này chia trung bình cho 37 tỉnh thì mỗi tỉnh có khoảng xấp xỉ 34 HGV. Nếu chia về cấp huyện thì số lượng HGV có ở mỗi huyện rất thấp. Cũng trong báo cáo của Vụ Tiền lương tiền công, bình quân mỗi đơn vị cấp huyện báo cáo có khoảng 3 - 4 HGVLD đã được bổ nhiệm. [76, tr.2].



Biểu 3.3. Số lượng hòa giải viên tại các đơn vị cấp tỉnh (số liệu từ Vụ Lao động - Tiền lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

Theo số lượng mà Báo cáo của Vụ Lao động tiền lương, thì những đơn vị cấp tỉnh có số lượng HGV cao nhất gồm: Thành phố Hồ Chí Minh (114 người), Hà Nội (102 người), Bình Dương (76 người), Thanh Hóa (72 người), Còn lại, số lượng HGV trong đơn vị cấp tỉnh có con số dưới 20 cũng không ít như: Hà Tĩnh (19 người), Hậu Giang (18 người), Bắc Kạn (14 người), Sóc Trăng (13 người), Vĩnh Phúc (12 người), Cần Thơ (11 người), thậm chí còn có tỉnh chưa đủ 10 HGV như Bến Tre (9 người),Hà Giang (7 người).

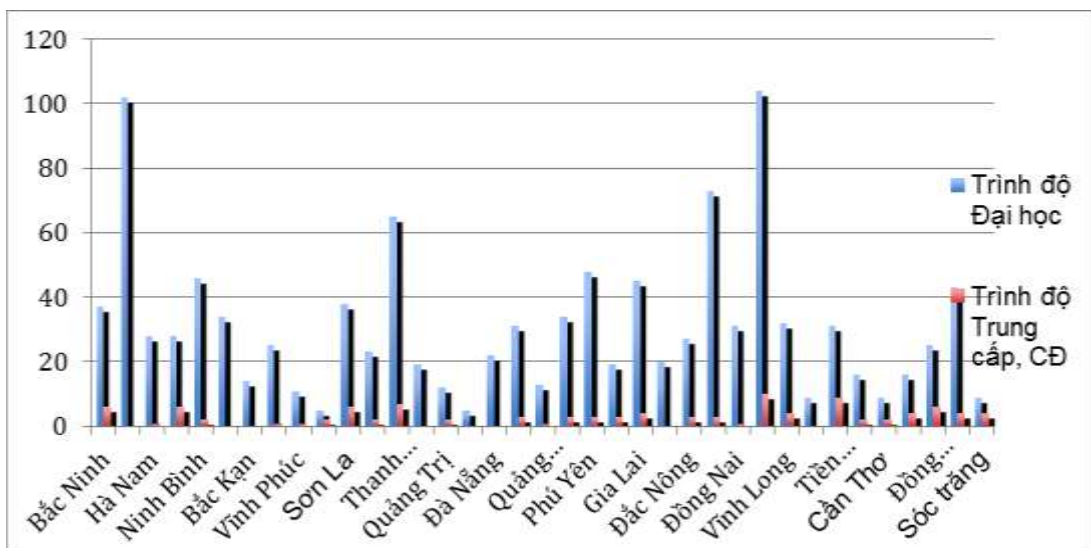
Số lượng HGV chưa phải yếu tố quyết định nếu không tính đến trung bình số HGV/đơn vị cấp huyện (gọi tắt là huyện). HGV được bổ nhiệm theo đơn vị hành chính cấp huyện, nên số lượng HGV trên một đơn vị hành chính cấp huyện rất quan trọng. Đặc biệt là số lượng HGV ở các huyện có nhiều doanh nghiệp, khu công nghiệp.



Biểu 3.4. Số lượng hòa giải viên trung bình/đơn vị cấp huyện ở một số tỉnh (số liệu từ Vụ Lao động - Tiền lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

Như vậy, có thể thấy, số lượng HGV trung bình/huyện ở một số tỉnh cao như: Bình Dương (8 người), Bắc Ninh (7 người), Ninh Bình (7 người), Trà Vinh (6 người), Phú Yên (6 người), tuy vậy, các tỉnh có số lượng trung bình HGV/huyện cũng không nhiều. Đặc biệt, một số tỉnh có khá nhiều doanh nghiệp và khu công nghiệp như Đồng Nai chỉ có 32 HGVLD được bổ nhiệm, bình quân có khoảng 2-3 HGVLD/huyện [76, Tr.2]. Đối lập lại, một số tỉnh có nhiều huyện thuộc địa bàn miền núi, ít doanh nghiệp có quy mô lớn lại có số lượng HGVLD bình quân mỗi đơn vị cấp huyện khá đáng kể như Sơn La (khoảng 3-4 người/huyện), Đắk Nông (3-4 người/huyện), Gia Lai (3 người/huyện), Trà Vinh (5-6 người/huyện) [76, Tr.2]. Có thể thấy, với số lượng HGV không đồng đều ở các địa phương, đặc biệt lại ít ở các địa phương có nhiều doanh nghiệp và khu công nghiệp có thể cho thấy một thực trạng hòa giải tranh chấp lao động tại các địa phương cũng không đồng đều.

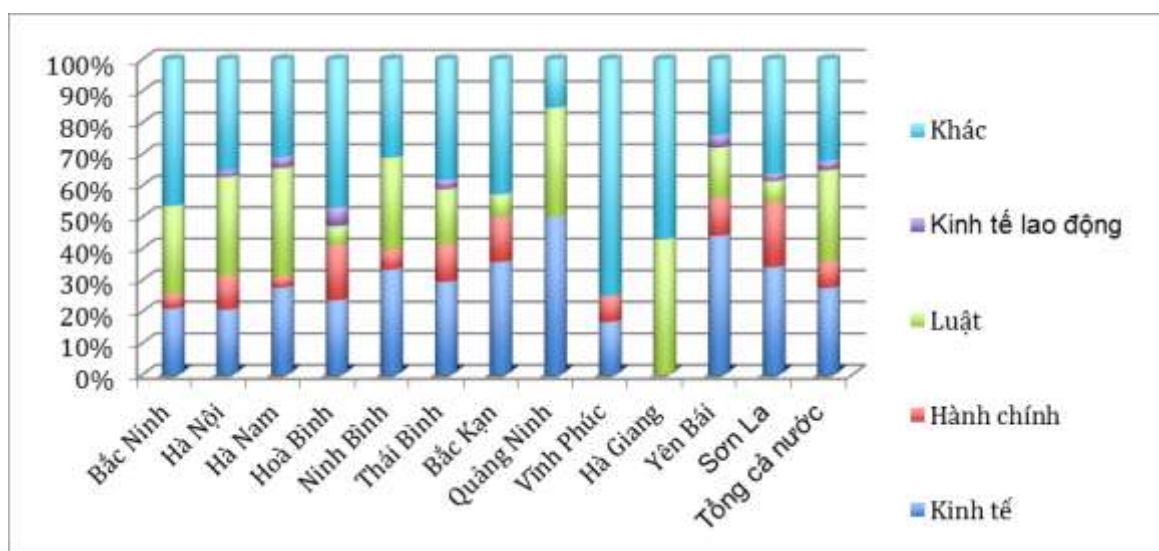
Bên cạnh số lượng, chất lượng HGV cũng là một vấn đề cần phải quan tâm. HGV có đạt đủ tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật hoặc HGV được đào tạo chuyên môn gì cũng ảnh hưởng lớn đến chất lượng và hiệu quả của hòa giải viên.



Biểu 3.5. Số lượng hòa giải viên theo trình độ tại một số tỉnh (số liệu từ Vụ Lao động - Tiền lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2015)

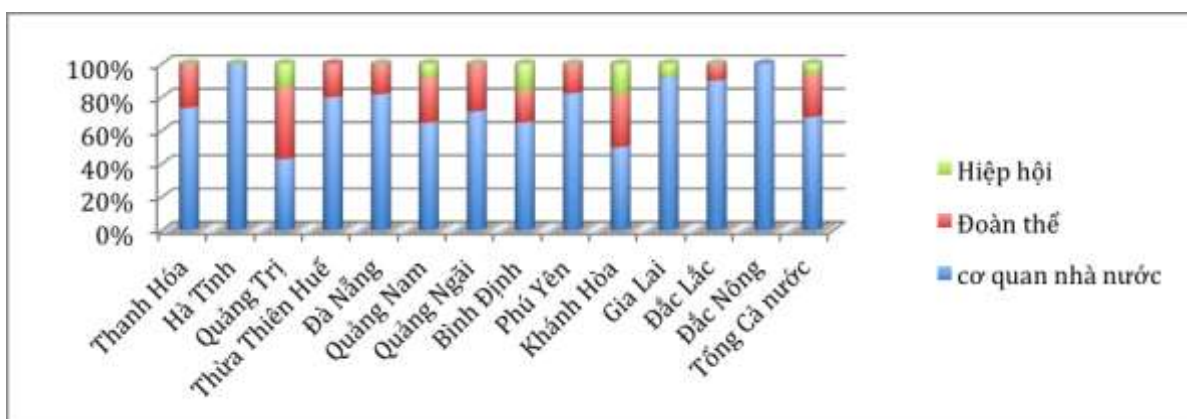
Có thể thấy, hầu hết HGV đều có trình độ đào tạo từ đại học trở lên (chiếm tỷ lệ 91,63%). Có tỉnh, con số này lên tới 100% như ở Thành phố Hồ

Chí Minh, Đắc Lắc, Thừa Thiên Huế (riêng Thừa Thiên Huế chỉ có số liệu của Thành phố Huế với 5 HGV, 100% có trình độ đại học trở lên. Tuy vậy, vẫn còn nhiều HGV có trình độ cao đẳng, trung cấp như Tiền Giang có 9 HGV trên tổng 40 HGV, Đồng Tháp có 6 HGV trên tổng 31 HGV có trình độ cao đẳng, trung cấp... Điều này có thể ảnh hưởng đến chất lượng hòa giải tranh chấp lao động.



Biểu 3.6. Tỷ lệ hòa giải viên theo chuyên môn tại một số tỉnh phía Bắc (số liệu từ Vụ Lao động - Tiền lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2015)

Về chuyên môn đào tạo, tỷ lệ HGV được đào tạo ở ngành kinh tế và luật chiếm số đông, trong đó, tính trên cả nước, tỷ lệ HGV có chuyên ngành đào tạo luật chiếm 29%, kinh tế chiếm 30,43%. Điều này có vẻ phù hợp với thực tiễn và quy định của pháp luật hiện hành. Tuy vậy, báo cáo cũng chưa đánh giá hết được chuyên môn kép khi nhiều người có thể có cả chuyên môn trong lĩnh vực này và có cả chuyên môn trong lĩnh vực khác. HGV cần phải là người không chỉ am hiểu pháp luật lao động mà còn phải là người có thời gian làm việc trong lĩnh vực quan hệ lao động và am hiểu về quan hệ lao động.



Biểu 3.7. Tỷ hòa giải viên làm kiêm nhiệm tại một số tỉnh miền Trung và Tây Nguyên (số liệu từ Vụ Lao động - Tiền lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2015)

Thực tế các số liệu báo cáo cho thấy, Toàn bộ HGV hiện tại đều là làm việc kiêm nhiệm. Trong đó phần lớn là làm việc trong cơ quan quản lý nhà nước (chiếm tỷ lệ 68%), còn lại đang công tác trong các đoàn thể (liên đoàn lao động cấp huyện, ...) chiếm 26% và trong các hội chỉ 6%. Điều này có thể xuất phát từ việc HGV chưa trở thành một nghề, chế độ của HGV chưa rõ ràng và khả năng HGV có thể sống được bằng việc hòa giải chuyên nghiệp là chưa có nên hiện tại chưa có một HGV nào là làm việc chuyên nghiệp mà không phải kiêm nhiệm. Bên cạnh đó, HGV hiện đang kiêm nhiệm các công việc đoàn thể (làm việc tại các liên đoàn lao động) có thể khiến cách nhìn nhận vụ việc có chiều hướng nghiêng về phía người lao động, ảnh hưởng đến tính độc lập, công tâm trong hòa giải tranh chấp lao động.

Ngoài ra, công việc hòa giải và phát triển đội ngũ HGV chưa được chính quyền địa phương thực sự quan tâm tới. Trong đó có cả bổ nhiệm HGV, xác lập cơ chế quản lý, sử dụng, chế độ lương, tiền công, chế độ báo cáo, quản lý hiệu quả, kết quả của hoạt động hòa giải, sử dụng HGV thực hiện những nhiệm vụ ngăn chặn, phòng ngừa xung đột, tranh chấp trong quan hệ lao động. Điều đó được chứng minh thông qua con số đến năm 2015 mới có 37 tỉnh có báo cáo Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về hoạt động tuyển dụng, sử dụng, quản lý HGV theo các yêu cầu của pháp luật. HGV 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, thiếu vắng các quy định xác định cơ chế hoạt động của HGV. HGV chưa được xem là một nghề, chưa xác định được cơ quan hòa giải, cơ quan để họ làm việc dù cơ quan đó là cơ quan nhà nước, cơ quan chịu sự quản lý của nhà nước hay một doanh nghiệp thực hiện dịch vụ hòa giải lao động. Trong khi đó cơ quan quản lý nhà hành chính nước về hòa giải hiện nay cũng chính là cơ quan thực hiện hòa giải và quản lý HGV.

- Công khai danh sách HGVLD đã được thực hiện nhưng chỉ dừng lại ở một số ít địa phương mà chưa được thực hiện trên toàn quốc.

Theo quy định tại Điều 6 của Thông tư số 08 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, danh sách HGVLD được bổ nhiệm phải được công khai. Tuy nhiên, theo số liệu báo cáo thì số địa phương thực hiện việc công khai hoặc hướng dẫn công khai, niêm yết công khai tại trụ sở hoặc thông báo rộng rãi trên báo chí hoặc phương tiện truyền thông là rất ít. Hiện tại, chỉ có Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Yên Bái và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Sơn La có báo cáo về việc này [76, tr.3]. Việc không có báo cáo không có nghĩa là các địa phương không thực hiện, nhưng điều đó cũng cho thấy việc các địa phương quan tâm đến việc thực hiện một trong các yêu cầu của pháp luật về thông báo công khai, đảm bảo quyền của người lao động, người sử dụng lao động tiếp cận thông tin về HGV là chưa cao. Điều này cũng có thể được chứng minh thông qua việc website chính thức của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội hầu như không có danh sách công khai HGV. Trong khi đó, để đảm bảo quyền này, không những công khai danh sách HGV, còn cần thiết phải cung cấp thông tin cơ bản và cả những thông tin mang tính nhân chủng học về HGV để người lao động và người sử dụng lao động được biết mỗi khi họ có tranh chấp cần hòa giải.

- Cơ chế hoạt động của HGVLD hầu như chưa được chú trọng và chưa có một cơ chế chung cho hoạt động của HGVLD. Hiện nay chưa có một cơ chế thống nhất trên toàn quốc về quản lý, sử dụng, trả công cho HGV mà chủ yếu phụ thuộc nhiều vào cơ chế phân cấp của từng địa phương. Trong khi đó, số lượng các địa phương ban hành quy chế hòa giải viên lao động rất ít như ở Thành phố Hồ Chí Minh[91], Tỉnh Bình Dương [90]. Theo quy định pháp luật

hiện hành, HGV được thành lập ở đơn vị cấp huyện, trong khi đó việc quản lý doanh nghiệp lại không phải chỉ dành riêng cho đơn vị hành chính cấp huyện. Chỉ những doanh nghiệp nhỏ và vừa, theo phân cấp quản lý cho đơn vị cấp huyện thì HGVLD mới có thể dễ dàng tiếp cận. Mặt khác, đó thường là các tranh chấp lao động lao động cá nhân. Trong khi đó, HGVLD có cả thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động tập thể. Quan hệ lao động có phần mang tính dân sự, kinh tế nhưng cần có sự quản lý của nhà nước bởi những tranh chấp lao động xảy ra không chỉ có hậu quả đối với các chủ thể tranh chấp mà còn có thể ảnh hưởng đến trật tự, an toàn và sự ổn định xã hội. Những tranh chấp tập thể lao động có thể dẫn đến đình công, gây tác động đến xã hội. Cơ chế giải quyết tranh chấp thông qua phương thức hòa giải là một phương thức hiệu quả, hợp lý phù hợp với đặc điểm của quan hệ lao động. Tuy vậy, cần đảm bảo thể hiện vai trò vừa đủ của nhà nước đối với quan hệ lao động khi cần có những phương thức để HGV tiếp cận vụ việc tranh chấp.

Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, khi vai trò của HGV chưa được khẳng định trong thực tế, thiếu vắng cơ chế thành lập cơ quan hòa giải cấp tỉnh để nâng cao khả năng tiếp cận của HGV đến những vụ việc tranh chấp, thiếu vắng những quy định nhằm tránh việc hành chính hóa, biến cơ quan hòa giải thành một cơ quan có chức năng hành chính làm giảm đi hiệu quả của việc hòa giải. Những vướng mắc trên thể hiện trên thực tế, bên cạnh việc thiếu ý thức tiếp cận hòa giải viên thì ngay cả việc muốn tiếp cận hòa giải viên trong nhiều trường hợp còn gây khó khăn cho NLD như trong trường hợp anh Lê Văn Thảo, nguyên là trình được viên của chi nhánh Công ty Vinamask (quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh), khi có nhu cầu tìm đến hòa giải viên. Ngày 15/7/2015, anh bắt đầu thử việc. Sau 2 tháng, vì công ty không trả lương đúng thỏa thuận nên anh xin nghỉ việc. Sau khi nghỉ việc, còn hơn 6,3 triệu đồng tiền lương, công ty không thanh toán cho anh. Để đòi quyền lợi, anh đã đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội (LD-TB-XH) quận Bình Thạnh - nơi công ty đặt kho hàng và cũng là nơi anh làm việc - để xin hòa giải. Tại đây, anh bị từ chối nhận đơn với lý do chi nhánh công ty

đăng ký giấy phép kinh doanh và mã số thuế ở quận Tân Phú nên trách nhiệm giải quyết thuộc Phòng LĐ-TB-XH quận Tân Phú[92]. Khi anh Thảo liên hệ với Phòng LĐ-TB-XH quận Tân Phú thì được trả lời chi nhánh đã dời sang địa chỉ khác thuộc quận Phú Nhuận nên không thuộc phạm vi giải quyết của quận Tân Phú. Anh Thảo tiếp tục đến Phòng LĐ-TB-XH quận Phú Nhuận cầu cứu. Sau khi tiếp nhận đơn của anh Thảo 4 ngày, thông qua kết quả xác minh của Công an phường 2, quận Phú Nhuận (công ty này không hề đăng ký địa chỉ chi nhánh tại 352 Trường Sa mà vẫn ở địa điểm cũ), Phòng LĐ-TB-XH quận Phú Nhuận hướng dẫn anh quay về quận Tân Phú nộp đơn. Khi quay về Tân Phú, cán bộ tên là H. tiếp tục từ chối nhận đơn của anh với lý do chi nhánh công ty đã dời đi, quận không quản lý nữa. Kết quả anh Thảo đã mất 2 tuần vẫn không thực hiện được mong muốn hòa giải tại hòa giải viên lao động của mình[92].

Trường hợp tương tự cũng xảy ra với anh Nguyễn Đức Thông, nguyên nhân viên Công ty CP Deal (quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh). Giữa tháng 7-2015, anh bị ông Trần Minh Dũng, giám đốc công ty, đột ngột cho nghỉ việc, cũng không thanh toán tiền lương nên anh kiện ra TAND quận 1. Tuy nhiên, chỉ có yêu cầu đòi bồi thường về việc bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ được chấp nhận, còn yêu cầu đòi lương thì tòa yêu cầu rút lại vì không có biên bản hòa giải không thành của hòa giải viên lao động. Về lý do không có biên bản hòa giải, anh Thông giải thích: Trước khi kiện, anh đã đến Phòng LĐ-TB-XH quận 1 để nhờ hòa giải. Tuy nhiên, cho rằng văn phòng công ty đóng tại địa chỉ 853 Tạ Quang Bửu, quận 8 nên Phòng LĐ-TB-XH quận 1 hướng dẫn anh về quận 8 khiếu nại. Khi về quận 8, cán bộ Phòng LĐ-TB-XH quận 8 nói công ty đăng ký kinh doanh tại quận 1 thì phải hòa giải ở quận 1 mới hợp lệ. Không bên nào chịu tiếp nhận đơn, anh Thông tìm đến LĐLĐ quận 1 và LĐLĐ quận 8 nhờ can thiệp. Tuy nhiên, do công ty không đăng ký hoạt động Công đoàn tại 2 quận này nên LĐLĐ cả 2 quận không thể can thiệp[92].

Như đã phân tích tại phần lý luận, HGV cần phải có một cơ chế hoạt động cụ thể, ngay cả việc xác định HGV có phải một nghề, tiền lương (tiền công), cơ quan quản lý, cơ chế báo cáo, chức danh nghề nghiệp ... Tuy vậy,



hiện nay, theo quy định của pháp luật hiện hành, chúng ta chưa đưa ra một cơ chế thống nhất nào. Về thực tiễn, các địa phương đều rất lúng túng trong việc này. Nhiều địa phương mới chỉ dừng lại ở việc xây dựng đội ngũ HGV, cũng chưa biết quản lý, sử dụng, vận hành. Ngoài báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Yên Bái đề cập đến cơ chế hoạt động của HGV và báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh đề cập đến cơ chế hoạt động của HGV thông qua việc đề xuất kiến nghị thì hầu như không có báo cáo nào có nội dung liên quan đến việc này [76, tr.3]. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Yên Bái đã hướng dẫn về cơ chế hoạt động của HGV như công khai danh sách, tiếp nhận hồ sơ, đánh giá kết quả, hoạt động và báo cáo của HGV, quản lý lưu trữ hồ sơ ... theo Công văn số 1105/SLĐTBXH-LĐTL ngày 29/10/2014 của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội gửi các huyện. Ngoài ra, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố thuộc tỉnh Ninh Thuận cũng được đề nghị chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội trực thuộc tiến hành xây dựng quy trình hòa giải tranh chấp lao động của huyện, thành phố trên cơ sở hướng dẫn của Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Ninh Thuận tại văn bản số 788/HĐTTLĐ-HD ngày 7/5/2015 về hướng dẫn giải quyết tranh chấp lao động và đình công trên địa bàn.

- Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho HGVLĐ đã được chú ý nhưng chưa được thực hiện triệt để và rộng khắp trên cả nước.

Hòa giải hiện nay chưa được đánh giá cao, đội ngũ HGV đang được xây dựng, năng lực chuyên môn nghiệp vụ của HGV vẫn còn nhiều hạn chế cũng là một trong các thực trạng của HGV hiện nay. HGV là bên thứ ba độc lập, công tâm trong việc giải quyết một tranh chấp lao động. HGV hoạt động dựa trên cơ sở uy tín của của bản thân, được các bên tranh chấp tin tưởng, lựa chọn. Muốn vậy, HGV cần phải có kiến thức về pháp luật lao động, hiểu biết kinh nghiệm về quan hệ lao động và có kỹ năng hòa giải, tiếp cận vụ việc tranh chấp, kỹ năng tuyên truyền, phổ biến pháp luật, ngăn chặn, phòng ngừa tranh chấp lao động đang là một đòi hỏi lớn trong thực tế hiện nay và đặt ra nhiều yêu cầu cần giải quyết cho việc hoàn thiện pháp luật cũng như tổ chức thực hiện pháp luật.

Bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho HGVLD là một việc làm hết sức cần thiết. Người hòa giải không chỉ là người có kiến thức mà còn phải là người có kỹ năng hòa giải. Hòa giải cần phải được xem như một nghề. Nghề nào cũng cần đào tạo. Tuy vậy, trong tình hình hiện nay, HGV hầu như chưa được đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Việc bồi dưỡng nâng cao trình độ cho HGV hiện nay chủ yếu đang dừng lại ở việc xây dựng kế hoạch hoạt động tập huấn cho HGVLD trên địa bàn. Trong trường hợp có tập huấn thì thời gian tập huấn thường chỉ kéo dài khoảng 1 ngày. Trong thời gian tập huấn ngắn đó, các nội dung cũng chưa được đầy đủ cả về kiến thức và kỹ năng, chủ yếu là phổ biến văn bản pháp luật lao động mới được ban hành [76, tr.4]. Bên cạnh đó, hiệu quả của việc tham gia các lớp tập huấn đó cũng chưa được đánh giá. Bằng chứng là không có cáo cáo nào về việc phát huy vai trò của số HGVLD sau khi được tập huấn.

#### *Thứ hai, thực trạng kết quả hoạt động của HGVLD*

Tình hình cả nước trong thời gian vừa qua mới bước đầu xây dựng đội ngũ HGVLD, việc xác định, xây dựng cơ chế còn nhiều lúng túng nên hoạt động của HGV trên thực tế hầu như rất kém. Số lượng vụ việc tranh chấp được giao cho HGVLD giải quyết rất thấp, rất nhiều tỉnh, thành phố có bình quân hàng năm dưới 10 vụ. Có những tỉnh, thành phố báo cáo trong thời gian qua không có vụ việc tranh chấp nào được giao cho HGVLD giải quyết. [76, Tr.4]. Bên cạnh đó, những vụ việc mà HGV tham gia, hầu như là tranh chấp lao động cá nhân. Tuy vậy, mặc dù không được tham gia giải quyết tranh chấp lao động như một HGV theo đúng trình tự và yêu cầu của Luật Lao động. Một số địa phương, đã cử HGV lao động tham gia phối hợp với “Tổ công tác liên ngành” (TCTLN) để giải quyết tranh chấp lao động tập thể mà có thể có nguy cơ dẫn đến ngừng việc tập thể trái pháp luật (đình công bất hợp pháp) (như ở Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Trà Vinh, ...) [76, tr.6]. TCTLN thường được thành lập khi có những tranh chấp lao động tập thể mà có thể hoặc đã gây ra một sự ngừng việc tập thể (đình công bất hợp pháp). TCTLN được thành lập mang nhiều tính hành chính, chủ yếu nhằm mục đích đảm bảo trị an và trật tự ở địa phương và sẽ được tự giải thể khi vụ việc được giải quyết và

người lao động quay trở lại làm việc. Tuy vậy, khi phối hợp, HGV không có vai trò to lớn hoặc giữ đúng vai trò là người có trách nhiệm trung gian hòa giải theo quy định của pháp luật. Việc tham gia này, trong hoàn cảnh hiện nay có ý nghĩa như việc thực tập nâng cao trình độ hiểu biết về quan hệ lao động giúp HGV có thể tự tin, độc lập trong việc giải quyết tranh chấp lao động trong tương lai chứ chưa được sự nhìn nhận, đánh giá đúng vai trò của mình từ phía người lao động, người sử dụng lao động cũng như chính cơ quan nhà nước đã cử HGV tham gia giải quyết tranh chấp lao động. Trong số ít những vụ việc được đưa ra hòa giải tại HGVLD, tỷ lệ hòa giải không thành còn khá cao (Hà Nội 80%, thành phố Hồ Chí Minh 41,4%, ...) [76, tr.5]. Về lý luận, HGVLD có thể tham gia các hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật lao động nhưng không có báo cáo nào của các địa phương đánh giá vai trò và tác động của HGVLD đối với phòng ngừa tranh chấp lao động tại nơi làm việc. Đây là vấn đề sẽ được đề cập đến trong phần giải pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động của HGV.

Bên cạnh đó, công tác phòng ngừa tranh chấp lao động của người sử dụng lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động chưa được thực sự chú trọng. Hòa giải không chỉ là một phương thức thể hiện tính tự quyết, tự nguyện, tự thỏa thuận của các bên tranh chấp, nó còn thể hiện trách nhiệm của Nhà nước trong việc đảm bảo duy trì sự ổn định của quan hệ lao động nói riêng và ổn định xã hội nói chung. Hiện nay, ngay khi xảy ra tranh chấp hoặc tranh chấp gay gắt mà các bên không giải quyết được, người sử dụng lao động, người lao động thường tự tìm cách giải quyết theo hướng có lợi cho bản thân mình, khi không thể giải quyết được, các bên thường sử dụng các hành động đơn phương thậm chí bất hợp pháp để gây sức ép lên bên đối phương. Các hành động trong bối cảnh hiện tại thường chủ yếu tập trung vào khi đã có tranh chấp lao động hoặc khi tranh chấp lao động đã gây ra những hậu quả lớn đến không chỉ người lao động, người sử dụng lao động mà còn đối với cả an ninh, trật tự của địa phương, thay vì tập trung ngăn chặn những tranh chấp lao động ngay từ khi nó chưa xảy ra. Trong khi phòng ngừa tranh chấp lao động cũng cần và nên trở thành một nhiệm vụ, mục tiêu của người HGV thì

hiện nay, chức năng nhiệm vụ này của HGV hầu như chưa được quy định. Điều này chứng minh thông qua sự thiếu quan tâm, thiếu thiện chí hợp tác với HGVLD (như ở Hà Nội, Trà Vinh, thành phố Hồ Chí Minh, ....); Về phía HGV, họ mất nhiều thời gian xác minh địa chỉ và mời doanh nghiệp trong khi thời hạn hòa giải theo quy định lại rất gấp (như ở Hà Nội) [76, tr.6].

### ***3.2.3. Thực trạng tổ chức và hoạt động của công đoàn tham gia hòa giải tranh chấp lao động***

Tổ chức công đoàn (đặc biệt là tổ chức công đoàn cơ sở) đóng một vai trò hết sức quan trọng trong giải quyết TCLĐ. Kinh nghiệm cho thấy, nếu một bên tranh chấp tỏ ra yếu thế hơn phía bên kia thì bên yếu thế thường e ngại trong việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải (hay thương lượng). Sự hiện diện của một tổ chức công đoàn cơ sở mạnh sẽ giúp cho người lao động lấy lại thế quân bình với người sử dụng lao động và qua đó, khuyến khích tập thể lao động lựa chọn các phương thức hòa bình để giải quyết tranh chấp thay vì tiến hành đình công. Bên cạnh đó, các tổ chức công đoàn cơ sở có uy tín và kinh nghiệm còn góp phần động viên, hướng dẫn người lao động tuân theo các quy định pháp luật và tìm cách giải quyết các mâu thuẫn, bất đồng với người sử dụng lao động một cách ôn hòa. Theo quy định của pháp luật hiện hành, công đoàn có thể tham gia là đại diện ủy quyền trong tranh chấp lao động cá nhân nếu được yêu cầu. Đối với tranh chấp lao động tập thể thì công đoàn cấp tỉnh có thể tham gia vào Hội đồng trọng tài lao động [63]. Có thể thấy, vai trò của công đoàn tham gia hòa giải tranh chấp lao động rất bị động và hạn chế.

Trong thực tiễn, vai trò của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp ở nước ta còn rất hạn chế. Đa số doanh nghiệp không phải doanh nghiệp nhà nước vẫn chưa có tổ chức công đoàn. Thực trạng này xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Một trong số đó là số lượng doanh nghiệp gia tăng rất nhanh trong những năm gần đây. Ngoài ra, công đoàn cấp trên có thể chưa chú trọng hoặc còn thiếu kinh nghiệm trong việc phát triển công đoàn cơ sở. Thực trạng này còn bắt nguồn từ tình trạng nhiều người sử dụng lao động cố tình gây khó dễ và tìm cách cản trở hoạt động công đoàn. Điều đáng chú ý là

ngay cả ở những doanh nghiệp đã có công đoàn thì vai trò của tổ chức này cũng rất mờ nhạt [73, tr.22]. Trên thực tế, phần lớn cán bộ công đoàn cơ sở chưa chiếm được sự tin tưởng của người lao động. Kết quả một công trình khảo sát ở 117 doanh nghiệp đã có công đoàn trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh [14] cho thấy, chỉ có 47% số người lao động được hỏi cho rằng cán bộ công đoàn gần gũi, hiểu được tâm tư nguyện vọng của người lao động và có những hành động thiết thực để bảo vệ quyền lợi người lao động. Khi được hỏi công đoàn có vị trí, vai trò như thế nào khi có TCLĐ xảy ra thì chỉ có 29,5% người lao động cho rằng công đoàn đứng về phía người lao động. Số còn lại cho rằng công đoàn đứng ở giữa (35,2%) hoặc đứng về phía người sử dụng lao động (2,6%) hoặc không rõ công đoàn đứng về phía nào (32,7%). Bởi vậy, khi có tranh chấp xảy ra, người lao động không đi theo sự lãnh đạo của công đoàn mà thường đi theo các “thủ lĩnh” của riêng họ[14].

Vai trò của công đoàn hạn chế cũng như sự đánh giá của người lao động về vai trò của công đoàn là không cao dẫn đến việc tham gia của công đoàn vào giải quyết tranh chấp lao động nói chung hay tham gia vào hòa giải tranh chấp lao động với tư cách như là bên tranh chấp hoặc đại diện cho người lao động tham gia tranh chấp như đã phân tích tại chương 2 hầu như ít được thể hiện.

### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 3**

Hòa giải là một cơ chế giải quyết tranh chấp lao động có nhiều ưu thế, một cơ chế giải quyết tranh chấp lao động được ưu tiên. Thực tế, hòa giải cũng đã được quan tâm và xây dựng theo hướng ngày càng hoàn thiện để đảm bảo có thể trở thành một phương thức thay thế hữu hiệu trong giải quyết tranh chấp lao động. Hệ thống pháp luật quy định về hòa giải cũng đang trong quá trình xây dựng và triển khai dần vào trong đời sống với mong muốn xây dựng quan hệ lao động tốt đẹp, ngăn ngừa các hành động công nghiệp mà có thể ảnh hưởng đến quyền lợi của cả phía người sử dụng lao động, người lao động. Không những vậy, còn có thể ảnh hưởng đến lợi ích nhà nước, cộng đồng xã hội khi để xảy ra đình công, đình công tự phát một cách tràn lan. Đây là những văn bản cơ bản tạo nên hệ thống pháp luật điều chỉnh vấn đề hòa giải

tranh chấp lao động ở Việt Nam hiện nay. Từ những nghiên cứu trên có thể rút ra một số kết luận về thực trạng pháp luật và áp dụng pháp luật tại Việt Nam hiện nay về hòa giải tranh chấp lao động.

Thứ nhất, những quy định mới trong Luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành hiện nay về hòa giải đã tạo một bước tiến trong việc thúc đẩy hòa giải trở thành một phương thức giải quyết tranh chấp lao động ưu thế có thể trở thành lựa chọn thay thế chủ yếu so với các phương thức tố tụng hoặc trọng tài. Quy định về hòa giải và HGV thể hiện sự hợp lý, phù hợp với xu thế chung của nhiều nước. Điều này đã đáp ứng được yêu cầu về tính trung lập của cơ quan hoà giải là điều kiện tiên quyết cho thành công của hoạt động hoà giải. Tuy nhiên, trong thực tế, đội ngũ HGV đã bước đầu được xây dựng nhưng vẫn chưa được rộng khắp trên cả nước, và số lượng còn thiếu, chất lượng còn yếu.

Thứ hai, vẫn chưa có một mô hình hòa giải tiêu chuẩn. Những quy định về hòa giải vẫn chưa bao hàm hết nhiệm vụ của hòa giải. HGV còn nhiều bị động và cần có một mô hình trong đó HGV có thể tiến hành theo cả hướng bị động và chủ động. HGV hiện nay chỉ hòa giải khi có yêu cầu mà chưa có quy định về hòa giải trong thương lượng tập thể hay khi xảy ra đình công nhằm giải quyết cuộc đình công. Trong thực tế, các địa phương còn lúng túng trong việc xác lập cơ chế, mô hình HGV, HGV chưa phát huy được vai trò ngay cả trong việc hòa giải khi được yêu cầu. Hòa giải chủ động với sự can thiệp của HGV vào việc ngăn chặn, phòng ngừa xung đột hầu như chưa được biết đến. Ngoài ra, trong nhiều trường hợp, việc chưa xác định được mô hình, quy trình hòa giải dẫn đến việc đùn đẩy trách nhiệm, không xác định được thẩm quyền hòa giải dẫn đến nhiều khó khăn cho người lao động khi có nhu cầu hòa giải.

Thứ ba, chưa có quy định về mô hình quản lý HGV. Cần xác định rõ HGV là ai, chịu sự quản lý và điều hành của ai, nhận lương từ ai, làm việc chuyên trách hay kiêm nhiệm? Trách nhiệm và hậu quả pháp lý đối với công việc của HGV cũng chưa được quy định. Mặt khác, hiện nay mới có HGV ở cấp huyện mà chưa có HGV cấp tỉnh, Trung ương. Điều đó gây khó khăn cho HGV cấp huyện khi muốn tham gia vào giải quyết các tranh chấp lao động ở

những doanh nghiệp thuộc quản lý của các cơ quan nhà nước cấp tỉnh hay các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp. Nguồn nhân lực phát triển HGV chưa được xem xét đến một cách nghiêm túc. Khi xác định được HGV là ai, làm việc theo sự quản lý nào, chưa xây dựng mô tả công việc cho HGV với yêu cầu là một nghề và cần phải được đào tạo, thử thách. Bên cạnh đó cũng chưa có quy định nhằm ngăn chặn việc HGV sẽ không độc lập, trung lập và công tâm khi thi hành công việc.

Thứ tư, quy định về tiêu chuẩn HGV chưa được cụ thể và chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội. Thực tiễn cho thấy HGV có cả trình độ Trung cấp và Cao đẳng, chuyên môn nằm trong nhiều lĩnh vực khác nhau mà không phải là sự tổng hợp chuyên môn của nhiều lĩnh vực, pháp luật, lao động, và kỹ năng hòa giải. Trong khi đó, HGVLD ở các quốc gia khác thường được lựa chọn theo những tiêu chuẩn rất khắt khe như có bằng đại học trở lên trong lĩnh vực pháp luật, kinh tế hoặc lao động, có thời gian công tác lâu năm trong lĩnh vực công đoàn, quản lý nhân sự, quản lý nhà nước về lao động hoặc giải quyết tranh chấp.

Thứ năm, chưa xác định rõ cơ chế hoạt động của HGV. HGV hiện nay chưa được nhìn nhận đúng vai trò và vị trí làm việc của mình. Chúng ta chưa có một tổ chức hay một cơ quan nào chịu trách nhiệm quản lý (điều hành) mà họ làm việc giống như một nghề làm thêm. Cơ chế thù lao hiện nay cho HGV dựa trên vụ việc nên khả năng một người lựa chọn HGV như một nghề và làm việc chuyên nghiệp khó xảy ra. Hậu quả có thể dẫn đến việc các bên sẽ cân nhắc đến việc không lựa chọn HGV để giải quyết tranh chấp lao động của mình vì lý do liên quan đến sự chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, khi thực hiện nhiệm vụ của mình, HGV có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan. Tuy nhiên, các văn bản dưới luật lại thiếu vắng các quy định về cơ chế thực hiện các quyền này của HGV. Ở một mức độ nào đó, HGV chưa được quy định để có quyền lực thực hiện các quyền này.

Thứ sáu, thiếu vắng nhiều quy định về nguyên tắc hòa giải cũng như những đảm bảo cho việc thực hiện các nguyên tắc đó như đã phân tích ở phần trên. Ví dụ như thiếu vắng các quy định rõ trách nhiệm của HGV hay các bên tranh chấp trong việc giữ bí mật đối với các thông tin mà họ có được trong quá trình giải quyết tranh chấp. Vấn đề này còn đang bị bỏ ngỏ trong pháp luật hiện hành.

Thứ bảy, cần nhiều hơn các quy định về giá trị của kết quả hòa giải dù thành công hay không thành công. Đặc biệt là cần những quy định đảm bảo về giá trị pháp lý của Biên bản hòa giải thành như các quy định về giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành, thời hạn có hiệu lực hay trách nhiệm pháp lý khi vi phạm thỏa thuận. Bên cạnh đó, cần quy định rõ hơn quyền của các bên khi bị vi phạm thỏa thuận trong hòa giải cũng như những thủ tục cần thiết để tiếp tục bảo vệ quyền lợi của họ khi những quyền lợi đó bị ngang nhiên vi phạm ngay cả khi đã có một thỏa thuận.



## CHƯƠNG 4

### HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ HÒA GIẢI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

#### **4.1. Yêu cầu, định hướng trong hoàn thiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động**

Hiện nay, Nhiều nước đã nỗ lực thực hiện và đạt được các mục tiêu giải quyết tranh chấp lao động thông qua các công cụ mới là hòa giải, thương lượng. Để định hướng cho Việt Nam, cần thực hiện theo các yếu tố:

Yếu tố đầu tiên là phát triển hòa giải như là một thay thế với kiện tụng tranh chấp lao động. Việc này được thể hiện thông qua sự thay đổi từ việc ưu tiên tranh chấp và đối đầu hướng về phía một bên trở thành việc ưu tiên giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải. Ở phương thức này, các bên có cơ hội một cách hòa bình để giải quyết tranh chấp của họ, thậm chí tranh chấp về quyền thực thi theo luật định. Hòa giải chỉ đơn thuần là hỗ trợ cho các bên tranh chấp bằng cách giới thiệu những phương pháp để khuyến khích các bên giải quyết. Vì vậy, hòa giải, khác với kiện tụng, và thậm chí cả trọng tài, là hạn chế được khả năng kiểm soát của một số người không phải các bên tranh chấp, hoặc một trọng tài viên hoặc một thẩm phán đối với kết quả vụ việc với các bên tranh chấp. Các bên nắm quyền kiểm soát tranh chấp của họ và mức độ giải quyết của tranh chấp. Trong hòa giải, các bên có cơ hội để bày tỏ quan điểm, ý kiến của mình, có cơ hội để chia sẻ trong việc lựa chọn của người hòa giải, và quyền quyết định về kết quả của tranh chấp, thậm chí nếu nó chỉ là một lời xin lỗi, hoặc xây dựng quy trình để tránh lặp lại những sai lầm có thể có trong tương lai.

Yếu tố thứ hai là tạo ra sự công bằng trong hòa giải. Công bằng trong hòa giải bắt đầu bằng việc các bên có cơ hội như nhau tiếp cận HGV là như nhau. Đáp ứng điều này đòi hỏi phải có một danh sách các HGV (danh sách này phải đảm bảo tính đa dạng) để các bên tranh chấp lựa chọn. Tuy nhiên, những HGV cũng cần phải có những tiêu chuẩn nhất định phù hợp với việc hòa giải tranh chấp lao động và đáp ứng được đòi hỏi của các bên tranh chấp. Bên cạnh đó, cần thiết phải có những giám sát nhất định để đảm bảo thẩm

quyền, sự trung lập, sự đa dạng và tiêu chuẩn của HGV để hỗ trợ tốt nhất cho các bên tranh chấp khi họ tìm kiếm một bên trung lập cho việc hòa giải.

Yếu tố thứ ba là bảo đảm hòa giải viên không chỉ có kiến thức và kinh nghiệm về thủ tục hòa giải, mà còn là một người thành thạo trong nội dung của tranh chấp giữa các bên. Điều đó đòi hỏi người hòa giải phải là người có kinh nghiệm và kiến thức liên quan đến quan hệ lao động. Tốt nhất, họ nên là người vừa có kinh nghiệm về tố tụng, vừa có kinh nghiệm về lao động trước đó. Kinh nghiệm của họ trong quá trình làm việc trước đó cũng như kinh nghiệm về việc làm trung gian sẽ có giá trị khi thực hiện nhiệm vụ trung gian trong một vụ tranh chấp lao động. Trong trường hợp các tranh chấp mà cả hai bên bình đẳng thực sự hoặc cả hai được đại diện đầy đủ của luật sư hoặc người phát ngôn khác và đối tượng của vụ tranh chấp rất phức tạp thì HGV với vai trò là trung gian càng cần phải có kinh nghiệm với kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực này.

Trong hầu hết các tranh chấp lao động, những HGV chỉ có kiến thức về quy trình, trình tự mà thiếu chuyên môn về quan hệ lao động thì thường sẽ nghiêng về việc ủng hộ người sử dụng lao động là những người có ưu thế hơn kiến thức, pháp luật cũng như hiểu biết về quan hệ lao động. Chính vì vậy một yêu cầu đặt ra là người hòa giải cũng phải được đào tạo cả về trình tự thủ tục trình độ và sự hiểu biết về quan hệ lao động. HGV được đào tạo như vậy để đảm bảo HGV không chỉ nghiêng về một bên nào trong tranh chấp và thực sự độc lập, công tâm. HGV được đào tạo về luật lao động sẽ có đủ các công cụ để chống lại việc lợi dụng của các bên với những kiến thức ưu thế và vượt trội hơn so với người trung lập.

Yếu tố thứ tư để đảm bảo hòa giải trở thành phương thức giải quyết tranh chấp lao động thay thế đáng tin cậy đó chính là việc chấp nhận và thực hiện những kết quả trong quá trình thương thuyết. Điều này phụ thuộc rất lớn vào sự đáng tin cậy của các bên đối với HGV mà họ lựa chọn để giúp giảm thiểu những sự lo lắng của họ giống như niềm tin vào tòa án hay trọng tài trong việc bảo vệ địa vị pháp lý và quyền lợi của họ. Cùng với nó, các bên cần một danh sách HGV đầy đủ cả những yếu tố về nhân khẩu học như giới tính,

dân tộc, tôn giáo ... và những yếu tố về lịch sử, kinh nghiệm trong giải quyết tranh chấp. Điều này tương tự như ở việc các bên yêu cầu sẽ quan tâm hơn đến việc mời luật sư theo các vụ kiện tụng để đảm bảo quyền lợi tối đa của họ trong suốt quá trình tố tụng cũng như việc đưa các lời khai, chứng cứ.

Một yêu cầu để các thỏa thuận được đảm bảo thực hiện là phải đảm bảo sự phổ biến các quy chế, quy định về thực thi nghĩa vụ của cơ quan nhà nước ngay cả trong việc đào tạo HGV để có sự đảm bảo tốt hơn đối với hòa giải trong sự so sánh với các phương thức tố tụng khác như một phương thức thay thế.

Yếu tố thứ năm, hòa giải trong những nơi không có công đoàn cần phải được mở rộng hơn so với hòa giải cho các công đoàn. Xây dựng các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cần phải nhanh chóng để các bên giải quyết những tranh chấp về hợp đồng, tranh chấp liên quan đến quan hệ lao động, và như vậy lợi ích cho cả hai bên để giải quyết nhanh chóng các vụ tranh chấp lao động hạn chế việc có thể leo thang xung đột. Điều đó tương tự trong lĩnh vực nghiệp đoàn mở ra cung cấp để hỗ trợ các bên tranh chấp trong việc theo đuổi việc ban hành cấu trúc hòa giải ngay cả trong lĩnh vực phi nghiệp đoàn.

Việc mở rộng một mô hình hòa giải tranh chấp lao động ngay cả ở những nơi không có công đoàn có thể sẽ có chi phí thấp hơn so với việc mở rộng khu vực công đoàn với mục đích đảm bảo hòa bình trong quan hệ lao động thông qua việc giảm thiểu các chi phí dịch vụ pháp lý cho người lao động trong các doanh nghiệp không có công đoàn. Như vậy, có thể sẽ cung cấp cho tổ chức công đoàn với những hiểu biết và bằng chứng có thể có của những hành động xấu trong sử dụng lao động để đưa ra một công cụ hiệu quả cho việc tổ chức các doanh nghiệp [51].

Yếu tố thứ sáu là tạo ra các nỗ lực để thiết lập hòa giải như là một lựa chọn ưu tiên khi giải quyết tranh chấp tại nơi làm việc theo luật định.

Bên cạnh việc xây dựng một bộ công cụ hoàn chỉnh để giải quyết tranh chấp lao động thì cần phải phát triển công cụ hòa giải. Hòa giải khi được lựa chọn sẽ đảm bảo giải quyết tranh chấp lao động thành công với tỷ lệ cao hơn so với các công cụ khác. Việc hòa giải kịp thời các tranh chấp có thể giảm

thiếu các chi phí dành cho các luật sư hoặc nhân viên điều tra. Ngoài ra, với mô hình này, người sử dụng lao động là bị đơn phải trả một số các chi phí pháp lý ít tốn kém hơn việc để kiện tụng kéo dài theo các trình tự tư pháp hoặc trọng tài.

Yếu tố thứ bảy, cũng là yếu tố quan trọng nhất để hòa giải trở thành một công cụ hữu hiệu đó chính là việc thừa nhận về mặt pháp lý kết quả của hòa giải và khuyến khích sử dụng việc hòa giải. Hòa giải thường mang tính tự nguyện. Do vậy, Tòa án hoặc Bộ Tư pháp hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần có những chứng thực nghiêm túc đối với chức năng, vị trí của HGV trong hòa giải và từ đó trở thành một công cụ giảm kiện tụng, những người hòa giải cơ bản có trình độ và HGV phải có trình độ trong trường hợp phát sinh trong lĩnh vực chuyên môn. Để làm được như vậy, cũng cần đảm bảo đủ kinh phí cho trung gian hòa giải để họ phải là những người làm việc có tay nghề một cách chuyên nghiệp, đủ trình độ về pháp lý cũng như về nội dung tranh chấp về mọi khía cạnh tiếp cận. Người trung gian hòa giải phải được đảm bảo có khả năng độc lập và trung lập mà không bị ảnh hưởng hay tác động bởi sự chênh lệch, bất bình đẳng về vị thế của các bên trong hòa giải.

Yếu tố thứ tám, cũng là yếu tố cuối cùng và rất quan trọng trong các nỗ lực để đạt được sự công nhận của hòa giải như là một thủ tục được chấp nhận trong thực thi các quyền theo luật định là cần phải cho các tòa án, các cơ quan chính phủ và xã hội thừa nhận tính ưu việt của việc các bên tranh chấp đạt được thỏa thuận của mình thông qua việc được hỗ trợ chuyên nghiệp của một HGV được đào tạo. Khi mà kết quả hòa giải đạt được cũng phải có hiệu lực giống như những gì mà tòa án có thể áp đặt các bên tranh chấp, các lợi ích của các bên vẫn có thể đạt được trong vòng kiểm soát của họ trong khi vẫn tương thích với pháp luật và phù hợp với một bối cảnh nhất định. Như vậy, những kết quả đó góp phần đảm bảo những lợi ích của cả các bên tranh chấp và của cả xã hội.

## **4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động**

### **4.2.1. Xây dựng một định nghĩa về tranh chấp lao động cũng như đưa ra những hướng dẫn cụ thể hoặc những chỉ dẫn để xác định một tranh chấp lao động**

Bộ luật Lao động 2012 của Việt Nam định nghĩa về tranh chấp lao động tại khoản 7, điều 3: “*Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động*”. Với định nghĩa này, phạm vi của tranh chấp lao động đang bị bó hẹp cả về chủ thể và nội dung. Mặt khác, định nghĩa này chưa bao quát hết tất cả các tranh chấp lao động. Đặc biệt, trong hoàn cảnh Việt Nam tham gia Hiệp định thương mại Xuyên Thái bình dương (TPP), khi mà người lao động có thể thành lập nhiều tổ chức đại diện của mình bên cạnh công đoàn truyền thống thì việc có thể xảy ra tranh chấp liên quan đến đại diện, thương lượng tập thể ... là có thể xảy ra.

Nghị định số: 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động hiện tại không giải thích rõ khái niệm cũng như mô tả hay chỉ dẫn để xác định thế nào là một tranh chấp lao động. Đây vẫn là một vấn đề còn bỏ ngỏ trong hệ thống pháp luật về lao động của Việt Nam.

Nghiên cứu so sánh cho thấy, cũng có một số nước trên thế giới cũng chỉ quy định một cơ chế giải quyết cho mọi tranh chấp lao động, và ở những quốc gia này, người ta thường chỉ đưa ra một định nghĩa chung cho tranh chấp lao động. Hiện tại, pháp luật Anh đã đưa ra định nghĩa mới cho khái niệm tranh chấp lao động ở Luật Công đoàn và quan hệ lao động (Tổng hợp) năm 1992 (Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992). Hoa Kỳ cũng là nước sớm đưa ra định nghĩa về tranh chấp lao động. Định nghĩa về tranh chấp lao động ở nước này được quy định chính thức đầu tiên trong Luật Norris-La Guardia năm 1932 [83, Tr.4]. Định nghĩa này được kế thừa trong Luật quan hệ lao động quốc gia năm 1935 (National Labour Relations Act

1935, gọi tắt là NLRA) và được giữ nguyên từ đó cho đến nay dù cho đạo luật này đã nhiều lần được sửa đổi. Theo Mục 2.9 Luật quan hệ lao động quốc gia của Hoa Kỳ, thuật ngữ “tranh chấp lao động” (labor dispute) bao gồm: Bất kỳ tranh cãi nào về các điều khoản, thời hạn hay điều kiện về thuê mướn lao động, hay liên quan đến vấn đề tổ chức hoặc đại diện trong thương lượng, quyết định, duy trì, thay đổi hay nỗ lực dàn xếp các điều khoản hay điều kiện về thuê mướn lao động, bất kể là các bên tranh chấp có phải là (các bên) trong quan hệ lao động hay không.

Đây cũng là một định nghĩa có tính bao quát cao, thậm chí còn rộng hơn cả định nghĩa trong pháp luật Anh bởi nó không giới hạn chủ thể tranh chấp phải là người lao động hoặc chủ thể lao động. Định nghĩa này cũng đã được tiếp thu trong pháp luật của nhiều nước, trong đó có Philippines. Giữa định nghĩa về tranh chấp lao động trong pháp luật Hoa Kỳ và của quốc gia này, sự khác biệt là không đáng kể. Theo Điều 212.1 Bộ luật lao động Philippines năm 1974, tranh chấp lao động (labour dispute) được hiểu là: Bất kỳ tranh cãi hay vấn đề nào liên quan đến các điều khoản và điều kiện thuê mướn lao động hoặc vấn đề tổ chức hay đại diện trong thương lượng, quyết định, duy trì, thay đổi hay dàn xếp các điều khoản và điều kiện về thuê mướn lao động, bất kể là các bên tranh chấp có phải là (các bên) trong một quan hệ lao động gần gũi hay không.

Việc xác định thế nào là một tranh chấp hết sức quan trọng trong hòa giải. Đối với các thủ tục tòa án hoặc trọng tài, các bên có văn bản chứng minh đã hòa giải không thành làm cơ sở để khởi kiện, thì đối với hòa giải cũng cần phải quy định những gì được coi là bằng chứng cho rằng có tranh chấp, đã yêu cầu thương lượng nhưng không thương lượng hoặc thương lượng mà không thành. Trong trường hợp thụ lý một yêu cầu hòa giải, nhưng bên còn lại cho rằng họ chưa được yêu cầu thương lượng hoặc không hề có tranh chấp, thì cần thiết phải xác định các hậu quả pháp lý cho các trường hợp trên.

Với yêu cầu này, cần thiết phải có một định nghĩa đầy đủ hơn. Khái niệm này có thể cần phải đưa vào Bộ luật, hoặc trong trường hợp đơn giản hơn cần phải được cụ thể hóa bởi một văn bản hướng dẫn dưới luật, tầm Nghị

định. Bên cạnh đó, việc mô tả hay chỉ dẫn cụ thể về việc xác định tranh chấp hay những căn cứ để xác minh có tranh chấp cũng cần phải được đưa vào các văn bản, đặc biệt là một văn bản về trình tự (luật hình thức) để đảm bảo có sự hiểu đúng, chính xác và có thể áp dụng được trong thực tế.

Như vậy, để hoàn thiện khái niệm về giải quyết tranh chấp, trước hết, cần mở rộng cả về phạm vi nội dung và chủ thể tranh chấp. Không nên phân loại tranh chấp ngay trong khái niệm tranh chấp lao động trong khi phân phân loại thì chỉ áp dụng cho tranh chấp lao động tập thể. Trong phạm vi nghiên cứu của mình, Nghiên cứu sinh mạnh dạn đề xuất một khái niệm về tranh chấp lao động: *Tranh chấp lao động là tranh chấp giữa các chủ thể quan hệ lao động với nhau hoặc với các chủ thể khác trong việc thực hiện các quyền, nghĩa vụ và các lợi ích trong quan hệ lao động, quan hệ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động hoặc những vấn đề về tổ chức, đại diện trong thương lượng.*

#### **4.2.2. Xây dựng khái niệm về hòa giải tranh chấp lao động và đưa ra các nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động trong các văn bản pháp luật**

Từ những lý luận tại chương 2 và dựa trên thực tiễn đã được mô tả ở chương 3, căn cứ vào quan niệm chung về hoà giải, về giải quyết tranh chấp lao động, nghiên cứu sinh mạnh dạn đưa ra khái niệm về hoà giải tranh chấp lao động dưới khía cạnh là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động như sau: *“Hòa giải tranh chấp lao động là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động thông qua việc các bên thương lượng với sự trợ giúp của người thứ ba độc lập là Hòa giải viên lao động”*.

Mỗi khái niệm pháp lý cần phải được hiểu một cách thông nhất. Do vậy, để thống nhất trong cách hiểu, cần thiết phải đưa khái niệm về hòa giải tranh chấp lao động vào trong văn bản pháp luật lao động.

Hòa giải là một quá trình giải quyết tranh chấp lao động thông qua một bên thứ 3 nên cũng cần tuân theo những trình tự, thủ tục nhất định. Người thực hiện việc hòa giải tranh chấp lao động cũng cần tuân theo những nguyên tắc nhất định. Những nguyên tắc này có thể đưa vào luật hình thức hoặc một văn bản dưới luật làm định hướng cho hành động của các HGV. Theo đó, các

nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động cần được ghi nhận trong pháp luật cần phải đảm bảo bao gồm:

*- Tôn trọng sự điều khiển của hòa giải viên;*

Chủ thể trung tâm của hoà giải là bên trung gian giúp cho các bên tranh chấp thoả thuận với nhau về giải quyết tranh chấp. Tôn trọng người hòa giải cũng thể hiện sự tôn trọng chính bản thân của mỗi bên trong hòa giải, cũng như thể hiện sự thiện chí trong giải quyết tranh chấp.

*- Tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp.*

Đây là nguyên tắc chung trong giải quyết tranh chấp lao động nên đã được thể hiện trong quy định tại điều 194 Bộ luật Lao động 2012. Tuy vậy, các quy định về trình tự hòa giải tranh chấp lao động cần thể hiện rõ những nội dung phản ánh nguyên tắc này trong đó bao gồm cả những quy định về quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia vụ việc hòa giải cũng như các quy định về trình tự hòa giải.

*- Các đương sự phải thiện chí, tôn trọng lẫn nhau, đảm bảo sự bình đẳng giữa các bên tranh chấp trong quá trình hòa giải.*

Pháp luật cần quy định về nguyên tắc này cũng như những đảm bảo việc thực hiện nguyên tắc này như nghĩa vụ các bên trong việc tôn trọng bên đối phương hay việc quy định một số việc không được làm nếu ảnh hưởng đến uy tín, danh dự, nhân phẩm hay sự bình đẳng giữa các bên tranh chấp. Bên cạnh đó, các bên tranh chấp cần có sự thiện chí, mong muốn đạt được sự thỏa thuận thông qua hòa giải.

*- Độc lập, khách quan.*

Mặc dù chưa được ghi nhận là một nguyên tắc nhưng tinh thần của nó cũng thể hiện ở việc quy định về quyền yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan tại điều 196 Bộ luật Lao động 2012. Tuy vậy, yêu cầu đặt ra là nguyên tắc này cần phải được thể hiện, ghi nhận trong văn bản pháp luật và được đảm bảo bằng quy định cụ thể về quyền và nghĩa vụ của HGVLĐ hoặc các bên trong tranh chấp lao động trong quá trình hòa giải.



- Công bằng, hợp lý, không vi phạm điều cấm của pháp luật, đạo đức xã hội và thoả ước lao động tập thể.

Nguyên tắc tôn trọng quyền lợi ích các bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và không trái pháp luật của hòa giải được quy định tại khoản 2 điều 194 Bộ luật Lao động 2012. Tuy vậy, việc cần thiết phải cụ thể hóa bằng các quy định về quyền và nghĩa vụ của các bên tranh chấp cũng như quyền và nghĩa vụ HGV cũng cần phải được cân nhắc. Ví dụ quyền của HGV từ chối việc lập biên bản hòa giải thành đối với những thoả thuận của các bên trong đó nội dung trái pháp luật hoặc trái đạo đức xã hội.

- Bảo vệ danh dự nhân phẩm, uy tín của các bên tranh chấp, bảo vệ bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động trong quá trình hoà giải.

Như đã phân tích trong chương 2 và thực trạng trong chương 3 cho thấy mặc dù đây là một nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động nhưng thực tiễn pháp luật Việt Nam hiện nay lại chưa cụ thể hóa nguyên tắc này. Vì vậy, cần thiết có những quy định cụ thể hóa về nguyên tắc cũng như cụ thể hóa trong các quy định về quyền và nghĩa vụ của các bên tranh chấp cũng như quyền và nghĩa vụ của HGV bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín của các bên tranh chấp, bảo vệ bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động trong quá trình hòa giải.

- Đảm bảo sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình hòa giải

Đây là một nguyên tắc trong giải quyết tranh chấp lao động nói chung tại khoản 4 điều 194 BLLĐ năm 2012 hay khoản 6 điều 10 Luật Công đoàn năm 2012 nhưng khi cụ thể hóa vào phương thức hòa giải thì lại rất mờ nhạt, thậm chí hầu như không xuất hiện trong các quy phạm pháp luật lao động hiện hành về hòa giải tranh chấp lao động. Để khắc phục điều này, cần thiết phải có những quy định về nguyên tắc này trong hòa giải tranh chấp lao động cũng như việc cụ thể hóa quyền của người lao động mời công đoàn, người sử dụng lao động mời tổ chức đại diện người sử dụng lao động làm người đại diện cho mình trong quá trình hòa giải hoặc cần có những quy định về quyền được tiếp cận của công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động vào quá trình hòa giải tranh chấp để bảo vệ quyền lợi thành viên của mình.

- Công nhận kết quả hoà giải thành giữa các bên có giá trị bắt buộc thi hành.

Như đã phân tích ở chương 2, nguyên tắc này cần phải được thể hiện trong các quy định của pháp luật và được cụ thể hóa bằng quyền yêu cầu giải quyết một tranh chấp mới khi các bên không thực hiện những thỏa thuận. Nguyên tắc này cũng cần phải được đảm bảo bằng việc quy định những trách nhiệm pháp lý nghiêm khắc đối với các bên vi phạm có thể bằng các phương thức hành chính, tư pháp để đảm bảo những thỏa thuận đó được thực hiện. Ngoài ra nó cũng yêu cầu phải có một trình tự nhất định để bên bị vi phạm có thể khởi kiện, khiếu nại hoặc bằng một phương thức nào đó nhằm tiếp tục đấu tranh cho việc thực hiện các thỏa thuận.

#### ***4.2.3. Xây dựng mô hình hòa giải đảm bảo hòa giải viên có thể hòa giải chủ động và hòa giải phòng ngừa.***

Như đã phân tích ở chương 3 về thực trạng pháp luật Việt Nam, hệ thống hòa giải hiện hành chỉ thực hiện hòa giải khi có yêu cầu. Đây là cơ chế hòa giải bị động, Mặc dù, có quy định tại Điều 72 của BLLĐ 2012 về vai trò của cơ quan nhà nước trong việc hỗ trợ thương lượng tập thể. Điều này, có thể coi là hoạt động hòa giải được thực hiện bởi HGV một cách chủ động khi phát hiện quan hệ lao động có thể dẫn đến tranh chấp. Thế nhưng, việc chưa có một hay những quy định cụ thể, chính thức và mặt khác Nghị định số 46 đã không cụ thể hóa được tinh thần này. Do vậy, về cơ bản, vẫn cần có nhiều hơn các quy định vừa cụ thể, vừa đầy đủ để thể hiện tinh thần đảm bảo một cơ chế hòa giải có cả “bị động”, “chủ động” và “hòa giải phòng ngừa”.

Để thực hiện được điều này, khi xây dựng mô hình hòa giải đặc biệt về chức năng, nhiệm vụ của CQHGTCLĐ cần đảm bảo một số nội dung:

- Quy định quyền được chủ động tiếp cận doanh nghiệp và người lao động của HGV ngay cả khi chưa có tranh chấp. Ở Việt Nam hiện nay, người lao động, tập thể người lao động và người sử dụng lao động gặp bế tắc trong quá trình thương lượng để đạt đến một thỏa thuận, thỏa ước lao động tập thể hoặc trước khi có cuộc đình công, HGV thường không được mời đến nơi diễn ra tranh chấp bởi bất kỳ bên nào trong tranh chấp. Ngay cả trong trường hợp

các bên có sự vi phạm hoặc hiểu sai các nội dung trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, người sử dụng lao động và người lao động thường chọn các giải pháp đơn phương, trong trường hợp nghiêm trọng hơn, bên phía người lao động thường tổ chức đình công một cách tự phát mà không có sự lãnh đạo của công đoàn, bên phía người sử dụng lao động thường dùng các hành động công nghiệp như bế xưởng hay đình chỉ công việc hay cắt giảm nhân công ... điều này dẫn đến quan hệ lao động càng trở nên tồi tệ. Việc CQHGTCLĐ có thể được mời đến ngay cả trước khi có tranh chấp bắt đầu hay khi tranh chấp có khả năng xảy ra sẽ là phương thức giúp giải quyết tranh chấp lao động trước khi nó khởi phát.

- Một trong các phương thức thể hiện sự “chủ động” của mô hình hòa giải là tạo ra nhiệm vụ “hòa giải phòng ngừa”. Như vậy, phải quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền của HGV có thể tạo các khóa đào tạo cho cả doanh nghiệp và người lao động về quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động. Đây là việc làm hết sức cần thiết, hiện trạng hiện nay, HGV còn chưa được chuẩn bị nhiều về năng lực nên trong tương lai cần phải có nhiều hơn các khóa đào tạo không chỉ chuyên môn, kỹ năng hòa giải còn cả chuyên môn về quan hệ lao động để trang bị kiến thức cho các HGV khi đào tạo cho doanh nghiệp và người lao động. Các khóa đào tạo có thể được thiết kế theo nhiều chủ đề nhằm xử lý các vấn đề khác nhau có thể xảy ra tại nơi làm việc và những vấn đề khác có thể liên quan trực tiếp đến quan hệ giữa các bên trong quá trình lao động như vấn đề giới, khoảng cách lứa tuổi, xâm hại tình dục ...

- Bên cạnh “hòa giải phòng ngừa”, một nhiệm vụ thể hiện tính “chủ động” của mô hình hòa giải là trao cho CQHGTCLĐ hay HGV nhiệm vụ truyền thông và đào tạo cho cộng đồng. Một CQHGTCLĐ được thiết lập ra nhưng chỉ ở một nơi và chỉ thực hiện hòa giải khi có yêu cầu của một bên là một cơ quan thiếu tính chủ động. Tại Hoa Kỳ, nhiệm vụ này chiếm 10-15% thời gian làm việc của HGV [35, Tr.2]. CQHGTCLĐ phải giao nhiệm vụ cho các HGV đến thăm các đối tác để phổ biến các thông tin về các dịch vụ hòa giải, xây dựng quan hệ với các đối tác là doanh nghiệp (nơi mà họ có thể đã thực hiện các nhiệm vụ hòa giải trong quá khứ và có thể sẽ thực hiện trong

tương lai) các cơ quan quản lý nhà nước, công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên. Việc thực hiện nhiệm vụ này, giúp cho HGV (và cơ quan hòa giải) nắm được thông tin có thể có đang diễn ra tại doanh nghiệp, thông tin từ công đoàn, thông tin chính sách từ cơ quan quản lý, bên cạnh đó cũng tạo ra sự tin cậy để các bên liên lạc mỗi khi có nhu cầu về tư vấn hay giải quyết tranh chấp lao động.

#### ***4.2.4. Xây dựng một cơ quan hòa giải tranh chấp lao động cấp quốc gia.***

Như đã phân tích tại chương 3, Việt Nam hiện nay thiếu nhiều quy định liên quan đến cơ quan hòa giải tranh chấp lao động trên toàn quốc, chưa có một cơ quan quốc gia để thống nhất quản lý HGV. Do vậy, cần thiết phải xây dựng một cơ quan thống nhất quản lý hòa giải tranh chấp lao động cấp quốc gia. Có thể gọi là cơ quan hòa giải tranh chấp lao động quốc gia (CQHGTCLĐQG).

CQHGTCLĐQG không phải là cơ quan xây dựng hay thực thi pháp luật, vì vậy HGV ở cơ quan này không có vai trò thực thi luật lao động, thanh tra các vấn đề lao động hay hướng dẫn thực hiện luật lao động như các cán bộ BLĐTBXH. Thay vào đó, họ thực hiện việc thống nhất quản lý HGV và sử dụng các HGV để giải quyết các tranh chấp lao động theo thủ tục hòa giải. Những HGV chuyên trách của CQHGTCLĐQG trước hết là các chuyên gia về quan hệ lao động có kinh nghiệm. Kinh nghiệm thực tế về quan hệ lao động là tiêu chí quan trọng nhất đối với một HGV. Vì vậy hầu hết các HGV ở cơ quan này cần phải có kinh nghiệm nhất định và đã có nhiều thời gian làm việc ở những môi trường liên quan như pháp luật, quan hệ lao động.

CQHGTCLĐQG là cơ quan độc lập cung cấp dịch vụ hòa giải và giải quyết các xung đột khác để quản lý và tăng cường mối quan hệ giữa lao động và người sử dụng lao động. Cơ quan này có thể chịu sự quản lý của các cơ quan hành chính nhưng hoạt động độc lập và được thiết kế để giúp đỡ các bên trong quá trình đàm phán. CQHGTCLĐQG có chức năng thống nhất quản lý HGV và hoạt động hòa giải trong phạm vi cả nước bao gồm cả các HGV và hoạt động hòa giải của các cơ quan hòa giải tranh chấp lao động cấp tỉnh và cơ quan hòa giải tranh chấp lao động cấp huyện cũng như các trung tâm hòa

giải tranh chấp lao động tư nhân. Bên cạnh đó, CQHGTCLĐQG có thể cung cấp HGV để giải quyết tranh chấp theo yêu cầu bởi bất kỳ bên nào liên quan đến việc tranh chấp lao động mà có thể đe dọa đến sức khỏe cộng đồng hoặc sự an toàn hoặc có thể có tác động đáng kể đến nền kinh tế quốc dân nếu nó gây ra cuộc đình công hoặc “bế xưởng”. CQHGTCLĐQG cũng cung cấp các HGV trong trường hợp tranh chấp khẩn cấp mang tính quốc gia theo quy định pháp luật hoặc nếu các bên có mong muốn, từ danh sách HGV phù hợp.

Các thỏa thuận cá nhân và tập thể liên quan đến quan hệ lao động nhất định đều phải có điều khoản giải quyết tranh chấp bắt buộc hoặc cho phép giải quyết một số loại tranh chấp lao động nhất định. Như ở Nhật Bản, hòa giải bắt buộc được áp dụng đối với các doanh nghiệp nhà nước [68]. CQHGTCLĐQG hỗ trợ trong việc giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng. Thông qua một HGV, CQHGTCLĐQG đưa ra các chương trình và dịch vụ giải quyết xung đột cho người lao động và người sử dụng lao động trên cơ sở tự nguyện để giảm thiểu hoặc ngăn ngừa các xung đột trong quá trình thương lượng tập thể và tăng cường mối quan hệ giữa các bên. Đây là một quá trình tự nguyện trong đó các HGV hoạt động như các bên thứ ba trung lập để hỗ trợ cho quá trình giải quyết các vấn đề và bất đồng, thông thường là trong việc thương lượng thỏa ước lao động tập thể giữa người sử dụng lao động và công đoàn đại diện cho người lao động trong các lĩnh vực tư nhân, cộng đồng hay nhà nước. Cơ quan này cũng đóng vai trò hòa giải mang tính phòng ngừa để đưa ra dịch vụ và đào tạo trong các quy trình hợp tác để giúp người lao động và người quản lý xây dựng các mối quan hệ công việc tốt đẹp hơn. Đối với các tranh chấp lao động phát sinh từ việc diễn giải hoặc thực hiện thỏa ước tập thể, hoạt động hòa giải nhằm giúp các bên có được danh sách tên các HGV đủ điều kiện để họ lựa chọn. HGV, hành động với tư cách tương đương tòa án, sẽ xem xét các lý lẽ, cân nhắc các bằng chứng và đưa ra quyết định.

Về địa vị pháp lý của CQHGLĐQG, cần đảm bảo sự độc lập của cơ quan này. Cơ quan này không trực thuộc bất kỳ cơ quan hành chính nào từ trung ương đến địa phương, nó hoạt động độc lập giống như một tổ chức phi

chính phủ, một tổ chức mang tính xã hội nghề nghiệp chuyên biệt (tương tự như Trọng tài thương mại) và thống nhất về tất cả các vấn đề liên quan đến HGV và hòa giải tranh chấp lao động. Tuy vậy, các cơ quan nhà nước có thể có những hỗ trợ đặc biệt về tài chính, cơ chế hoạt động đặc biệt trong thời gian đầu mới thành lập. CQHGLĐQG cần đảm bảo một số điều kiện sau về địa vị pháp lý và cơ cấu tổ chức:

- Thứ nhất, đây là tổ chức phi chính phủ, không nằm trong hệ thống cơ quan nhà nước

- Thứ hai, CQHGLĐQG, các cơ quan hòa giải TCLĐ cấp dưới cần phải thỏa mãn các điều kiện về pháp nhân theo pháp luật hiện nay như: được thành lập hợp pháp, có cơ cấu tổ chức chặt chẽ, có tài sản độc lập và tự chịu trách nhiệm bằng tài sản đó, nhân danh mình tham gia vào các quan hệ một cách độc lập

- Thứ ba, hoạt động hòa giải của các cơ quan này được tiến hành bởi HGV của chính cơ quan hòa giải đó.

- Thứ tư, hoạt động quản lý của Nhà nước đối với cơ quan này bằng việc quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật về địa vị pháp lý, cơ cấu tổ chức, nguyên tắc hoạt động, điều kiện thành lập, hoạt động, tiêu chuẩn hòa giải viên ...; bằng việc áp dụng pháp luật, kiểm tra, thanh tra hoạt động; tạo lập các cơ chế bảo đảm cho việc chấp hành các thỏa thuận đạt được tại biên bản hòa giải thành.

#### ***4.2.5. Thiết lập cơ quan hòa giải độc lập khuyến khích cơ chế hòa giải tư nhân.***

Như lý luận tại chương 2 và thực trạng ở chương 3 của luận án, có thể thấy việc thiết lập một hệ thống cơ quan hòa giải độc lập từ trung ương đến địa phương là hết sức cần thiết nhằm bù đắp cho thực tế thiếu cơ quan thống nhất của HGV ở Việt Nam hiện nay. HGV chỉ có thể hoạt động tốt, độc lập trong trường hợp có một cơ quan thống nhất, chịu trách nhiệm quản lý về tổ chức và nghiệp vụ đối với hòa giải. HGV làm việc tại những cơ quan này mang trong mình tư cách của một công chức, viên chức nhà nước, họ thực hiện nhiệm vụ hòa giải tranh chấp lao động thể hiện trách nhiệm của nhà nước

trong việc duy trì trật tự quan hệ lao động. Bên cạnh đó, cần phải có những phương thức để khuyến khích các cơ chế giải quyết tranh chấp lao động có tính tự nhân như: ghi nhận các cơ chế như vậy trong pháp luật lao động; quy định bắt buộc các bên phải thỏa thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp trong thỏa ước lao động tập thể (tham khảo một số nước yêu cầu thỏa ước tập thể phải quy định về cơ chế giải quyết tranh chấp nói chung nhưng có nước chỉ đòi hỏi thỏa ước tập thể có quy định về giải quyết các tranh chấp liên quan đến việc giải thích và áp dụng thỏa ước hoặc các tranh chấp về lợi ích) [23]; đẩy mạnh sự hỗ trợ của các cơ quan quản lý lao động.

Bên cạnh việc xây dựng CQHGTCLĐQG, việc thành lập các CQHGTCLĐ độc lập dù theo cơ chế nhà nước hoặc cơ chế tự nhân, cần phải được tính đến những đặc điểm sau:

- Là cơ quan dịch vụ mang tính nghề nghiệp được thành lập hợp pháp theo các quy định của pháp luật và có tư cách pháp nhân. Cơ quan này chịu sự quản lý về nghề nghiệp của CQHGTCLĐQG.

- HGV (người làm việc tại CQHGTCLĐ độc lập) là người có trình độ, tiêu chuẩn HGV, được cấp giấy chứng nhận HGV do CQHGTCLĐQG cấp. Giấy chứng nhận này như một chứng chỉ nghề nghiệp chỉ được cấp cho người đạt đủ những tiêu chuẩn nhà nước quy định.

- Những HGV thuộc CQHGTCLĐ nằm trong khu vực địa giới hành chính nào có quyền tiếp cận với cơ sở dữ liệu về thỏa ước tập thể tại nơi đó để có thể chủ động liên lạc hay giới thiệu về dịch vụ hòa giải của mình.

- CQHGTCLĐ và HGV có đầy đủ chức năng, nhiệm vụ hòa giải tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật, dựa theo những trình tự tối thiểu, có thể lập những trình tự hòa giải mang đặc trưng riêng và có hiệu quả trong hoạt động hòa giải.

- Chi phí cho hoạt động của CQHGTCLĐ theo cơ chế tự quản, có thể xây dựng theo mô hình doanh nghiệp. Chi phí cho việc hòa giải có thể do người sử dụng lao động, người lao động là người yêu cầu hòa giải hoặc do 2 bên cùng nhau chi trả theo thỏa thuận của mỗi bên.

Trong phạm vi luận án, đề xuất xây dựng một CQHGTCLĐQG hay các cơ quan hòa giải cấp tỉnh, cơ quan hòa giải cấp huyện, trung tâm hòa giải tư là một trong các đề xuất trong thể những giải pháp đối với hòa giải tranh chấp lao động nói chung. Do vậy, đó là sự nghiên cứu, học hỏi, mô phỏng mô hình của các thiết chế tương tự ở nước ngoài, đáp ứng nhu cầu thực tiễn Việt Nam. Những nghiên cứu chi tiết, luận chứng cụ thể về nhu cầu, tính cấp thiết, lợi ích và chi phí của việc thiết kế cơ quan này, vị thế của cơ quan này có mối quan hệ như thế nào đối với các thiết chế đã có trong bộ máy nhà nước Việt Nam (quan hệ với Thủ tướng Chính phủ, Chính phủ, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội v.v.) có thể vượt ra ngoài phạm vi luận án và có thể sẽ trở thành một gợi ý cho việc nghiên cứu trong những công trình riêng trong tương lai. Nghiên cứu đó có thể cần cân nhắc thêm trong bối cảnh việc cải cách hành chính ở Việt Nam đang đi theo hướng tách bạch chức năng cung ứng dịch vụ (các tác nghiệp vi mô) với chức năng quản lý nhà nước trong việc xác định cơ quan này vừa có chức năng cung ứng dịch vụ (cung ứng dịch vụ hòa giải), vừa có chức năng quản lý HGV.

#### ***4.2.6. Hoàn thiện những quy định về hòa giải viên***

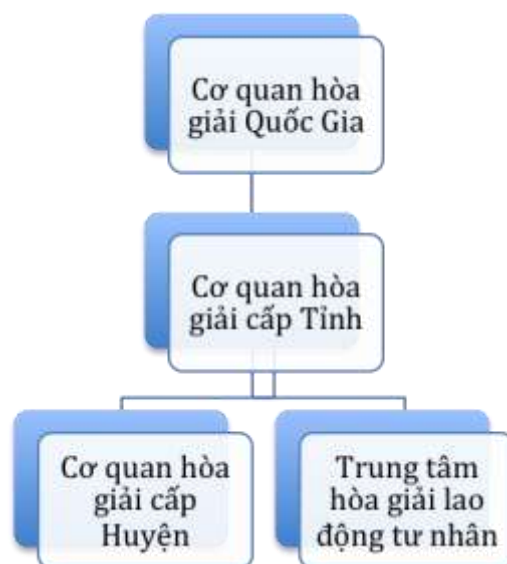
Như đã phân tích ở chương 3, hiện nay, Việt Nam còn thiếu vắng rất nhiều quy định về HGV, đặc biệt là về việc xây dựng mô hình quản lý, tiêu chuẩn và cơ chế hoạt động phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của Việt Nam có tính đến yêu cầu hội nhập quốc tế.

*Thứ nhất, về mô hình quản lý và phát triển HGV.*

Điều 195 khoản 2 BLLĐ 2012 yêu cầu BLĐTBXH có “trách nhiệm đào tạo và tăng cường năng lực của HGV và trọng tài viên trong việc giải quyết tranh chấp lao động”. Thế nhưng, Nghị định 46/3013/NĐ-CP và Thông tư 08/2013/TT – BLĐTBXH lại không thể hiện BLĐTBXH có trách nhiệm xây dựng hệ thống quản lý HGV, bao gồm bổ nhiệm HGV, đào tạo, giám sát công việc và kết quả hòa giải của họ. Trong khi đó, ở Hoa Kỳ, đối với hòa giải ngoài tố tụng, hòa giải được tiến hành bởi các HGV chuyên nghiệp, làm việc toàn thời gian cho Cơ quan trung gian và hòa giải Liên bang (FMCS) hoặc các cơ quan lao động tiểu bang [87].



Mô hình quản lý HGV, như đã phân tích cần có một CQHGTCLĐ Quốc Gia và các CQHGTCLĐ độc lập cấp huyện hoặc cấp tỉnh. CQHGTCLĐ Quốc Gia là một cơ quan độc lập thống nhất quản lý HGV trong cả nước. Tiếp đến là Cơ quan hòa giải tranh chấp lao động độc lập cấp tỉnh, thống nhất quản lý HGV cấp tỉnh, có đội ngũ HGV cấp tỉnh để giải quyết tranh chấp lao động tập thể hoặc hòa giải các tranh chấp lao động tại những doanh nghiệp thuộc quản lý của đơn vị cấp tỉnh. Cuối cùng là CQHGTCLĐ cấp huyện và Trung tâm Hòa giải lao động tư nhân gồm các HGV cấp huyện, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp tại các doanh nghiệp thuộc quản lý của đơn vị cấp huyện. HGV phải trở thành chuyên nghiệp, không kiêm nhiệm và làm việc toàn thời gian cho các cơ quan hòa giải. Có thể sơ lược thành sơ đồ sau:



Sơ đồ 4.1. Cơ quan quản lý hòa giải viên được đề xuất

*Thứ hai, tiêu chuẩn hòa giải viên*

Điều 4 Nghị định số 46 có quy định về tiêu chuẩn HGV. So với quy Nghị định số 133/2007/NĐ-CP và Thông tư 22/2007/TT-BLĐTBXH thì quy định này cụ thể hơn. Tuy nhiên, những quy định này còn sơ sài, Thông tư số 08 không cụ thể hóa các quy định ở Nghị định số 46. Trong khi đó, HGVLD của nhà nước ở các quốc gia khác thường được lựa chọn theo những tiêu chuẩn rất khắt khe. Trên cơ sở tham khảo pháp luật và thực tiễn của một số nước (Indonexia, Mỹ và Úc), Thậm chí tại Pháp, một luật gia cần được đào tạo 200 giờ để có thể trở thành HGV. Ở một số quốc gia như Úc và Thái Lan.

Các HGV có thể là chuyên gia từ nhiều lĩnh vực ví dụ: thương mại, tài chính, ngân hàng... [87]. Như vậy, có thể khuyến nghị HGVLD cần phải đáp ứng được hai tiêu chuẩn là: có bằng đại học trở lên trong lĩnh vực pháp luật, kinh tế hoặc lao động; và có thời gian công tác lâu năm trong lĩnh vực công đoàn, quản lý nhân sự, quản lý nhà nước về lao động hoặc giải quyết tranh chấp. Về thời gian công tác để được chọn là HGVLD, ít nhất là phải mười năm như thẩm phán của tòa án nhân dân cấp tỉnh. Có như vậy thì HGVLD với mới có thể tạo ra được sự tin cậy của các bên tranh chấp và có đủ kinh nghiệm để xử lý các vụ việc phức tạp như tranh chấp lao động tập thể.

Các tiêu chuẩn về HGV cũng cần phải tiệm cận dần với tiêu chuẩn theo quan điểm của các chuyên gia ILO: Tiêu chí chung của HGV là phải “trung lập, độc lập, không thiên vị; không xung đột về lợi ích với các bên; có chuyên môn nghiệp vụ cao về lao động và hiểu biết sâu sắc các tranh chấp cá nhân, tập thể, tranh chấp về quyền hoặc lợi ích; nắm chắc quy trình, kỹ thuật hòa giải...”.

#### *Thứ ba, cơ chế hoạt động của hòa giải viên*

Điều 197 BLLĐ 2012 quy định về Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Theo đó, HGV, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan. Tuy nhiên, các văn bản dưới luật lại thiếu vắng các quy định về cơ chế thực hiện các quyền này của HGV.

Như vậy, cần trao cho CQHGTCLĐ – HGV quyền yêu cầu tòa án hỗ trợ trong trường hợp các cơ quan này gặp khó khăn trong việc thu thập chứng cứ. Ngoài ra, với các vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền, cần quy định cho CQHGTCLĐ quyền áp dụng (hoặc yêu cầu tòa án áp dụng) biện pháp khẩn cấp tạm thời trong những trường hợp cần thiết. Thực tế cho thấy, tranh chấp lao động tập thể về quyền thường xảy ra do những vi phạm từ phía người sử dụng lao động. Trong những trường hợp như vậy, việc áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời là rất cần thiết để hạn chế tổn thất đối với người lao động và giải tỏa tâm lý bức xúc của người lao động, góp phần ngăn ngừa

các hành động công nghiệp tự phát. Hiện nay, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2004 (sửa đổi năm 2011) đã có quy định về hai biện pháp khẩn cấp tạm thời là: Buộc người sử dụng lao động tạm ứng tiền lương, tiền công, tiền bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp cho người lao động; và phong toả tài khoản tại ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước; phong toả tài sản ở nơi gửi giữ. Tuy nhiên, có lẽ chúng ta cần nghiên cứu để bổ sung thêm các biện pháp khẩn cấp tạm thời khác hoặc những biện pháp khẩn cấp tạm thời có thể sử dụng trong hòa giải tranh chấp lao động nhằm nâng cao hiệu quả của công tác giải quyết tranh chấp lao động tập thể nói riêng cũng như tranh chấp lao động nói chung.

Bên cạnh đó, cũng cần quy định rõ trách nhiệm của HGV trong việc giữ bí mật đối với các thông tin mà họ có được trong quá trình giải quyết tranh chấp. Vấn đề này còn đang bị bỏ ngỏ trong pháp luật hiện hành.

Như vậy, với những thực trạng pháp luật được nêu tại chương 3 và những phân tích trên đây, có thể tóm tắt thành một số khuyến nghị cần thiết để hoàn thiện pháp luật về HGVLD như sau:

Thứ nhất, cần phải có quy trình, ngạch bậc nghiêm ngặt trong việc bổ nhiệm HGVLD. Hòa giải lao động cũng cần theo hướng chuyên nghiệp, hòa giải tranh chấp lao động có thể trở thành một nghề mang tính độc lập và có kỹ năng tương tự như kiểm sát viên, thẩm phán, luật sư hay những người làm trong ngành tố tụng khác. HGV cũng cần phải được đào tạo theo những tiêu chuẩn nhất định.

Thứ hai, cần phải có quy chế làm việc, HGV cần phải thuộc một tổ chức nghiệp đoàn mang tính nghề nghiệp (giống như luật sư, cần có nghề hòa giải tranh chấp lao động) và có cơ chế thù lao nhất định. HGV cần xác định là một nghề và cần phải được đào tạo, thử thách. Chỉ nên lựa chọn HGVLD từ các cán bộ của cơ quan quản lý lao động hoặc người làm nghề hòa giải lao động độc lập và các HGV này phải làm theo chế độ chuyên trách để tránh tình trạng xung đột lợi ích.

Thứ ba, cần phải chỉ rõ cơ quan quản lý, phương thức quản lý đội ngũ HGVLĐ. Cần phải xác định HGV có thể được thành lập các trung tâm hòa giải tư bên cạnh làm việc theo chế độ hành chính như hiện nay.

Thứ tư, cần chỉ rõ cơ chế quản lý HGV, cơ chế chỉ định HGV. Cơ quan tiếp nhận yêu cầu hòa giải, trình tự thủ tục tiếp nhận, chỉ định, thụ lý và giải quyết vụ tranh chấp lao động.

Thứ năm, danh sách HGVLĐ cần phải được cụ thể hóa đến chi tiết về lịch sử các vụ việc hòa giải, các yếu tố nhân thân, thậm chí cả về giới tính, dân tộc, tôn giáo, ... để đảm bảo người lựa chọn có đủ thông tin để chọn người hòa giải phù hợp.

Thứ sáu, phải xác định HGVLĐ là một nghề nghiệp phụ trợ được quản lý bởi hành chính thay vì là một chức danh hành chính là một việc làm hết sức cần thiết. Trong trường hợp là một chức năng hành chính, HGV được trả lương và làm việc theo sự chỉ đạo hành chính có thể dễ dàng cho việc áp đặt các quy định về thời hạn giải quyết vụ việc. Tuy vậy, khi hòa giải tranh chấp lao động là một nghề, chúng ta cũng có thể quy định các yêu cầu đó vào tiêu chuẩn nghề nghiệp hoặc các quy trình giải quyết tranh chấp bằng hòa giải.

#### ***4.2.7. Đề xuất phương án xây dựng quy trình hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động***

Việc không quy định chi tiết về trình tự hòa giải với mục đích tạo sự chủ động hơn cho HGV có lẽ đi ngược lại với mục đích cuối cùng là hòa giải được tranh chấp. Trong xu hướng hiện tại, hòa giải trở thành một phương thức hữu hiệu, kinh tế để giải quyết tranh chấp lao động, nó cũng cần phải được coi trọng và đảm bảo tính nghiêm trang cũng như tạo ra một quyền uy nhất định nhằm tạo ra một thái độ tôn trọng hiệu lực hòa giải và việc đảm bảo các thỏa thuận của hòa giải phải được thực thi sau hòa giải.

Sau khi Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực, một số văn bản có quy định về hòa giải được ban hành như Nghị định số 46 trong đó có quy định về tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm HGVLĐ; Thông tư số 08 trong đó hướng dẫn thực hiện việc tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cử HGVLĐ tham gia giải quyết tranh chấp lao động và miễn nhiệm HGVLĐ. Tuy nhiên, việc cần thiết

phải xây dựng một quy trình hòa giải với mục tiêu điều chỉnh cụ thể hơn các vấn đề liên quan đến hòa giải tranh chấp lao động nhằm đưa biện pháp giải quyết tranh chấp này thực sự trở thành một phương thức hiệu quả thay thế cho các phương thức mang tính tài phán khác còn chưa được đề cập. Vì vậy, nghiên cứu sinh nghiên cứu và đề xuất một quy trình trong một vụ việc hòa giải như sau:

***Bước thứ nhất: Xác định việc hoà giải***

Hầu hết khi xem xét quy trình hoà giải, các nghiên cứu trước đây thường bắt đầu sau khi HGV đã nhận vụ việc. Tuy vậy, để có được việc đó, trước hết, vụ việc phải được xác định là một vụ việc hoà giải. Cơ sở để có bước này xuất phát từ việc hoà giải là một trong các phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Các bên có thể lựa chọn (hoặc do pháp luật quy định) một biện pháp giải quyết tranh chấp khác mà bỏ qua quá trình hoà giải hoặc vì một số lý do mà việc hoà giải không được diễn ra như một yêu cầu trước tố tụng (điều này không có nghĩa hòa giải là một trình tự tố tụng của tòa án hay trọng tài). Xác định việc hòa giải có ý nghĩa rất quan trọng đặc biệt trong những trường hợp hòa giải không thành và các bên thực hiện quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp tại tòa án hoặc trọng tài. Thông thường, pháp luật một số nước yêu cầu các bên hoà giải trước tố tụng như là một yêu cầu bắt buộc. Có nghĩa là, các bên phải giải quyết tranh chấp thông qua phương thức hoà giải và hoà giải không thành thì các bên hoặc một trong các bên tranh chấp mới có quyền yêu cầu một thủ tục giải quyết tranh chấp tại tòa án hoặc trọng tài.

Do vậy, việc xác định có vụ việc hoà giải là việc rất quan trọng. Bước này liên quan đến một đề xuất bên trên về việc cần có những quy định, nhận diện một vụ việc được coi là một tranh chấp lao động. Đầu tiên là cần xác định việc các bên có yêu cầu hoà giải hay không. Yêu cầu hoà giải này có thể xuất phát từ một bên hoặc cả hai bên thông qua một thoả thuận hoặc một bản yêu cầu, hoặc một quy định trong hợp đồng hay trong thoả ước lao động tập thể.

Để xác định là có tranh chấp hay không đối với một vụ việc hoà giải cần phải dựa trên cơ sở một sự kiện pháp lý đó là đơn yêu cầu hoà giải từ một

trong các bên tranh chấp hoặc từ công đoàn, hay từ phía người có quyền và lợi ích liên quan. Do vậy, việc xác định được các bên tranh chấp có một ý nghĩa quan trọng. Như đã trình bày về lý thuyết trong phần 2.2.2 và thực trạng trong phần 3.1.3.2 cho thấy một yêu cầu quan trọng trong việc cần có các quy định về các bên tranh chấp như người có quyền yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động có thể gồm người sử dụng lao động, người lao động, tập thể người lao động, người đại diện của bên người lao động và người đại diện của bên người sử dụng lao động và những người khác có quyền và lợi ích liên quan. Trong một số trường hợp đặc biệt, một số chủ thể khác cũng có quyền yêu cầu một vụ hòa giải tranh chấp lao động như những vụ việc tranh chấp lao động quy mô lớn hay những vụ tranh chấp lao động có thể ảnh hưởng đến an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội. Trong đó cần có quy định cụ thể về người lao động có thể gồm người lao động theo hợp đồng lao động, người lao động học nghề, tập nghề, thử việc ... ; tập thể người lao động có thể cần phải quy định tư cách pháp lý đại diện, đặc biệt trong trường hợp trong doanh nghiệp có nhiều hơn 1 tổ chức công đoàn; người sử dụng lao động gồm người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động, người sử dụng lao động là người thừa hưởng quyền sử dụng lao động từ người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động (trong trường hợp chuyển đổi doanh nghiệp) ...

Đơn yêu cầu này cần phải được gửi tới cơ quan quản lý HGV (ví dụ như cơ quan hòa giải cấp huyện, cơ quan hòa giải cấp tỉnh, hay một cơ quan quản lý HGV được thành lập theo quy định của pháp luật). Cơ quan quản lý HGV sẽ tiếp nhận đơn cùng với những yêu cầu về vụ việc cũng như yêu cầu về lựa chọn HGV giải quyết vụ việc. Việc nhận đơn cũng được xem như một minh chứng cho việc thừa nhận một tranh chấp lao động và một nhu cầu được giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải. Bước này giống như bước nộp đơn và thụ lý đơn trong các thủ tục tố tụng toà án hoặc trọng tài.

***Bước thứ hai: Nhận một vụ việc hoà giải, xác định tư cách người hoà giải***

Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động không giống với thương lượng, bởi thương lượng chỉ cần 2 bên chủ thể tham gia, họ tự do, tự chủ

trong việc lựa chọn thời gian, địa điểm, nội dung, phương án giải quyết tranh chấp mà không cần đến người thứ ba. Hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động là việc thương lượng thông qua sự trợ giúp, tư vấn hỗ trợ của người thứ ba. Người thứ ba (HGV) nhận yêu cầu hoà giải từ các bên trong tranh chấp hoặc được sự phân công của tổ chức quản lý sẽ xem xét và chấp nhận trở thành người hoà giải trong vụ việc hoà giải.

Nhận một vụ việc hoà giải là việc cơ quan quản lý HGV sau khi tiếp nhận đơn yêu cầu của các bên liên quan tiến hành xem xét căn cứ để tiếp nhận vụ việc cũng như yêu cầu về lựa chọn HGV. Tranh chấp lao động khác với tranh chấp dân sự là tranh chấp giữa chủ thể trong quan hệ lao động. Việc xác định những căn cứ tiếp nhận vụ việc chủ yếu là xác định những căn cứ chứng minh quan hệ lao động đã hoặc đang tồn tại và những yêu cầu liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động đó (ví dụ như hợp đồng lao động đối với những quan hệ lao động bắt buộc phải giao kết bằng hợp đồng). Bên cạnh đó xem xét đến yêu cầu lựa chọn HGV của người yêu cầu cũng như thực tế công tác của HGV và ý nguyện của HGV. Để đảm bảo đến tính độc lập khách quan, cần có quy định hoặc cân nhắc đến những khả năng bố trí một HGV có thể không độc lập khi giải quyết vụ việc.

Khi nhận vụ việc, người hoà giải (HGV) chính thức trở thành bên thứ ba độc lập, khách quan xem xét vụ việc để có thể đưa ra các lời khuyên, khuyến nghị cho các bên nhằm giải quyết tranh chấp. Bước này có thể giống với bước thụ lý vụ án trong thủ tục tố tụng tại toà án. Một điểm cần lưu ý trong bước này hoặc có thể ở các bước tiếp theo là việc đảm bảo về HGV độc lập. Điều này đưa đến việc cần có quy định về yêu cầu thay đổi người hoà giải khi thấy người đó có thể không công bằng khi giải quyết việc hoà giải.

### ***Bước thứ ba: Chuẩn bị hoà giải***

Trong bước này, trước hết, HGV nhận vụ việc bước đầu thu thập thông tin, gặp gỡ các chủ thể tranh chấp. Để có thể hoà giải được, người hoà giải phải nắm được vụ việc, tìm hiểu bản chất vụ tranh chấp, nội dung tranh chấp, nguồn gốc tranh chấp để từ đó có thể tìm ra được phương án tối ưu giải quyết. Muốn vậy, người hoà giải phải thu thập thông tin. Thông tin có thể được thu

thập qua việc các chủ thể khi yêu cầu hoà giải đã cung cấp nhằm thể hiện yêu cầu của mình và các chứng cứ nhằm chứng minh cho yêu cầu đó. Những thông tin đó có thể phiến diện, chưa đầy đủ và việc nắm chưa đủ thông tin cũng có thể khiến các bên mâu thuẫn, từ đó dẫn đến tranh chấp. Người hoà giải là người thứ ba độc lập, nắm thông tin từ hai phía, xét thấy những thông tin còn chưa đủ, có thể thu thập thêm bằng nhiều cách như thông qua việc cung cấp của các bên, gặp gỡ để tìm hiểu đúng nội dung và tính chất của vụ việc, từ đó yêu cầu các bên cung cấp thêm những thông tin cần thiết. Việc thu thập thông tin này không chỉ diễn ra trong quá trình chuẩn bị hoà giải mà có thể diễn ra trong suốt quá trình hoà giải. Trong trường hợp HGV chuyên nghiệp, họ không chỉ tham gia hòa giải khi được yêu cầu mà còn chủ động tìm hiểu thông tin doanh nghiệp, người lao động, thành lập liên hệ với người lao động, người sử dụng lao động để nắm rõ hơn tình hình tại những doanh nghiệp trong địa bàn họ phụ trách và có thể có những thông tin tốt hơn.

Nội dung những công việc này của HGV cần được thể chế hòa thành những quy định của pháp luật về quyền và nghĩa vụ của HGV cũng như quyền và nghĩa vụ cung cấp thông tin của các bên tham gia tranh chấp. Nếu pháp luật chỉ cho phép HGV giải quyết vụ việc trong phạm vi chứng cứ mình có (được cung cấp) mà không có quyền yêu cầu hoặc “điều tra” thì nhiều trường hợp sẽ không có đủ cơ sở để hòa giải. Bên cạnh đó, cũng cần quy định quyền HGV cung cấp thêm thông tin với mục đích giải quyết tốt hơn tranh chấp. Ví dụ, trong trường hợp NLD liên tục đòi tăng tiền ăn trưa từ 10.000đ lên 12.000đ rồi lên 15.000đ rồi 17.000đ. Người lao động chứng minh rằng mức 17.000đ thì mới đủ sức khỏe ... trong khi đó NSDLĐ cho rằng với mức 15.000đ thì cũng cung cấp tương đối dinh dưỡng cần thiết (có chứng minh bằng tháp dinh dưỡng)... thì ngoài những chứng cứ các bên cung cấp, HGV có thể cho họ biết thêm rằng hầu hết những nhà máy trong khu công nghiệp đều đang trả mức ăn trưa là 13.000đ (là thông tin mà các bên không cung cấp).

#### ***Bước thứ tư: Xác định nội dung hoà giải***

Trong bước này, HGV xác định nội dung cần hoà giải và các vấn đề có liên quan trong vụ việc hoà giải [38, tr.33]. Sau khi thu thập lượng thông tin



cần thiết cho việc hoà giải, người hoà giải xác định những nội dung nào tranh chấp, nội dung nào có thể hoà giải được, chỉ rõ những căn cứ pháp lý, thực tiễn, lợi ích của việc hoà giải đối với các bên tranh chấp. Từ đó, chuẩn bị các tiền đề cho việc hoà giải tại phiên hoà giải. Xác định nội dung hoà giải có ý nghĩa quan trọng, bởi không phải nội dung nào, yêu cầu nào cũng nằm trong phạm vi hoà giải. Có những yêu cầu vi phạm pháp luật hoặc những nội dung đi ngược lại với đạo đức xã hội, vi phạm pháp luật hay những thỏa thuận nếu có có thể sẽ làm ảnh hưởng đến lợi ích nhà nước. Những trường hợp như vậy, pháp luật cần có quy định về việc chuyển vụ việc hay chuyển nội dung tới những cơ quan có thẩm quyền để giải quyết theo quy định của pháp luật. Ví dụ, NLD yêu cầu NSDLĐ nộp bảo hiểm xã hội cho NLD hay yêu cầu NSDLĐ thực hiện trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động mà NSDLĐ đã không thực hiện trước đó.

#### ***Bước thứ năm: Phiên hoà giải***

Phiên hoà giải là thủ tục quan trọng nhất của hoà giải. Phiên hoà giải tranh chấp lao động phải thực hiện các việc:

1) *Trước hết, người hoà giải công bố yêu cầu của mỗi bên tranh chấp, các chứng cứ, thông tin mà mỗi bên có để chứng minh cho yêu cầu của mình. Người hoà giải có thể đề nghị các bên cân nhắc lại yêu cầu hoặc có sự thay đổi về yêu cầu hay đưa thêm chứng cứ, thông tin mới.*

2) *Người hoà giải đề xuất phương án giải quyết để các bên lựa chọn trên cơ sở những phân tích, cân nhắc về mặt pháp lý, thực tiễn cũng như lợi ích của mỗi bên từ việc hoà giải. Những đề xuất này dựa trên những nghiên cứu trước đó trong quá trình chuẩn bị hoà giải của người hoà giải. Những đề xuất này không có tính bắt buộc, mà có ý nghĩa như những khuyến nghị, lựa chọn để các bên căn cứ vào đó thương lượng và lựa chọn một phương án thích hợp.*

3) *Các bên tranh chấp đàm phán, thoả thuận, thương lượng dựa trên cơ sở những phân tích của người hoà giải, cân nhắc đến yếu tố hợp pháp, hợp lý, đến lợi ích của từng bên để tìm ra phương án phù hợp, lựa chọn phương án mà các bên đều thống nhất. Các bên không có nghĩa vụ phải chọn một trong các phương án của người hoà giải. Mục đích của người hoà giải không chỉ*

đưa ra một hoặc một số phương án ban đầu cho các bên lựa chọn mà thường xuyên theo dõi quá trình thương lượng, giải thích cho các bên hiểu những vấn đề pháp lý hoặc tư vấn cho các bên đi đến một sự thoả thuận khác với một trong các phương án ban đầu. (Ví dụ, mục đích ban đầu của HGV khi xem xét vụ việc thì tính đến việc người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc và bồi thường một khoản tiền theo quy định của pháp luật. Nhưng trong quá trình hoà giải, người sử dụng lao động đã tuyển đủ số người và không có nhu cầu sử dụng thêm lao động, người lao động cũng không có nhu cầu bức thiết phải trở lại làm việc, các bên có thể thoả thuận chấm dứt hợp đồng với một khoản tiền bồi thường. Người hoà giải căn cứ vào pháp luật và thực tiễn để tư vấn cho các bên đạt được thoả thuận nhưng đảm bảo quyền lợi chính đáng của mỗi bên như trong trường hợp này là việc quyết định về số tiền bồi thường).

4) *Trong quá trình thương lượng với sự tư vấn của người hoà giải, các vấn đề tranh chấp sẽ được làm rõ và tìm kiếm biện pháp để giải quyết từng vấn đề đó.* Những vấn đề gì đã đạt được cần ghi lại và cuối cùng là lập biên bản hoà giải thành hoặc không thành. Những vấn đề đã được hoà giải sẽ không được khởi kiện giải quyết tranh chấp tại Tòa án. (Ví dụ, trong một vụ tranh chấp về việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, trong quá trình hoà giải, các bên đã thống nhất được việc người sử dụng lao động sẽ không tiếp tục nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động cũng không tiếp tục trở lại làm việc; người sử dụng lao động sẽ chi trả mọi khoản tiền như tiền lương những ngày không làm việc vì bị cho nghỉ việc, trợ cấp thôi việc ... theo quy định pháp luật cho người lao động cùng với việc hỗ trợ giải quyết quyền lợi của người lao động như bảo hiểm..., nhưng hai bên chưa thống nhất được mức tiền bồi thường. Trong trường hợp này, vụ việc có thể được khởi kiện tới toà án, nhưng, những nội dung mà các bên đã thoả thuận được sẽ không được giải quyết).

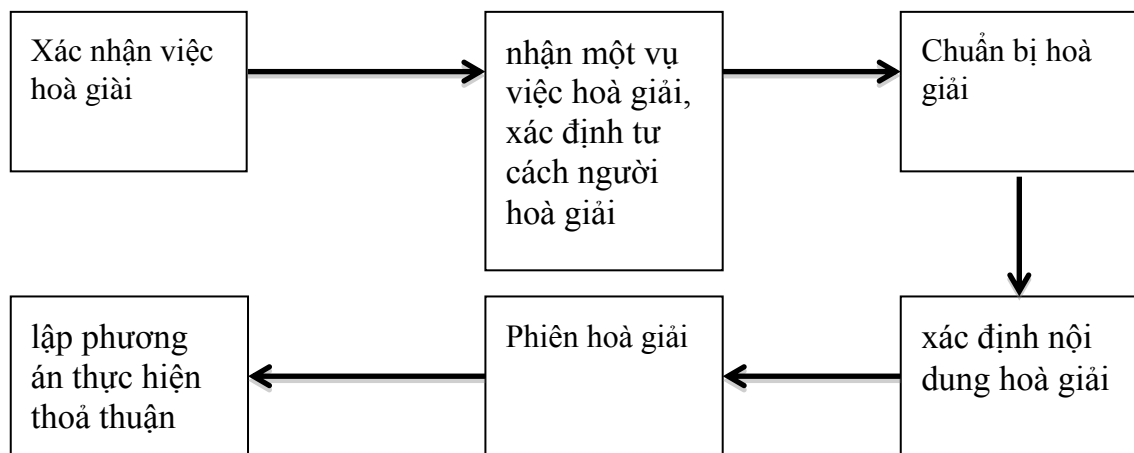
5) *Người hoà giải xem xét các thoả thuận của các bên trên cơ sở quy định của pháp luật.* Những thoả thuận của các bên trái với pháp luật, trái đạo đức xã hội, trái các nguyên tắc trong giải quyết tranh chấp lao động sẽ không

được chấp nhận. (Ví dụ, trường hợp các bên thoả thuận tiếp tục ký kết hợp đồng lao động nhưng cứ hết 1 tháng ký lại một lần, tiền lương thấp hơn tiền lương tối thiểu ... thì sẽ không được công nhận). Sau khi xem xét tính hợp pháp, hợp lý của những thoả thuận, người hoà giải sẽ lập biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành.

***Bước thứ sáu: lập phương án thực hiện thoả thuận***

Hoà giải là một việc phụ thuộc nhiều vào thiện chí của các chủ thể tranh chấp. Những thoả thuận đạt được từ hoà giải cơ bản sẽ được thực hiện qua thiện chí của các bên. Đối với hoà giải thông qua HGV, việc thực hiện thoả thuận phần lớn phụ thuộc vào ý thức tự giác của các bên. Vì vậy, hoà giải tranh chấp lao động khi đạt được các thoả thuận đều phải tính đến các biện pháp để thực hiện thoả thuận đó. Những biện pháp này càng rõ ràng càng tạo điều kiện cho các bên thực hiện tốt thoả thuận.

Quy trình này có thể tóm tắt vào một sơ đồ sau:



**Sơ đồ 4.2. Quy trình hoà giải tranh chấp lao động được đề xuất**

Thủ tục hoà giải tranh chấp lao động về cơ bản kế thừa thủ tục hoà giải tranh chấp dân sự, kinh tế. Tuy vậy, trong phạm vi luận án này, ngoài việc kế thừa các nghiên cứu trước đây, cố gắng đưa ra một trình tự của phương thức hoà giải bởi HGVLD từ khi nhận vụ việc hoà giải đến khi kết thúc hoà giải (thành hoặc không thành). Bởi xu hướng hiện nay, phương thức hoà giải tranh chấp lao động đang cần phải và ngày càng trở thành một phương thức độc lập, hữu hiệu có thể được gọi là phương thức thay thế đối với các phương thức giải quyết tranh chấp bằng tố tụng hoặc tài phán khác.

#### ***4.2.8. Một số khuyến nghị về giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành***

Trong phạm vi luận án này, một giải pháp được khuyến nghị là pháp luật nên quy định rõ thỏa thuận của các bên trong biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý như thỏa ước lao động đối với tranh chấp lao động tập thể, như hợp đồng đối với tranh chấp lao động cá nhân. Việc vi phạm các thỏa thuận này sẽ bị xử lý như vi phạm thỏa ước lao động hoặc như vi phạm hợp đồng. Quy định như vậy là hợp lý bởi thỏa thuận của các bên trong trường hợp này chính là kết quả của quá trình thương lượng.

Bên cạnh đó, cần có các quy định pháp luật về đảm bảo thực hiện những thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành để đảm bảo nguyên tắc công nhận kết quả hòa giải của các bên có nghĩa vụ bắt buộc thi hành. Những quy định này có thể là quy định về xử phạt vi phạm hoặc bồi thường thiệt hại của bên vi phạm đối với bên bị vi phạm bởi việc khiếu nại hoặc khởi kiện theo một thủ tục hành chính hoặc tư pháp. Cùng với nó là việc quy định những trách nhiệm pháp lý nghiêm khắc đối với bên vi phạm cũng như việc đảm bảo thi hành bởi những cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Trong trường hợp một trong hai bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được thông qua hòa giải, bên còn lại cần có quyền yêu cầu các cơ quan thi hành pháp luật buộc bên còn lại phải thực hiện thỏa thuận kèm theo các biện pháp xử phạt nghiêm khắc thay vì phải tiếp tục theo đuổi một trình tự giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án trong khi đã có một thỏa thuận như theo quy định của pháp luật hiện nay.

Ngoài ra, cần quy định biên bản hòa giải thành phải ghi rõ thời gian thực hiện đối với biên bản hòa giải tranh chấp lao động cá nhân và thời hạn có hiệu lực, phù hợp với thỏa ước lao động, nhưng không quá 03 năm đối với biên bản hòa giải thành tranh chấp lao động tập thể. Pháp luật cũng cần quy định rõ trong thời hạn nhất định, mỗi bên không được phép thương lượng về những vấn đề đã được giải quyết bởi biên bản hòa giải thành. Nếu không, những thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành sẽ không có giá trị thực tế bởi một bên có thể dễ dàng từ chối thực thi chúng thông qua việc đề xuất thương lượng trở lại.

### **4.3. Giải pháp tổ chức thực hiện hòa giải tranh chấp lao động trong thực tiễn**

#### **4.3.1. Tạo lập cơ chế và hệ thống theo dõi toàn bộ quan hệ lao động, thỏa ước lao động**

Như đã phân tích ở phần trên, bên cạnh nhiệm vụ hòa giải “bị động”, hòa giải theo yêu cầu của các bên, HGV còn có nhiệm vụ hòa giải “chủ động” hay hòa giải “phòng ngừa” và đào tạo, phổ biến pháp luật lao động góp phần phát triển quan hệ lao động hài hòa. Muốn làm được việc đó, HGV phải nắm chắc được quan hệ lao động, thông tin liên quan đến quan hệ lao động, tranh chấp lao động. Một trong các giải pháp đáp ứng được việc này là phải thiết lập cơ chế và hệ thống theo dõi, quản lý về quan hệ lao động, thỏa ước lao động tập thể. Tại Hoa Kỳ, đã thiết lập một hệ thống ưu việt theo dõi toàn bộ vấn đề về thỏa ước lao động. Ví dụ, trong trường hợp công đoàn hay doanh nghiệp muốn đàm phán lại tiền lương và điều kiện lao động thì phải thông báo cho Cơ quan Hòa giải Liên bang trước 60 ngày khi thỏa ước lao động hết hạn. Thông báo này sẽ được gửi xuống các cán bộ ở khu vực để giao cho HGV gần doanh nghiệp nhất. HGV sẽ liên hệ với giám đốc nhân sự của doanh nghiệp và bắt đầu giám sát quá trình thương lượng [35, tr.3]. Hay tại Bỉ, yêu cầu HGV phải nắm rõ quan hệ lao động, quy tắc làm việc, hệ thống tiêu chuẩn lao động tiền lương trong doanh nghiệp có tranh chấp, được các bên tranh chấp tín nhiệm [18, tr.177]. Muốn vậy, cần thiết phải có cơ chế để HGV nắm được thông tin. Đề xuất cho Việt Nam, cần thực hiện một số việc sau:

- Cần quy định rõ trong các văn bản quy phạm pháp luật về nghĩa vụ báo cáo thông tin về tình hình doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể được ký kết, sửa chữa, hủy bỏ cho cơ quan thống nhất quản lý về quan hệ lao động.

- Xây dựng quy trình cung cấp thông tin hoặc lưu giữ hoặc quản lý thông tin để đảm bảo HGV có thể tiếp cận các thông tin về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp thuộc địa bàn mình phụ trách để đảm bảo tính chủ động của HGV khi xảy ra tranh chấp lao động hoặc trong nhiệm vụ “hòa giải phòng ngừa”.

- Xây dựng quy trình tiếp cận doanh nghiệp giải quyết tranh chấp lao động hoặc để đánh giá nhu cầu hòa giải ngay khi chưa xảy ra tranh chấp như trong trường hợp trước khi thương lượng tập thể.

#### ***4.3.2. Xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật chuyên về giải quyết tranh chấp lao động***

Như đã phân tích ở chương 2 và chương 3, có thể thấy, yêu cầu về việc thống nhất hóa các quy định về giải quyết tranh chấp lao động có tính hệ thống là một yêu cầu có cơ sở. Nhận thức được điều này, Việt Nam đang từng bước thực hiện trên thực tế. Nghị quyết số 20/2011/QH13 về Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh của Quốc hội nhiệm kỳ khóa XIII và Ủy ban thường vụ Quốc hội đã ra Nghị quyết số: 428/NQ-UBTVQH13 về triển khai thực hiện Nghị quyết của Quốc hội về Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh của Quốc hội nhiệm kỳ khóa XIII và giao cho Tòa án nhân dân Tối cao xây dựng Luật Tố tụng lao động. Tuy nhiên, căn cứ vào tình hình thực tế, theo Nghị quyết số 780/NQ-UBTVQH13 ngày 25/6/2014 của Ủy Ban Thường vụ Quốc hội đã đưa dự án Luật tố tụng lao động ra khỏi chương trình xây dựng Luật và Pháp lệnh năm 2014 và 2015; đồng thời Ủy ban Các vấn đề xã hội của Quốc hội đã có công văn gửi Tòa án nhân dân Tối cao về việc: “Ý kiến xây dựng qui định pháp luật điều chỉnh nội dung tố tụng lao động”, theo đó đề nghị cần qui định một chương riêng trong Dự thảo Bộ luật tố tụng dân sự (sửa đổi) điều chỉnh về nội dung tố tụng lao động. Ngày 25/11/2015, Quốc hội thông qua Bộ luật tố tụng dân sự 2015 có hiệu lực từ 1/7/2016 trong đó nội dung tố tụng lao động được qui định thành các điều riêng trong bộ luật mà không qui định thành một chương riêng về tố tụng lao động. Trong khi đó, một số nội dung về giải quyết tranh chấp lao động (luật hình thức) lại đang được quy định trong Bộ luật Lao động 2012 (luật nội dung).

Bên cạnh đó, cần có hệ thống cơ quan giải quyết lao động riêng ở các cấp từ địa phương, vùng, quốc gia với các đặc điểm về chủ tọa có sự khác biệt đối với chủ tọa ở các tố tụng dân sự khác [77]. Những đặc thù này xuất phát từ vị trí yếu thế của người lao động, nên giải quyết tranh chấp lao động được chuyên môn hóa trên lĩnh vực lao động [49]. Cơ quan giải quyết tranh chấp

lao động gồm tòa án, trọng tài, cơ quan hòa giải, thậm chí có cả Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện như hiện nay cần được quy định thống nhất vào một bộ luật, bộ luật về giải quyết tranh chấp lao động và trình tự giải quyết tranh chấp đối với từng phương thức giải quyết tranh chấp mà có sự tham gia của một cơ quan (một người thứ ba) thể hiện trách nhiệm của Nhà nước trong giải quyết tranh chấp lao động.

Quan điểm của Nghiên cứu sinh trong phạm vi luận án này là đề xuất phải xây dựng các quy định về giải quyết tranh chấp lao động trong một luật riêng về giải quyết tranh chấp lao động, tạo sự thuận lợi cho người lao động hiểu và tham gia giải quyết tranh chấp lao động. Điều này đáp ứng đặc thù riêng của quan hệ lao động. Quan hệ lao động khác biệt với quan hệ dân sự, thương mại, hôn nhân gia đình bởi đặc điểm như đã được phân tích trong các chương 2 và chương 3 như: trong quan hệ lao động, dù có xảy ra tranh chấp thì hai bên vẫn duy trì mối quan hệ; một bên của quan hệ lao động là người lao động, luôn ở thế yếu (do bị chi phối bởi mối quan hệ chủ - thợ); công đoàn là tổ chức đại diện cho người lao động và tập thể lao động tham gia vào quan hệ lao động. Bên cạnh đó, việc xây dựng một luật riêng về giải quyết tranh chấp lao động sẽ đáp ứng sự nhanh chóng, rút gọn thủ tục tố tụng, tạo thuận lợi cho người lao động, cán bộ công đoàn hiểu và nắm bắt được những quy định cơ bản về giải quyết tranh chấp lao động.

Khi xây dựng một luật riêng về giải quyết tranh chấp lao động có thể xảy ra hiện tượng các luật bị lặp lại, chồng lấn lên nhau. Do đó, cũng cần quan tâm đến quy định hiện hành về tổ chức Tòa án, các quy định về chức năng, nhiệm vụ quyền hạn của cơ quan xét xử... Điều này dẫn đến việc người xây dựng dự thảo cần nghiên cứu để có những quy định chung về tố tụng dân sự nói chung và quy định về giải quyết tranh chấp lao động.

Quan điểm này của Nghiên cứu sinh tham khảo quan điểm của các chuyên gia thông qua các tọa đàm, hội thảo quốc tế và trong nước, thông qua tổng hợp ý kiến của các cấp công đoàn và người lao động, và quan điểm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc cần thiết phải xây dựng 1 chương riêng về tố tụng lao động cũng như sự đồng tình, ủng hộ của rất nhiều chuyên

gia quốc tế và trong nước, của các cán bộ công đoàn, của đoàn viên công đoàn và người lao động. Quan điểm này cũng tham khảo quan điểm của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Tại kỳ họp thứ 9, Quốc hội khóa XIII cũng có một số ý kiến của các đại biểu Quốc hội đề nghị cần xây dựng một chương riêng về tổ tụng lao động.

Về lâu dài, giải quyết tranh chấp lao động cần thiết phải được thực hiện theo một trình tự riêng được quy định tại một bộ luật riêng độc lập với Bộ luật Tố tụng dân sự. Nhiều nước trên thế giới cũng xây dựng một bộ luật riêng về giải quyết tranh chấp lao động như Luật giải quyết tranh chấp lao động của Indonesia (2004) [18, Tr.176], Luật Tranh chấp lao động và Quan hệ lao động của Jamaica (1975) [18, Tr.1975], Luật Hòa giải của Cộng hòa Weimar thuộc Đức (1923) [18, Tr.172], Luật Hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động của Trung Quốc (2007) [18, Tr.180],... Như vậy, có thể thấy. Việc xây dựng một luật riêng về các trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động trong đó có trình tự Hòa giải tranh chấp lao động rất cần thiết. Trong khi hiện nay, Hòa giải với tư cách là một thủ tục giải quyết tranh chấp lao động độc lập, là một phương thức thay thế Trọng tài và Tòa án thì lại chưa được quy định trong một luật hình thức nào.

#### ***4.3.3. Một số giải pháp cấp bách***

Những giải pháp nêu trên có tính hệ thống và lâu dài, chưa thể triển khai, tiến hành ngay trong thực tế. Để đảm bảo Luật án có hiệu quả ngay cả trong tình hình thực tế hiện nay, Nghiên cứu sinh đề xuất một số biện pháp khẩn cấp, tạm thời có thể áp dụng phù hợp pháp luật hiện hành và từng bước xây dựng đội ngũ HGV đáp ứng hòa giải tranh chấp lao động.

Thứ nhất: Tăng cường công tác tuyển dụng, bổ nhiệm nhằm tăng cường đội ngũ HGV trong từng địa phương và trong cả nước. Có lưu ý đến tiêu chuẩn HGV và đảm bảo ưu tiên những người có khả năng trung lập cao hơn. Tránh việc HGV kiêm nhiệm những công việc đại diện cho người lao động hay đại diện cho người sử dụng lao động.

Thứ hai: Cần xây dựng chương trình, tài liệu đào tạo bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cho HGV. Đội ngũ HGV hiện nay mới được xây



dụng, hầu hết là kiêm nhiệm, nên chuyên môn về quan hệ lao động, kinh nghiệm, kỹ năng về giải quyết tranh chấp lao động còn nhiều hạn chế. Bồi dưỡng và thường xuyên bồi dưỡng nâng cao trình độ HGV góp phần đảm bảo việc giải quyết tranh chấp lao động được hiệu quả cũng như tăng niềm tin cho các bên khi giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải.

Thứ ba: Xây dựng một mô hình thống nhất, quy trình thống nhất khi HGVLD tham gia giải quyết tranh chấp lao động, có cơ chế khuyến khích HGV tham gia giải quyết tranh chấp lao động, tăng cường vai trò của HGV. Trong trường hợp thành lập các TCTLN giải quyết tranh chấp lao động theo một thủ tục hành chính nên trở thành một cơ quan hỗ trợ HGV thực hiện hòa giải tranh chấp lao động theo đúng quy định của Luật Lao động từ đó khiến 2 bên tranh chấp nhận thức rõ vai trò của HGV hướng tới xóa bỏ TCTLN.

Thứ tư: Thực hiện tốt chế độ báo cáo về hoạt động và hiệu quả của HGV, gắn trách nhiệm hòa giải tranh chấp lao động với nhiệm vụ của HGV hướng tới xây dựng nghề HGVLD.

Thứ năm: Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động nhằm phổ biến vai trò của HGVLD trong giải quyết tranh chấp lao động đến người lao động và người sử dụng lao động cũng như hiệu quả và lợi ích của hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động khiến các bên có ưu tiên lựa chọn hòa giải thay vì chọn đình công hoặc hành động công nghiệp hoặc khởi kiện theo một trình tự phức tạp tại tòa án.

Thứ sáu: Tăng cường vai trò, sự tham gia và hiệu quả của hoạt động công đoàn, đại diện cho người lao động và thúc đẩy xây dựng cơ chế ba bên. Công đoàn phải thực hiện chức năng đại diện và tham gia vào nhiều lĩnh vực như thương lượng, xây dựng chế độ, nội quy lao động, khen thưởng, kỷ luật và đặc biệt là tham gia giải quyết tranh chấp lao động [22, Tr.9] trong đó nâng cao vai trò của công đoàn (đại diện người lao động) tham gia vào hòa giải tranh chấp lao động, đảm bảo quyền thành lập, gia nhập công đoàn của người lao động [5, Tr.72] đặc biệt là có cơ chế tổ chức và hoạt động cho các đại diện người lao động khác nhau trong doanh nghiệp, đáp ứng những tiêu chuẩn gia nhập Hiệp định đối tác kinh tế xuyên Thái bình dương (TTP). Cơ chế ba bên

được hầu hết các quốc gia tiếp cận, Việt Nam cũng đã bắt đầu tiếp cận và thể chế hóa trong pháp luật lao động. Cơ chế ba bên thường áp dụng ở những khía cạnh ở bình diện quốc gia [66, Tr.63] trong đó tập trung vào các trung tâm hòa giải, cơ quan hòa giải quốc gia, cơ quan hòa giải cấp huyện, tỉnh hoặc các trung tâm quan hệ lao động góp phần thực hiện hiệu quả hòa giải tranh chấp quan hệ lao động.

#### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 4**

Trong phạm vi chương 4 của luận án, với mục tiêu phát huy hiệu quả của hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động thì việc hoàn thiện pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động là một việc hết sức cần thiết.

Về hoàn thiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động: Xây dựng một định nghĩa về tranh chấp lao động cũng như những hướng dẫn cụ thể hoặc những chỉ dẫn để xác định một tranh chấp lao động trong các văn bản quy phạm pháp luật về lao động cần phải được thực hiện. Việc xác định được thế nào là một tranh chấp lao động cũng như những điều kiện hay chỉ dẫn để xác định một tranh chấp lao động sẽ làm tiền đề để xác định một vụ việc có thể trở thành đối tượng của hòa giải tranh chấp lao động. Bên cạnh đó, xây dựng những khái niệm về hòa giải cũng như việc đưa ra các nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động trong các văn bản quy phạm pháp luật về lao động hiện nay cũng cần phải được tiến hành nhằm tránh việc giải thích hoặc hiểu về hòa giải tranh chấp lao động cũng như các nguyên tắc đó một cách chung chung và chủ quan, phụ thuộc vào những người áp dụng pháp luật.

Việc xây dựng mô hình hòa giải vừa đảm bảo cả hòa giải chủ động và hòa giải bị động phụ thuộc vào yếu tố bắt buộc hay tự nguyện trong cơ chế giải quyết tranh chấp. Xây dựng cơ quan hòa giải quốc gia là cơ quan thống nhất quản lý hòa giải viên và hoạt động hòa giải trong toàn quốc. Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ quan hòa giải độc lập, thành lập các cơ quan hòa giải cấp tỉnh, cơ quan hòa giải cấp huyện và trung tâm hòa giải tự do CQHGTCLĐQG thống nhất quản lý.

Về hoàn thiện những quy định về hòa giải viên. Tập trung hoàn thiện các quy định về bổ nhiệm HGV, đào tạo, giám sát công việc và kết quả hòa

giải của họ. Việc xây dựng một đội ngũ HGV chuyên nghiệp, làm việc toàn thời gian (chuyên trách) thay vì làm việc bán chuyên nghiệp như hiện nay cũng cần phải được tính đến. Để hướng tới HGV chuyên trách, tiêu chuẩn HGV cũng được đề cập tới như là một trong các nội dung cần hoàn thiện. Ngoài ra cần phải hoàn thiện các quy định pháp luật về nhiệm vụ hòa giải viên không chỉ hòa giải khi được yêu cầu mà còn có thể hòa giải “chủ động” cũng như tham gia vào việc “phòng ngừa” tranh chấp lao động, tổ chức giáo dục, đào tạo, hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cũng như pháp luật về giải quyết tranh chấp cho cả bên người lao động và bên người sử dụng lao động.

Việc xây dựng và hoàn thiện các quy định về trình tự hòa giải tranh chấp lao động cũng cần phải được tính đến. Bên cạnh đó cũng cần tính đến việc hoàn thiện các quy định về giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành nhằm đảm bảo nguyên tắc công nhận kết quả hòa giải thành có giá trị bắt buộc thi hành.

Về một số đề xuất và tổ chức thực hiện hòa giải tranh chấp lao động trong thực tiễn: Tạo lập một hệ thống theo dõi toàn bộ quan hệ lao động và thỏa ước lao động tập thể giúp hòa giải viên có thông tin và cơ chế tìm kiếm thông tin giúp cho việc hòa giải và giúp hòa giải viên bên cạnh việc thực hiện hòa giải “bị động” còn có thể thực hiện việc hòa giải “chủ động” và hòa giải “phòng ngừa”. Xây dựng chương riêng về tố tụng lao động trong Luật Tố tụng dân sự hướng tới xây dựng một luật riêng về tố tụng lao động trong đó quy định chi tiết về hòa giải tranh chấp lao động là một việc làm hết sức cần thiết nhằm hệ thống hóa pháp luật cũng như có đủ quy định pháp luật cần thiết để giải quyết tranh chấp lao động nói chung cũng như hòa giải tranh chấp lao động. Ngoài những biện pháp mang tính hệ thống và lâu dài, Một số giải pháp cấp bách, tạm thời cũng được đề xuất tại chương 4 như tăng cường lực lượng và chất lượng hòa giải viên ở từng địa phương cũng như trong toàn quốc, xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ hòa giải viên, xây dựng mô hình tạm thời quản lý hòa giải viên cũng như ban

hành các quy định về quyền hạn, trách nhiệm cũng như thực hiện các giải pháp tuyên truyền nhằm tăng cường vai trò hòa giải viên trong thực tế.

## KẾT LUẬN

Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động (gọi tắt là hòa giải tranh chấp lao động) là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động có nhiều ưu điểm và đang ngày càng trở thành một phương thức linh hoạt, chiếm ưu thế được các bên lựa chọn thay thế các phương thức giải quyết mang tính tư pháp hoặc trọng tài. Trên cơ sở kết quả thu được từ việc nghiên cứu đề tài "Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam hiện nay", nghiên cứu sinh có vài tóm lược như sau:

Tranh chấp lao động là tranh chấp giữa các chủ thể quan hệ lao động với nhau hoặc với các chủ thể khác trong việc thực hiện các quyền, nghĩa vụ và các lợi ích trong quan hệ lao động, hay liên quan đến vấn đề tổ chức hoặc đại diện trong thương lượng. Tranh chấp lao động có những đặc điểm riêng biệt mà những đặc điểm này có thể ảnh hưởng tới hòa giải tranh chấp lao động.

Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động là một phương thức giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực lao động giữa các chủ thể của quan hệ lao động thông qua việc các bên thương lượng với sự trợ giúp của người thứ ba gọi là HGV (hay người hòa giải). Hòa giải tranh chấp lao động có những đặc điểm so với các phương thức hòa giải khác ở một số đặc điểm. Những đặc điểm đó khiến hòa giải tranh chấp lao động vừa đảm bảo những nguyên tắc yêu cầu của giải quyết tranh chấp mang tính dân sự nhưng cũng đảm bảo những yêu cầu, tiêu chuẩn riêng mang tính đặc thù.

Từ khái niệm, đặc điểm hòa giải tranh chấp lao động, luận án đã tổng hợp, khái quát một số vấn đề về cơ sở lý luận của hòa giải tranh chấp lao động như về nguyên tắc, chủ thể, quy trình, nội dung của hòa giải và cơ quan quản lý hòa giải viên. Nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động bên cạnh việc tuân theo những nguyên tắc của hòa giải nói chung như tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên, độc lập, khách quan, công bằng, hợp lý, không vi phạm các điều cấm của pháp luật, đạo đức xã hội thì còn cần phải tuân theo một số nguyên tắc mang tính đặc trưng của hòa giải tranh chấp lao động như tôn trọng thỏa ước lao động tập thể, bảo vệ danh dự, uy tín, nhân phẩm của các

bên tranh chấp, bảo vệ bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động, có sự tham gia của đại diện các bên trong hòa giải tranh chấp lao động và công nhận kết quả hòa giải các bên có nghĩa vụ bắt buộc thi hành. Người hòa giải tranh chấp lao động là bên trung gian trong hòa giải tranh chấp lao động có thể bao gồm hòa giải viên lao động, hội đồng hòa giải lao động tại doanh nghiệp hoặc hội đồng hòa giải tranh chấp lao động cấp huyện. Nội dung hòa giải tranh chấp lao động cần tính đến nội dung hòa giải tranh chấp lao động cá nhân và nội dung hòa giải tranh chấp lao động tập thể. Đối với hòa giải tranh chấp lao động tập thể, có thể hòa giải cả nội dung mới chưa được quy định hoặc chưa được thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể. Tổ chức bộ máy quản lý hòa giải viên bao gồm hệ thống các cơ quan thống nhất quản lý từ trung ương đến cơ sở, bên cạnh đó gồm cả những cơ quan hòa giải tư. Nhiệm vụ và hoạt động của hòa giải viên không chỉ bao gồm những nhiệm vụ hòa giải “bị động” mà còn gồm cả nhiệm vụ hòa giải “chủ động” và hòa giải “phòng ngừa”.

Bên cạnh đó, hòa giải tranh chấp lao động cũng được phân tích để phân biệt với hòa giải trong dân sự, kinh tế, hôn nhân gia đình và phân biệt với một số phương thức giải quyết tranh chấp lao động khác như giải quyết tranh chấp lao động thông qua trọng tài và giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án.

Những nghiên cứu về thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật tại Việt Nam hiện nay về hòa giải tranh chấp lao động cho thấy mặc dù những quy định mới trong Luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành hiện nay về hòa giải đã có nhiều tiến bộ nhưng trong thực tế, đội ngũ HGV đã bước đầu được xây dựng vẫn chưa được rộng khắp trên cả nước, và số lượng còn thiếu, chất lượng còn yếu; Chưa có một mô hình hòa giải tiêu chuẩn, những quy định về hòa giải vẫn chưa bao hàm hết nhiệm vụ của hòa giải trong đó bao gồm cả hòa giải chủ động, hòa giải bị động và hòa giải phòng ngừa; Chưa có quy định về mô hình quản lý HGV, trách nhiệm và hậu quả pháp lý đối với công việc của HGV cũng chưa được quy định, hiện nay mới có HGV ở cấp huyện mà chưa có HGV cấp tỉnh, Trung ương, nguồn nhân lực phát triển HGV chưa được xem xét đến một cách nghiêm túc, chưa có quy định nhằm ngăn chặn việc HGV sẽ không độc lập, trung lập và công

tâm khi thi hành công việc; Quy định về tiêu chuẩn HGV chưa được cụ thể và chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội; Chưa xác định rõ cơ chế hoạt động của HGV; Thiếu vắng nhiều quy định về nguyên tắc hòa giải cũng như những đảm bảo cho việc thực hiện các nguyên tắc đó; Thiếu vắng nhiều quy định về giá trị của kết quả hòa giải dù thành công hay không thành công.

Những nghiên cứu về hoàn thiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động đã đưa đến một số giải pháp: Xây dựng một định nghĩa về tranh chấp lao động cũng như những hướng dẫn cụ thể hoặc những chỉ dẫn để xác định một tranh chấp lao động và xây dựng các nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động; Xây dựng mô hình hòa giải vừa đảm bảo cả hòa giải “chủ động” và hòa giải “bị động” và hòa giải “phòng ngừa”; Xây dựng cơ quan hòa giải quốc gia là cơ quan thống nhất quản lý hòa giải viên và hoạt động hòa giải trong toàn quốc. Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ quan hòa giải độc lập, thành lập các cơ quan hòa giải cấp tỉnh, cơ quan hòa giải cấp huyện và trung tâm hòa giải tự do CQHGTCLĐQG thống nhất quản lý; Về hoàn thiện những quy định về hòa giải viên, tập trung hoàn thiện các quy định về bổ nhiệm HGV, đào tạo, giám sát công việc và kết quả hòa giải của họ, xây dựng một đội ngũ HGV chuyên nghiệp, làm việc toàn thời gian, hoàn thiện tiêu chuẩn HGV, hoàn thiện các quy định pháp luật về nhiệm vụ hòa giải viên không chỉ hòa giải khi được yêu cầu mà còn có thể hòa giải “chủ động” cũng như tham gia vào việc “phòng ngừa” tranh chấp lao động, xây dựng và hoàn thiện các quy định về trình tự hòa giải tranh chấp lao động, hoàn thiện các quy định về giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành. Về một số đề xuất về tổ chức thực hiện hòa giải tranh chấp lao động trong thực tiễn: Tạo lập một hệ thống theo dõi toàn bộ quan hệ lao động và thỏa ước lao động tập, xây dựng chương riêng về tổ tụng lao động trong Bộ Luật Tố tụng dân sự hướng tới xây dựng một luật riêng về tổ tụng lao động; Bên cạnh đó, đưa ra một số giải pháp cấp bách, tạm thời về lực lượng và chất lượng hòa giải viên ở từng địa phương cũng như trong toàn quốc.

Trong phạm vi luận án, những đề xuất về tổ chức, quản lý, mô hình, nhiệm vụ ... của hòa giải viên mang tính khái quát và hệ thống. Những

nghiên cứu chi tiết, luận chứng cụ thể về từng nội dung như nhu cầu, tính cấp thiết, lợi ích và chi phí của việc thiết kế cơ quan... có thể vượt ra ngoài phạm vi luận án và sẽ trở thành một gợi ý cho việc nghiên cứu ở những công trình riêng trong tương lai.



## DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1.	Tên bài: “Về chế định hòa giải viên lao động”	2015	Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 7 năm 2015, trang 41
2.	Tên bài: “Giải quyết tranh chấp lao động ở Hoa Kỳ và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”	2015	Tạp chí Dân chủ và Pháp luật điện tử, ngày 01/10/2015
3.	Tên bài: “Xây dựng quy trình hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động”.	2016	Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội. số 2 năm 2016
4.	Tên bài: “Pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động và định hướng hoàn thiện”	2016	Tạp chí Dân chủ Pháp luật. số 2 năm 2016

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Danh mục tài liệu tiếng Việt

- [1] Đỗ Thị Vân Anh, (2010), *Nguyên nhân đình công ở một số doanh nghiệp trong thời gian qua*, Tạp chí Cộng sản số 21/2010.
- [2] Xuân Anh, (2004), *Pháp luật về đình công: nhận thức và hoàn thiện*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 9/2004.
- [3] Phạm Công Bảy, (2012), *Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học Xã hội.
- [4] Phạm Công Bảy, (2014), *Thực tiễn giải quyết các vụ án lao động tại tòa án ở Việt Nam*, Hội thảo: "Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức", Trường Đại học Luật Hà Nội.
- [5] Nguyễn Văn Bình, (2012), *Tổ chức công đoàn trong Luật Công đoàn và Bộ luật Lao động sửa đổi*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 5 năm 2012.
- [6] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, (2008), *Đạo luật Quan hệ lao động Malaysia năm 1967*, Hà Nội, Tài liệu dịch tham khảo.
- [7] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, (2006), *Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, Hà Nội.
- [8] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, (2008), *Đạo luật Quan hệ lao động Vương quốc Thái Lan năm 1975*, Hà Nội, Tài liệu dịch tham khảo.
- [9] Nguyễn Hữu Cát, (2006), *Đình công: nguyên nhân và giải pháp*, Tạp chí Lao động & Xã hội số 288/2006.

- [10] Nguyễn Hữu Chí, (2013), *Giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 từ quy định đến nhận thức và thực hiện*, Hà Nội, Tạp chí Luật học số 3 năm 2013.
- [11] Nguyễn Hữu Chí, (2014), *Luật Lao động 2012 và những thách thức đặt ra trong quá trình thực hiện*, Hà Nội, Hội thảo: "Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức".
- [12] Chính phủ, (2006), *Tờ trình số 70/TTr-CP ngày 11-5-2006 về Dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động*, Hà Nội.
- [13] Nguyễn Việt Cường, (2004), *Giải quyết tranh chấp về tai nạn lao động*, Tạp chí Tòa án nhân dân số 16/2004.
- [14] Đinh Thị Chiến, Đỗ Hải Hà, Trần Hoàng Hải, (2001), *Báo cáo kết quả điều tra xã hội học tại 117 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ số B2009-10-12, tháng 3-2011.
- [15] Eladio Daya, (2006), *Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.
- [16] Nguyễn Văn Dũng , (1996), *Tính đặc thù của thủ tục giải quyết các vụ án kinh tế và các tranh chấp lao động và một số kiến nghị*, Đề tài cấp bộ.
- [17] Hồ Xuân Dũng, (2012), *Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam – Khung pháp lý và thách thức*, Melbourne, Hội nghị "Regional Conference for Judges and Arbitrators on Employment Dispute Resolution Systems in Asia and the Pacific",
- [18] Đặng Đức San, (2010), *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, Hà Nội, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
- [19] Đảng Cộng sản Việt Nam, (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Hà Nội, Nxb Sự thật.

- [20] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Hà Nội, Nxb Chính trị quốc gia.
- [21] Đào Mộng Điệp, (2011), *Các giải pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng trong pháp luật lao động*, Hà Nội, Tạp chí Luật học số 10 năm 2011.
- [22] Đào Mộng Điệp, (2013), *Hình thức thực hiện quyền đại diện lao động theo pháp luật của Cộng hòa Liên bang Đức và Việt Nam dưới góc nhìn luật so sánh*, Hà Nội, Tạp chí Luật học số 5 năm 2013.
- [23] Trần Hoàng Hải, (2011), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam (sách chuyên khảo)*, Hà Nội, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- [24] Khuất Thị Thu Hiền (Chủ biên), (2009), *Giáo trình Luật Lao động, Trường Đại học Lao động – Xã hội*, Hà Nội, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
- [25] Vũ Thị Thu Hiền, (2002), *Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân – một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Đề tài Thạc sĩ luật học, Học viện Tư pháp.
- [26] Vũ Thị Thu Hiền, (2015), *Bàn về phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*, Hà Nội, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 12/2015.
- [27] Vũ Thị Thu Hiền, (2015), *Một số vấn đề chung về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*, Hà Nội, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 6 năm 2015.
- [28] Vũ Thị Thu Hiền, (2015), *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Hội đồng trọng tài lao động và kiến nghị hoàn thiện*, Hà Nội, Tạp chí Luật học.
- [29] Vũ Thị Thu Hiền, (2015), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hòa giải viên lao động và kiến nghị hoàn thiện*, Hà Nội, Tạp chí Dân chủ và pháp luật số 6 năm 2015.

- [30] Vũ Thị Thu Hiền, (2015), *Quan điểm của các nước và của Việt Nam về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*, Hà Nội, Tạp chí Nghề luật số 3 năm 2015.
- [31] Vũ Thị Thu Hiền, (2016), *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam*, Hà Nội, Luận án Tiến sĩ luật học Trường Đại học Lao động - Xã hội.
- [32] Đào Xuân Hội (Chủ biên), (2011), *Giáo trình pháp luật đại cương*, Hà Nội, NXB Lao động - Xã hội.
- [33] Đào Xuân Hội, (2012), *Một số vấn đề về phân loại tranh chấp lao động và thẩm quyền xử lý tranh chấp lao động tập thể về quyền và lợi ích*, Hà Nội, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 7 năm 2012.
- [34] Hoàng Hùng, (2006), *Tôn trọng quyền đình công của công nhân*, Báo Người lao động (Online) ngày 15-7-2006.
- [35] Jang Jung-Min Sunoo, (2014), *Phân tích các nhân tố chính làm nên một hệ thống giải quyết tranh chấp lao động thành công: Câu chuyện của ơ quan Hòa giải Liên bang Hoa Kỳ*, Hà Nội, Tài liệu Dự án SIIR/USAID.
- [36] Jeffrey S. Brand, (2012), *Giải quyết tranh chấp lao động từ góc nhìn của Hoa Kỳ và Quốc tế*, Hà Nội, Tọa đàm: "Thương lượng tập thể đa doanh nghiệp", Trung tâm Quan hệ Lao động – Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
- [37] Trần Thị Thúy Lâm, (2014), *Sự phát triển của pháp luật tố tụng lao động ở Việt Nam*, Hà Nội, Hội thảo: "Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức", Trường Đại học Luật Hà Nội.
- [38] Đào Thị Xuân Lan, (2004), *Hòa giải trong giải quyết tranh chấp kinh tế tại tòa án ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Viện Nhà nước và pháp luật.

- [39] Nguyễn Lâm, (2006), *Từ điển Từ và Ngữ Hán – Việt*, Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
- [40] Lê Văn Luật, (2004), *Vai trò và thủ tục hòa giải trong xét xử các tranh chấp lao động*, Tạp chí Tòa án nhân dân số 16/2004.
- [41] Lưu Bình Nhưỡng, (1996), *Giải quyết tranh chấp lao động trong nền kinh tế thị trường*, Đề tài Thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật.
- [42] Lưu Bình Nhưỡng, (2004), *Mấy ý kiến xung quan việc thụ lý giải quyết tranh chấp lao động có liên quan tới hợp đồng lao động*, Tạp chí Tòa án nhân dân số 16/2004.
- [43] Lưu Bình Nhưỡng, (2007), *Luật Lao động Việt Nam thời kỳ đổi mới*, Hà Nội, Tạp chí Luật học số 1 năm 2007.
- [44] Lưu Bình Nhưỡng, (2007), *Luật so sánh và thực tiễn xây dựng Bộ luật lao động ở Việt Nam*, Hà Nội, Tạp chí Luật học số 4 năm 2007.
- [45] Lưu Bình Nhưỡng (Chủ biên), (2014), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam - Trường Đại học Luật Hà Nội*, Hà Nội, Nhà xuất bản Công an nhân dân.
- [46] Lưu Bình Nhưỡng, (2002), *Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội.
- [47] Phạm Thị Thúy Nga, (2015), *Pháp luật lao động Việt Nam: 70 năm hình thành và phát triển*, Hà Nội, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 9 năm 2015.
- [48] Phạm Hữu Nghi, (2002), *Hòa giải trong tố tụng dân sự*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 12-2002.
- [49] Norbert Schuster, (2014), *Những điểm khác nhau giữa Luật tố tụng dân sự và Luật tòa án lao động những điểm mạnh và những điểm yếu trong thực tiễn tố tụng lao động tại Đức nhìn từ góc độ áp dụng pháp luật và thực tiễn hoạt động của luật sư*, Hà Nội, Hội thảo: "Giải quyết các

tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức”,  
Trường Đại học Luật Hà Nội.

- [50] Hoàng Phê, (1992), *Từ điển tiếng Việt*, Hà Nội, Nhà Xuất bản Khoa học Xã hội.
- [51] Richard B.Freeman và Joel Rogers, (1999), *Công nhân muốn gì*, Ithaca, ILR Press.
- [52] Trương Kim Oanh, (1996), *Hòa giải trong tố tụng dân sự*, Luận án thạc sỹ khoa học luật, Viện Nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật.
- [53] Trương Kim Oanh, (1997), *Một số vấn đề về nâng cao hiệu quả của biện pháp hòa giải*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 6-1997.
- [54] Trần Văn Quảng, (2004), *Chế định hòa giải trong pháp luật tố tụng dân sự Việt Nam – Cơ sở lý luận và thực tiễn*, Luận án tiến sỹ luật học.
- [55] Văn Tân, (1994), *Từ điển tiếng Việt*, Hà Nội, Nhà Xuất bản Khoa học Xã hội.
- [56] Lê Thị Hoài Thu, (2015), *Bất cập trong áp dụng các quy định pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 11/2005.
- [57] Nguyễn Xuân Thu, (2007), *Những điểm mới về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 2006*, Hà Nội, Tạp chí Luật học số 7 năm 2007.
- [58] Phan Hữu Thư, (1999), *Hòa giải và tự thỏa thuận trong tố tụng dân sự, kinh tế và lao động*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 2-1999.
- [59] Tòa án Nhân dân Thành phố Hà Nội, *Báo cáo số: 2928/BC-VP của về kết quả công tác năm 2013, nhiệm vụ công tác năm 2014 của ngành Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội* (Phục vụ kỳ họp thứ 8 Hội đồng nhân dân thành phố Hà Nội khóa XIV)(Số liệu tính từ ngày 01/10/2012 đến 30/9/2013).

- [60] Tòa án Nhân dân Tỉnh Quảng Trị, (2014), *Báo cáo số: 50-TAT về kết quả công tác năm 2014 và phương hướng nhiệm vụ năm 2015* (Số liệu từ ngày 01/10/2013 đến 30/09/2014), Quảng Trị.
- [61] Tòa án Nhân dân tỉnh Sóc Trăng, (2015), *Báo cáo số 396 – TA về Tình hình thụ lý, xét xử và thi hành án hình sự 6 tháng đầu năm 2014 và một số định hướng công tác 6 tháng cuối năm 2014 của Tòa án nhân dân Tỉnh*, Sóc Trăng.
- [62] Tổ bộ môn Luật lao động, Khoa Pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội, (1999), *Tổ tụng lao động*, Đề tài cấp cơ sở.
- [63] Phạm Trí Trung, (2014), *Một số gợi mở về quy trình giải quyết tranh chấp lao động*, Hà Nội, Hội thảo: "Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức", Trường Đại học Luật Hà Nội.
- [64] Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRD), (2016), *Báo cáo quan hệ lao động Việt Nam – 30 năm vận động và phát triển*, Hà Nội, Nhà Xuất bản Lao động - Xã hội.
- [65] Nguyễn Công Trứ, (2008), *Cơ chế ba bên: các lĩnh vực hợp tác hữu hiệu*, Tạp chí Nhà nước pháp luật số 5 năm 2008.
- [66] Phạm Công Trứ, (2015), *Quan hệ công nghiệp và kinh nghiệm vận dụng cơ chế ba bên tại một số quốc gia trên thế giới*, Hà Nội, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 10 năm 2009.
- [67] Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh, (2010), Tài liệu hội thảo "Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam – Những bất cập và hướng hoàn thiện" ngày 24-10-2010.
- [68] Tsukahara Nagaaki, (2014), *Các phương thức giải quyết tranh chấp lao động ở Nhật Bản*, Hà Nội, Hội thảo: "Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức".



- [69] Đặng Ngọc Tùng, (2004), *Công đoàn với vấn đề đình công, giải quyết đình công và một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đình công*, Thành phố Hồ Chí Minh: Tham luận Hội thảo về các vấn đề về đình công và giải quyết đình công, ngày 7-9-2004.
- [70] Thanh Tú, (2002), *Vướng mắc khi áp dụng chế định hòa giải trong quá trình giải quyết các vụ án dân sự*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 7-2002.
- [71] Katie Quan, (2012), *Thương lượng Tập thể dưới các góc nhìn*, Hà Nội, Tòa đàm thương lượng tập thể đa doanh nghiệp.
- [72] Ủy ban các vấn đề xã hội, (2006), *Báo cáo số 2131 BC/UBXH ngày 19-5-2006 về thẩm tra Dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động*, Hà Nội.
- [73] Ủy ban Thường vụ Quốc hội, (2006), *Báo cáo số 25/BC-BLDTBXH ngày 07-8-2006 về một số vấn đề cần tập trung thảo luận về Dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động (liên quan đến đình công và giải quyết đình công)*.
- [74] Nguyễn Thị Kim Vinh, (2002), *Pháp luật giải quyết tranh chấp kinh tế bằng con đường tòa án ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Viện nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật.
- [75] Vụ Pháp chế - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2010), *Pháp luật lao động các nước Asean*, Hà Nội, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
- [76] Vụ Tiền lương tiền công, (2015), *Báo cáo lãnh đạo Bộ về tình hình bổ nhiệm và quản lý hòa giải viên lao động (thời gian tính đến ngày 30/6/2015)*, Hà Nội.
- [77] Wolfgang Daubler, (2014), *Tòa án Lao động ở Đức*, Hà Nội, Hội thảo: "Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức", Trường Đại học Luật Hà Nội.

## Danh mục tài liệu tiếng Anh

- [78] Black, H. C, (1991), *Black's Law Dictionary* (Từ điển Luật học Anh – Mỹ), West Pub Co.
- [79] Brunei Darussalam, (1961), *Trade Disputes Act* (Luật Tranh chấp lao động Brunei).
- [80] Chang Hee Lee, (2006), *Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam*, Văn phòng ILO Việt Nam.
- [81] Cornu, G, (1990), *Vocabulaire Juridige* (Từ điển Luật học của Pháp), Presses Universitaires de France - PUF.
- [82] Hong Kong, (1971), *Trade Unions Ordinace* (Pháp lệnh công đoàn Hồng Kong).
- [83] International Labour Office, (1980), *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative Study*, ILO.
- [84] J. Wall và A. Lynn, (1993), *Trung gian hòa giải: điểm lại hiện trạng* (Nguyệt san giải quyết xung đột).
- [85] Michael Ballot, (1995), *Labor - Management Relations in a Changing Environment, second edition*.
- [86] Singapore, (1941), *Trade Dispute Act 1941* (Luật tranh chấp lao động của Singapore).
- [87] T. Hanami & R. Blanpain. (1989). *Industrial Conflict Resolution in Market Economies: A Study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA*, Kluwer Law and Taxation Publishers.
- [88] United Kingdom, (1992), *Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act* (Luật Công đoàn và Quan hệ lao động Liên hiệp Anh).

[89] Kluwe, William F.Fox, (1992), *International Commercial Agreement Law & Taxation*, chap.6.

**Danh mục tài liệu điện tử**

- [90] [http://www.binhduong.gov.vn/\\_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/BD\\_18-2016-QD-UB\\_08062016.pdf&action=default](http://www.binhduong.gov.vn/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/BD_18-2016-QD-UB_08062016.pdf&action=default), truy cập ngày 15 tháng 9 năm 2016
- [91] [http://www.sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn/c/document\\_library/get\\_file?uuid=9dfe270f-ed37-4d2b-8da4-4a0247063feb&groupId=75544](http://www.sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn/c/document_library/get_file?uuid=9dfe270f-ed37-4d2b-8da4-4a0247063feb&groupId=75544), truy cập ngày 15 tháng 9 năm 2016
- [92] <http://nld.com.vn/cong-doan/chong-mat-di-tim-hoa-giai-vien-20151005214815777.htm>, truy cập ngày 06 tháng 2 năm 2017
- [93] <http://nld.com.vn/cong-doan/lai-ban-cong-nhan-20161123214545158.htm>, truy cập ngày 06 tháng 2 năm 2017
- [94] <http://nld.com.vn/cong-doan/da-giai-quyet-dut-diem-20161228215232219.htm>, truy cập ngày 06 tháng 2 năm 2017
- [95] <http://nld.com.vn/cong-doan/hanh-xu-tuy-tien-20170106214844473.htm>, truy cập ngày 06 tháng 2 năm 2017