

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN BẰNG PHƯƠNG THỨC HÒA GIẢI - MỘT SỐ TỒN TẠI VÀ GIẢI PHÁP KHẮC PHỤC

KHÚC THỊ PHƯƠNG NHUNG*

Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải, đồng thời chỉ ra những tồn tại, bất cập trong các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức này nhằm đưa ra những giải pháp, kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải.

Từ khóa: Tranh chấp lao động, hòa giải, Hòa giải viên lao động, Bộ luật lao động.

Ngày nhận bài: 06/6/2019; Biên tập xong: 10/7/2019; Duyệt đăng: 02/10/2020.

The paper studies legal regulations on resolving individual labor dispute by mediation, points out its obstacles and solutions to improve the law as well as efficiency of individual labor disputes by mediation.

Keywords: Labor disputes, mediation, Labor mediator, the Labor Code.

1. Quy định về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải

1.1. Các quy định về chủ thể tiến hành hòa giải

Hòa giải là sự tiếp nối quá trình thương lượng, trong đó các bên cố gắng làm điều hòa những ý kiến bất đồng. Bên thứ ba đóng vai trò trung gian, hoàn toàn độc lập với hai bên và hành động một cách vô tư, không thiên vị, tìm cách đưa các bên tranh chấp tới những điểm mà họ có thể thỏa thuận với nhau. Người hòa giải không có quyền áp đặt và không tham gia tích cực vào quá trình giải quyết tranh chấp nhưng hành động như một người môi giới, giúp hai bên ngồi lại với nhau¹. Hòa giải được quy định trong nhiều văn bản của Tổ chức lao động quốc tế (International Labor Organization – ILO) như Khuyến nghị số 92 (29/6/1951) về hòa giải và trọng tài tự nguyện; Công ước 154 về xúc tiến thương lượng tập thể (19/6/1981); Khuyến nghị số 81 (19/6/1947) về thanh tra lao động...

Ở Việt Nam, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động được quy định ngay từ Pháp lệnh Hợp đồng lao động năm 1990 và sau đó

là Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 1994. Các quy định về hòa giải tranh chấp lao động được kế thừa, bổ sung trong các lần sửa đổi, bổ sung BLLĐ vào các năm 2002, 2006, 2007 và hiện nay là BLLĐ năm 2012, Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về giải quyết tranh chấp lao động và Thông tư số 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 hướng dẫn Nghị định số 46/2013/NĐ-CP. Theo đó, Hòa giải viên lao động (HGVLD) là người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 5 năm để hòa giải tranh chấp lao động (TCLĐ) và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề theo quy định của pháp luật². Quy trình bổ nhiệm gồm 02 bước:

- (i) Tự đăng kí hoặc được giới thiệu;
- (ii) Cơ quan có thẩm quyền xem xét và bổ nhiệm HGVLD.

Sau khi được bổ nhiệm, trong những ngày được cử để hòa giải TCLĐ, tranh chấp hợp

* Tiến sĩ, Khoa Pháp luật dân sự và Kiểm sát dân sự Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

¹ Tổ chức lao động quốc tế (1997), *Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm có liên quan*, David Macdonald & Caroline Vandenabeele.

² Khoản 1 Điều 3 Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động

đồng đào tạo nghề thì HGVLD 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 trong những ngày thực hiện công tác hòa giải theo chế độ hiện hành và được bảo đảm các điều kiện cần thiết về phòng họp, tài liệu, văn phòng phẩm phục vụ hòa giải TCLĐ. 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.

Đây cũng chính là một trong những điểm khác biệt về chế định giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng Hòa giải của Việt Nam so với một số quốc gia khác. Bởi lẽ ở một số các quốc gia khác, HGVLD phải là một quan chức nhà nước³. Chẳng hạn như ở Indonesia, HGVLD là một quan chức thuộc Vụ nhân lực do Bộ trưởng bổ nhiệm. Còn ở Việt Nam, HGVLD là công chức nhà nước (thuộc phòng Lao động - Thương binh và Xã hội).

Để nâng cao được vị trí cũng như uy tín của người hòa giải tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động cá nhân nói riêng, pháp luật lao động của hầu hết các quốc gia đều có quy định cụ thể về tiêu chuẩn bổ nhiệm HGVLD. Các tiêu chuẩn này ở mỗi quốc gia có những điểm khác nhau nhất định tùy vào tình hình kinh tế, chính trị, tôn giáo cụ thể của mỗi nước nhưng nhìn chung, tiêu chuẩn của HGVLD được quy định dựa vào các tiêu chí cơ bản như: phẩm chất, đạo đức, danh tiếng cá nhân và năng lực chuyên môn nghiệp vụ... Không những vậy, để việc hòa giải đạt kết quả, HGVLD phải có được sự tin nhiệm và tin cậy của cả hai bên tranh chấp. Đồng thời, HGVLD phải có danh tiếng cá

nhân tốt. Chính vì vậy, pháp luật giải quyết tranh chấp lao động của hầu hết các quốc gia đều quy định các điều kiện cơ bản này. Điển hình như ở Indonesia, HGVLD tối thiểu phải 45 tuổi, tin và phục tùng trước Đức Chúa Trời, đáng kính; phải có nhân phẩm, trung thực, công bằng và danh tiếng tốt.

Bên cạnh những tiêu chuẩn về phẩm chất, đạo đức, uy tín thì tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn cũng rất được coi trọng. Bởi lẽ, trình độ kiến thức và kinh nghiệm cũng là những điều kiện giúp cho một Hòa giải viên có thể thực hiện công tác hòa giải một cách chuyên nghiệp. Chính vì vậy, ở rất nhiều quốc gia, HGVLD thường được tuyển chọn từ các cơ quan nhà nước liên quan đến lĩnh vực lao động hoặc quan hệ lao động. Điển hình như ở Mỹ, thông thường Ban trung gian và Hòa giải liên bang sẽ bổ nhiệm những viên chức hòa giải mới từ công đoàn hoặc từ ban quản lý nhân sự. Còn ở Indonesia, theo quy định tại điểm g khoản 1 Điều 19 Luật về giải quyết tranh chấp lao động năm 2004, HGVLD phải có ít nhất 05 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động⁴...

Ở Việt Nam, HGVLD do cơ quan lao động cấp huyện cử để tiến hành hòa giải các tranh chấp lao động. Đó là những cá nhân đáp ứng đủ những tiêu chuẩn mà pháp luật quy định tại Điều 4 Nghị định số 46/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về tranh chấp lao động: (i) Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt; (ii) Không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án; (iii) Am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan; (iv) Có 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, có kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động. Dựa vào những tiêu chuẩn này, có thể nói rằng theo quy định của pháp luật hiện hành HGVLD phải là người có chuyên môn

³ Nguyễn Xuân Thu (2008), "Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam - Nhìn từ góc độ sử dụng cơ chế ba bên", *Tạp chí Luật học*, (2), tr. 45-53.

⁴ Vũ Thu Hiền (2014), "Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động", *Đặc san tuyên truyền pháp luật*, tr. 50-54 (2)

và kinh nghiệm giải quyết các vụ việc tranh chấp lao động, ngoài ra họ còn đóng vai trò là trung gian kết nối giữa các bên, không thuộc thành phần của bên nào nên đảm bảo được tính trung thực và công bằng.

Hơn nữa, pháp luật lao động hiện nay cũng đã mở rộng đối tượng được tham gia làm HGVLD. Theo đó, không chỉ có cán bộ phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện, cán bộ Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất mà cả những cá nhân độc lập nếu đáp ứng đủ các điều kiện đối với HGVLD cũng đều có quyền đăng ký tham gia làm HGVLD. Như vậy, nếu như trước đây quy định về tiêu chuẩn để được công nhận là HGVLD tại Điều 6 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 BLLĐ về giải quyết tranh chấp lao động còn rất chung chung như HGVLD phải có “hiểu biết về pháp luật lao động” và “kỹ năng hòa giải hoặc kinh nghiệm trong việc tổ chức hòa giải”... thì quy định tại Nghị định 46/NĐ-CP đã có sự thay đổi theo hướng quy định chi tiết hơn, cụ thể hơn các tiêu chuẩn của HGVLD, cũng như mở rộng phạm vi chủ thể có thể trở thành HGVLD. Từ đó, tạo điều kiện thuận lợi cho các quá trình giải quyết các tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động cá nhân nói riêng.

Cùng với các quy định về tiêu chuẩn để được bổ nhiệm HGVLD, quy định về thẩm quyền bổ nhiệm HGVLD cũng có ý nghĩa tích cực trong việc nêu bật tầm quan trọng của công tác hòa giải cũng như vị thế của người làm công tác hòa giải. Bởi lẽ, xuất phát từ thực tiễn và tâm lý chung, nếu HGVLD do các cơ quan cấp cao lựa chọn sẽ dễ tạo được vị thế và uy tín với các bên tranh chấp hơn. Chính vì lẽ đó mà 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, chẳng hạn như: Ở Đan Mạch, HGVLD được Bộ trưởng Bộ Lao động bổ nhiệm thông qua sự giới thiệu của Tòa án lao động; hay ở Indonesia, HGVLD ghi

danah tại cơ quan quản lý Nhà nước về lao động được Bộ trưởng Bộ Lao động trao bằng chứng nhận hợp pháp... Ở một số nước, Hòa giải viên lao động được đích thân người đứng đầu Nhà nước hoặc Nội các Chính phủ bầu như ở Na Uy, Hòa giải viên trung ương và cơ sở được chỉ định bởi nhà vua; ở Phần Lan, hai viên chức hòa giải quốc gia được bổ nhiệm bởi Tổng thống, Hòa giải viên cấp cơ sở được chỉ định bởi Hội đồng nhà nước.⁵

Xuất phát từ ý nghĩa đó, pháp luật Việt Nam cũng đã có sự thay đổi để phù hợp với thông lệ quốc tế. Theo đó, nếu như trước đây, quy định của BLLĐ 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 thì hiện nay, để tạo được vị thế và góp phần nâng cao hơn uy tín của Hòa giải viên lao động với các bên tranh chấp, BLLĐ năm 2012 đã có sự sửa đổi quy định này theo hướng trao quyền bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm HGVLD cho người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước cao hơn là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Có thể nói, HGVLD là chủ thể có tính độc lập tương đối cao trong việc giải quyết các tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động cá nhân nói riêng. Điều này góp phần giải quyết những mâu thuẫn, bất đồng phát sinh trong quan hệ lao động và quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động một cách nhanh chóng, kịp thời, đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc và các quy định của pháp luật; từ đó bảo vệ một cách tốt nhất quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động, giúp cho quan hệ lao động được hài hòa, ổn định và phát triển bền vững kinh tế - xã hội.

1.2. Quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải

Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của HGVLD được quy định tại Điều 201 BLLĐ năm 2012; Nghị định số

⁵ Vũ Thu Hiền (2014), *Tlđđ*, tr. 55(2)

46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về tranh chấp lao động; Điều 7 Thông tư 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 hướng dẫn Nghị định 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về tranh chấp lao động. Theo đó, có thể khái quát trình tự, thủ tục này như sau:

Bước 1: Nhận đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động

Mỗi bên hoặc cả hai bên TCLĐ khi có yêu cầu giải quyết TCLĐ phải làm đơn yêu cầu hòa giải và gửi đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội nơi có trụ sở của doanh nghiệp. Cơ quan này có trách nhiệm nhận đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động và thực hiện các thủ tục cần thiết để HGVLD tiến hành hòa giải tranh chấp.

Trên cơ sở danh sách HGVLD, bên yêu cầu hòa giải được quyền lựa chọn HGVLD để đề nghị Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cử HGVLD tham gia hòa giải vụ tranh chấp của mình. Việc pháp luật lao động cho phép bên yêu cầu hòa giải được lựa chọn HGVLD là một quy định mới của BLLĐ năm 2012 nhằm đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp.

Trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ khi nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định cử HGVLD tham gia giải quyết TCLĐ. Trường hợp thật cần thiết thì Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khác trong tỉnh đề cử HGVLD hỗ trợ giải quyết TCLĐ.

Có thể thấy, quy định của pháp luật hiện hành cho thấy sự kịp thời của cơ quan, cá nhân có thẩm quyền trong việc giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐ cá nhân nói riêng. Điều này góp phần đáng kể vào việc duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tạo điều kiện cho việc phát triển kinh tế xã hội.

Bước 2: Chuẩn bị phiên họp hòa giải

Trong thời hạn 01 ngày kể từ khi nhận được quyết định cử tham gia giải quyết tranh chấp, HGVLD phải thông báo chương trình, thời gian, địa điểm tổ chức phiên hòa giải cho các bên tranh TCLĐ biết trước khi tiến hành ít nhất 01 ngày làm việc.

Bước 3. Tổ chức hòa giải tranh chấp lao động

Tại phiên họp hòa giải, HGVLD phải kiểm tra sự có mặt của hai bên tranh chấp lao động, những người được mời. Trường hợp hai bên tranh chấp lao động ủy quyền cho người khác làm đại diện thì phải kiểm tra giấy ủy quyền. Nếu một trong hai bên tranh chấp vắng mặt hoặc cử người đại diện mà không có giấy ủy quyền thì hoãn phiên họp hòa giải sang ngày làm việc tiếp theo và hướng dẫn cho hai bên thực hiện đúng theo quy định của pháp luật.

Khi hai bên tranh chấp hoặc đại diện của họ có mặt đầy đủ tại phiên họp, HGVLD tiến hành hòa giải theo trình tự sau:

- + Tuyên bố lý do của phiên Hòa giải và giới thiệu thành phần tham dự phiên họp;
- + Đọc đơn của nguyên đơn;
- + Bên nguyên đơn trình bày;
- + Bên bị đơn trình bày;
- + Hòa giải viên chất vấn các bên, nêu các chứng cứ và yêu cầu nhân chứng (nếu có) phát biểu.

Hòa giải viên căn cứ vào pháp luật lao động, các tài liệu, chứng cứ, ý kiến của các bên tranh chấp, phân tích đánh giá vụ việc, nêu những điểm đúng sai của hai bên để hai bên tự hòa giải với nhau hoặc đưa ra phương án hòa giải để hai bên xem xét, thương lượng và chấp thuận.

Trường hợp bên nguyên đơn chấp thuận rút yêu cầu hoặc hai bên tự hòa giải được hoặc chấp thuận phương án hòa giải thì Hòa giải viên lập Biên bản hòa giải thành, có chữ ký của 2 bên tranh chấp và Hòa giải viên. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thỏa thuận ghi trong Biên bản hòa giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp thuận phương án hòa giải thì Hòa giải viên lập Biên bản hòa giải không thành trong đó ghi rõ ý kiến của hai bên. Biên bản phải có chữ ký của 2 bên và Hòa giải viên.

Trường hợp một bên đã được triệu tập đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hòa giải viên lập Biên bản hòa giải không thành, trong đó ghi rõ ý kiến của bên có mặt. Biên bản phải có chữ ký của bên có mặt và Hòa giải viên.

Biên bản hòa giải phải được sao gửi cho các bên TCLĐ trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ ngày lập biên bản hòa giải. Trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải, HGVLD phải kết thúc việc hòa giải.

Như vậy, để tạo sự linh hoạt, chủ động cho HGVLD khi tiến hành hòa giải tranh chấp lao động cá nhân, pháp luật lao động hiện hành không quy định chi tiết, cụ thể về trình tự, thủ tục tiến hành một buổi hòa giải tranh chấp lao động như Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH trước đây mà chỉ quy định một số vấn đề chung mang tính định hướng cho phiên hòa giải. Các vấn đề còn lại như việc nhận đơn yêu cầu hòa giải, công tác chuẩn bị cho phiên hòa giải, trình tự tiến hành phiên hòa giải... hoàn toàn do Hòa giải viên chủ động sắp xếp, thực hiện. Buổi hòa giải tranh chấp lao động cá nhân do Hòa giải viên tiến hành chỉ cần đảm bảo: sự có mặt của các bên tranh chấp, các bên tranh chấp tự thương lượng giải quyết tranh chấp của mình, Hòa giải viên đưa ra phương án giải quyết tranh chấp lao động của mình để các bên tranh chấp xem xét, lựa chọn. Trong trường hợp hòa 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 hòa giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân đó.

Nhìn chung, việc quy định thủ tục hòa giải TCLĐ cá nhân của HGVLD đã đáp ứng

được đòi hỏi giải quyết tranh chấp lao động cá nhân một cách nhanh chóng và linh hoạt, tôn trọng, đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp và tạo sự thuận lợi cho các bên tranh chấp.

2. Một số tồn tại, bất cập khi giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải và giải pháp khắc phục

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

2.1. Những tồn tại, bất cập

Thứ nhất, các văn bản pháp luật về lao động và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân hiện hành chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, chưa tạo được cơ sở pháp lý khoa học cho việc giải quyết tranh chấp lao động mặc dù đã được sửa đổi, bổ sung. Điển hình như:

- Khoản 1, Điều 201 BLLĐ năm 2012 và khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 đã liệt kê 05 loại tranh chấp lao động không bắt buộc qua hòa giải. Quy định như vậy đồng nghĩa với việc không giao thẩm quyền giải quyết 05 loại tranh chấp trên cho HGVLD, trong khi có 2/5 loại tranh chấp đó rất cần hòa giải là tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động; tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công lập đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Biên bản hòa giải thành của HGVLD lập bản chất là sự ghi nhận ý chí công dân, đó là “sản phẩm của xã hội”, không giống như quyết định công nhận hòa giải thành do Tòa án ban hành là “sản phẩm của Nhà nước”. Do đó, nó không được cơ quan thi hành án cưỡng chế thi hành nếu bên có nghĩa vụ không tự nguyện thi hành.

- Pháp luật mới chỉ quy định về cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm và đánh giá hoạt động của HGVLD mà chưa quy định

về cơ chế hỗ trợ, đào tạo, tập huấn HGVLD, trong khi đây là một trong những nội dung cơ bản để nâng cao chất lượng HGVLD.

- Về thời hiệu yêu cầu HGVLD tiến hành hòa giải tranh chấp lao động cá nhân: Điều 202 BLLĐ năm 2012 không quy định rõ ngày nào là ngày “phát hiện ra hành vi” nên trên thực tế, việc hiểu và áp dụng quy định này linh hoạt, cảm tính và khó có thể xác định được chính xác.

- Về tính hiệu quả khi giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua HGVLD: Mặc dù đã được bổ nhiệm HGVLD nhưng thực tế từ khi được bổ nhiệm, đội ngũ HGVLD hoạt động không hiệu quả, chỉ mang tính hình thức. Thậm chí, có những nơi mà từ khi được bổ nhiệm, HGVLD vẫn chưa hòa giải một vụ tranh chấp lao động cá nhân nào. Điều đó không có nghĩa là trên địa bàn đó không có TCLĐ cá nhân xảy ra mà có thể có TCLĐ cá nhân nhưng do nhiều nguyên nhân mà không được hòa giải thông qua HGVLD. Có thể kể đến như trường hợp người lao động không biết đến việc giải quyết TCLĐ cá nhân thông qua hòa giải, không nắm được các thủ tục, ngại va chạm dù quyền lợi có bị ảnh hưởng; HGVLD đã tổ chức phiên hòa giải nhưng các bên tranh chấp không tham dự...

Thứ hai, số lượng HGVLD còn ít, không đồng đều giữa các quận, huyện. Đội ngũ HGVLD chưa được quan tâm đúng mức, hầu như chỉ mang tính hình thức.

Thứ ba, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội chủ yếu giải quyết về mặt thương binh - xã hội, còn mảng lao động bị bỏ ngỏ, ít được quan tâm nên đến khi có yêu cầu hòa giải TCLĐ thì họ lại rất lúng túng.

Thứ tư, việc tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật cho các chủ thể liên quan đến việc giải quyết TCLĐ không được tiến hành thường xuyên và chưa có hiệu quả nên các bên tranh chấp ngại hòa giải thông qua HGVLD là người thuộc phòng Lao động - Thương binh và Xã hội vì sợ bị xử lý vi phạm hành chính nếu «tự khai» các sai phạm.

2.2. Nguyên nhân của những tồn tại, bất cập trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải

Thứ nhất, nguyên nhân xuất phát từ những hạn chế, bất cập của hệ thống pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân trong các quy định của pháp luật lao động hiện hành. Hệ quả là quá trình áp dụng pháp luật còn gặp nhiều khó khăn và TCLĐ cá nhân vẫn không ngừng gia tăng trong thực tế.

Thứ hai, yêu cầu đa dạng hóa thành phần đội ngũ HGVLD vẫn có những hạn chế nhất định, dẫn đến tình trạng cùng là HGVLD nhưng người thì quá tải, người thì không có việc. Điều này sẽ gây khó khăn cho việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của HGVLD.

Thứ ba, mặc dù hòa giải là nguyên tắc xuyên suốt quá trình giải quyết TCLĐ cá nhân nhưng hiện nay, ở một số địa phương chưa kiện toàn đội ngũ HGVLD hoặc đã kiện toàn nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế. Thậm chí, đã có HGVLD nhưng đội ngũ này hoạt động không hiệu quả, hòa giải vẫn mang tính hình thức, kỹ năng, phương pháp hòa giải chưa tốt nên để vụ việc kéo dài.

2.3. Các giải pháp khắc phục

Thứ nhất, hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến giải quyết TCLĐ cá nhân bằng phương thức hòa giải để đáp ứng được yêu cầu thực tiễn và tạo hành lang pháp lý thuận lợi để giải quyết tranh chấp lao động khi có phát sinh. Theo đó, cần:

- Sửa đổi khoản 1 Điều 201 BLLĐ năm 2012 và khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 theo hướng quy định 02 loại tranh chấp bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải là tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng và tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công lập đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Pháp luật cần có cơ chế cụ thể để hỗ trợ việc thực thi các cam kết đã được các bên tranh chấp thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành. Điều này sẽ giúp cho phương

thức hòa giải thực sự có ý nghĩa không chỉ đối với các bên tranh chấp mà còn đối với nhà nước và nền kinh tế khi tiết kiệm được thời gian, chi phí cũng như giúp ổn định quan hệ lao động. Bởi lẽ, trong điều kiện kinh tế như hiện nay, quan hệ lao động ngày càng phát triển, tranh chấp phát sinh là điều khó tránh khỏi, đặc biệt là tranh chấp lao động cá nhân. Do vậy, nếu không có cơ chế hỗ trợ thì hành các cam kết của các bên tranh chấp thì phương thức hòa giải trong giải quyết tranh chấp sẽ chỉ mang tính hình thức, thủ tục để các bên đưa tranh chấp ra Tòa án giải quyết.

- Để có cách hiểu và áp dụng thống nhất về thời hiệu yêu cầu HGVLD hòa giải tranh chấp lao động cá nhân, cần phải có hướng dẫn cụ thể quy định tại khoản 1 Điều 202 BLLĐ về ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

Thứ hai, cần củng cố lại đội ngũ HGVLD, tăng số lượng HGVLD ở các quận huyện, đặc biệt là những vùng tập trung nhiều các doanh nghiệp; nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ HGVLD. Bởi lẽ, với thủ tục hòa giải được pháp luật quy định đơn giản, linh hoạt thì việc hòa giải thành hay không phụ thuộc phần lớn vào năng lực của chủ thể tiến hành hòa giải. Do đó, việc nâng cao tiêu chuẩn của HGVLD cũng như chú trọng phương thức hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là một điều tất yếu trong hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Theo đó, HGVLD ngoài việc phải am hiểu pháp luật còn phải có “nghệ thuật thuyết phục” để các bên đồng ý hòa giải. Để có “nghệ thuật thuyết phục” này thì ngoài khả năng của bản thân, HGVLD cũng cần phải được tạo điều kiện để cọ sát thực tế nhằm đúc kết kinh nghiệm hòa giải. Có thể nói, hiệu quả của giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải phụ thuộc rất nhiều vào năng lực, trình độ của các HGVLD. Một khi phương án mà HGVLD đưa ra được các bên chấp thuận thì tranh chấp đó được giải quyết nhanh gọn, tiết kiệm, duy trì được mối quan hệ lao động

giữa các bên trong tranh chấp.

Thứ ba, để khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu HGVLD và góp phần nâng cao năng lực của Hòa giải viên, pháp luật cần quy định cụ thể những trường hợp cần thiết để Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đề nghị chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khác trong tỉnh để cử HGVLD hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động. Đồng thời, các cơ quan quản lý nhà nước về lao động các cấp huyện cần có sự quan tâm đúng mức tới hoạt động hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động để đảm bảo hiệu quả trong tất cả các khâu công tác.

Thứ tư, để hoạt động hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được chuyên môn hóa; công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ HGVLD được chuyên sâu, gắn với thực tiễn đời sống lao động thì cần phải thường xuyên tập huấn, tạo điều kiện cho đội ngũ HGVLD cọ sát thực tế. Hiện nay, phần lớn HGVLD hoạt động kiêm nhiệm nên cơ quan quản lý đội ngũ HGVLD cần có văn bản thỏa thuận với các đơn vị nơi HGVLD đang làm việc nhằm tạo điều kiện cho HGVLD đầu tư nhiều hơn cho công tác hòa giải.

Thứ năm, tăng cường và tiến hành thường xuyên công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật cho các chủ thể liên quan đến việc giải quyết tranh chấp lao động. Từ đó, các bên tranh chấp hiểu về vai trò, ý nghĩa của phương thức hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, trên cơ sở đó nghiêm chỉnh thực thi những cam kết đạt được trong quá trình hòa giải, góp phần ổn định và phát triển quan hệ lao động.

Tóm lại, xuất phát từ những ưu thế của phương thức hòa giải mà việc nâng cao vai trò và tính hiệu quả của phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân này cần được chú trọng và phát triển. Do đó, việc triển khai và thực hiện đồng bộ các giải pháp pháp lý cũng như những giải pháp về tổ chức thực hiện là điều cần thiết./.