



CIRD

TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Đản tin **QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

SỐ 35 - QUÝ IV.2020

XÂY DỰNG HỆ THỐNG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TIẾN BỘ VÀ THỰC THI

Có thể khẳng định năm 2020, Việt Nam đã đạt được “mục tiêu kép” trong phòng chống dịch Covid-19 và duy trì tăng trưởng kinh tế.

Trong cả giai đoạn 2016-2020, nhờ sự vào cuộc quyết liệt của cả hệ thống chính trị và sự chung sức, đồng lòng, nỗ lực vượt bậc, quyết liệt, kịp thời của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân và cộng đồng doanh nghiệp, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu rất quan trọng, khá toàn diện trên hầu hết các lĩnh vực, tạo nhiều dấu ấn nổi bật.

*(Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc,
tại Hội nghị trực tuyến toàn
quốc của Chính phủ với các địa
phương, ngày 28/12/2020)*



Một hệ thống giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả được bắt đầu với các quy trình dựa trên sự đồng thuận và dành ưu tiên nhất cho các quy trình này, sau đó mới đến các quy trình dựa trên quyền; chỉ sử dụng quyền lực khi không tìm được giải pháp nào khác.

Bộ máy hòa giải tự nguyện, phù hợp với điều kiện quốc gia, cần có để hỗ trợ việc phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động.

(ILO, Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động)



TRONG SỐ NÀY

Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động - đổi mới phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa	2 + 3	Đảm bảo vận hành hệ thống giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả ở Việt Nam	8+9	Một số sự kiện và thành tựu nổi bật về quan hệ lao động giai đoạn 2016-2020	14
Những nhiệm vụ đặt ra trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam theo tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng	4+5	Giải quyết tranh chấp lao động tại địa phương - triển khai thực hiện Bộ luật Lao động 2019	10+11	Danh mục văn bản về lao động và quan hệ lao động ban hành năm 2020	15
Nâng cao hiệu quả thực thi các cơ chế, chính sách pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động	6+7	Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động	12	Một số ấn phẩm do Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động ấn hành	16
		Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng Trọng tài lao động	13		

Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động - Đối mới phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Bộ luật Lao động ban hành năm 2019 (có hiệu lực từ ngày 01/1/2021) đã thể hiện một bước tiến lớn hơn trong việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường. Các quy định trong Bộ luật Lao động 2019 đã tiệm cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhất là các tiêu chuẩn lao động cơ bản về các nguyên tắc và quyền cơ bản của người lao động trong lao động. Bộ luật bảo vệ tốt hơn các quyền của người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời trao quyền tự chủ cho các bên quan hệ lao động tự quyết định các vấn đề về tiền lương và các điều kiện lao động khác thông qua đối thoại, thương lượng.

Đặc biệt, các quy định về tranh chấp lao động cũng được sửa đổi, bổ sung một cách toàn diện và có hệ thống. Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động được quy định nhằm phát huy tối đa vai trò, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của các thiết chế hòa giải và trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động và trong hỗ trợ quan hệ lao động; đảm bảo các cơ chế, thiết chế có sự tín nhiệm và đáp ứng yêu cầu của các bên trong quan hệ lao động.

Các quy định về tranh chấp lao động (TCLĐ) trong Bộ luật Lao động 2019 (BLLĐ2019) được quy định tại 5 mục, 33 điều (từ Điều 179 đến Điều 211), với những nội dung sửa đổi, bổ sung chính như sau:

1. Định nghĩa rõ ràng và cụ thể các loại TCLĐ và bổ sung loại TCLĐ mới

- TCLĐ cá nhân bao gồm:

TCLĐ cá nhân giữa người lao động (NLĐ) với người sử dụng lao động (NSDLĐ); giữa NLĐ với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa NLĐ thuê lại với NSDLĐ thuê lại;

- TCLĐ tập thể về quyền, là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện NLĐ với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ phát sinh trong trường hợp sau đây:

- + Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác;
- + Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;
- + Khi NSDLĐ có hành vi phân biệt đối xử đối với NLĐ, thành viên ban lãnh

đạo của tổ chức đại diện NLĐ vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện NLĐ; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện NLĐ; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

- TCLĐ tập thể về lợi ích bao gồm:

- + TCLĐ phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;
- + Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.
- Tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLĐ với nhau (Điều 179).

2. Sửa đổi nguyên tắc giải quyết TCLĐ theo hướng tôn trọng tối đa quyền tự quyết của các bên tranh chấp trong việc lựa chọn phương thức tự thương lượng hay yêu cầu bên thứ ba hỗ trợ để giải quyết TCLĐ

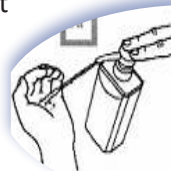
BLLĐ2019 (khoản 1 Điều 180) nêu nguyên tắc "tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết TCLĐ", thay thế cho quy định việc giải quyết TCLĐ "trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng" tại BLLĐ2012 (khoản 5 Điều 194) trước đây.

Thêm nữa, BLLĐ2019 (khoản 5 Điều 180) quy định nguyên tắc giải quyết TCLĐ của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ được tiến hành "sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý", thay thế cho quy định cơ quan, tổ chức, cá nhân chỉ giải quyết TCLĐ "khi có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng hoặc thương lượng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện" (khoản 6 Điều 194 BLLĐ2012).

3. Quy định mới về đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết TCLĐ là cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân (UBND)

Khi có yêu cầu, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết TCLĐ và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết TCLĐ.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, cơ quan tiếp nhận phải chuyển yêu cầu đến hòa giải viên lao động (HGVLD) (trường hợp bắt buộc phải hòa giải), chuyển đến Hội đồng Trọng tài lao động (HĐTTLD) (trường hợp



yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết) hoặc hướng dẫn gửi đến Tòa án để giải quyết (khoản 3 Điều 181 BLLĐ2019).

4. Bổ sung thẩm quyền cho HĐTTLĐ

- HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân.

- Bổ sung thẩm quyền giải quyết TCLĐ tập thể về quyền là HĐTTLĐ (bổ quy định Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết TCLĐ tập thể về quyền).

5. Quy định mới về tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ

- Số lượng thành viên HĐTTLĐ được tăng lên, đảm bảo nguyên tắc cân bằng ba bên

Số lượng trọng tài viên lao động của HĐTTLĐ do Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người; số lượng ngang nhau do các bên là cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh và tổ chức đại diện của NSDLĐ trên địa bàn tỉnh đề cử.

- Ban trọng tài lao động được HĐTTLĐ thành lập để giải quyết TCLĐ khi có yêu cầu giải quyết

Ban trọng tài là các trọng tài viên trong danh sách HĐTTLĐ và được đại diện bên tranh chấp chọn, được HĐTTLĐ ra quyết định thành lập khi có yêu cầu giải quyết TCLĐ (quy định tại các điều 189, 193 và 197 của BLLĐ2019).

6. Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ của HGVLD

Thủ tục hòa giải của HGVLD là bắt buộc đối với tất cả các TCLĐ trước khi các bên yêu cầu HĐTTLĐ hoặc Tòa án giải quyết (chỉ trừ một số loại TCLĐ cá nhân được quy định tại khoản 1 Điều 188 BLLĐ2019).

Đối với TCLĐ cá nhân hoặc TCLĐ tập thể về quyền: sau thủ tục hòa giải bắt buộc, các bên có thể lựa chọn việc giải quyết tranh chấp bởi HĐTTLĐ hoặc Tòa án nhân dân.

Đối với TCLĐ tập thể về

lợi ích: sau thủ tục hòa giải bắt buộc, tổ chức đại diện NLĐ có quyền tiến hành thủ tục theo quy định để đình công.

7. Sửa đổi, bổ sung thời hiệu để giải quyết các loại TCLĐ

- Thời hiệu giải quyết TCLĐ cá nhân về cơ bản được BLLĐ2019 giữ nguyên là 06 tháng kể từ ngày phát hiện đối với yêu cầu hòa giải và 01 năm kể từ ngày phát hiện đối với yêu cầu Tòa án giải quyết.

Tuy nhiên, BLLĐ2019 bổ sung thời hiệu giải quyết TCLĐ trong trường hợp yêu cầu HĐTTLĐ là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi được cho là đã xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của bên tranh chấp.

- BLLĐ2019 còn quy định thêm về thời gian không tính vào thời hiệu (khoản 4 Điều 190). Theo đó, nếu người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác mà không thể yêu cầu đúng thời hạn thì thời gian có sự kiện đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân.

- Thời hiệu yêu cầu HGVLD thực hiện hòa giải TCLĐ tập thể về quyền là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

- Thời hiệu yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết TCLĐ tập thể về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

- Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết TCLĐ tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

8. Quy định mới về chủ thể có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công

Điều 199 BLLĐ2019 quy định tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (công đoàn cơ sở hoặc tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp) là một bên TCLĐ tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục để đình công theo quy định (BLLĐ2012

quy định chủ thể là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn cấp trên theo đề nghị của NLĐ).

9. Quy định cụ thể các trường hợp NLĐ có quyền đình công đối với TCLĐ tập thể về lợi ích

Theo đó, tổ chức đại diện NLĐ là bên TCLĐ tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của BLLĐ2019 để đình công trong các trường hợp sau đây:

(1) Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà HGVLD không tiến hành hòa giải;

(2) Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc NSDLĐ là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

10. Quy định chủ thể lấy ý kiến về đình công trước khi tiến hành đình công

Lấy ý kiến của toàn thể NLĐ hoặc thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện NLĐ tham gia thương lượng trước khi tiến hành đình công (BLLĐ2012 quy định chủ thể lấy ý kiến là thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng sản xuất).

11. Quy định nơi sử dụng lao động không được đình công

BLLĐ2019 quy định, không được đình công ở nơi sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định cụ thể danh mục nơi sử dụng lao động không được đình công. (Theo BLLĐ2012 thì tập thể NLĐ không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân).

12. Bãi bỏ điều khoản quy định tại Mục 5 Chương XIV BLLĐ2012 (Tòa án xét tính hợp pháp của đình công)

Nội dung này đã được quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự.



Những nhiệm vụ đặt ra trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam theo tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng

Chỉ đạo của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008

Quyết định số 1129/QĐ-TTg ngày 18/8/2008 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai Chỉ thị số 22-CT/TW

Kết luận số 96-KL/TW ngày 07/4/2014 tiếp tục thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW

Nghị quyết số 97/NĐ-CP ngày 26/12/2014 của Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai Kết luận số 96-KL/TW

Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019

Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW

Trong quá trình hội nhập sâu rộng và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, nhiều vấn đề đặt ra về hệ thống thể chế thiết chế bộ máy về quan hệ quan động cần giải quyết trong đó có hoàn thiện hệ thống giải quyết tranh chấp lao động.

Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư đã ra chủ trương cần tiếp tục xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới, góp phần thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, đồng thời giữ vững được an ninh, chính trị, trật tự và an toàn xã hội.

Một trong 5 vấn đề trọng tâm Ban Bí thư chỉ đạo là phải **“giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công”**, với 4 nhiệm vụ cụ thể liên quan đến việc kiện toàn và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống các cơ chế, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động. Chỉ thị 37-CT/TW cũng đặc biệt nhấn mạnh tới nhiệm vụ phát huy vai trò của thiết chế hòa giải lao động và

trọng tài lao động trong ngăn ngừa và giảm thiểu tranh chấp lao động, đồng thời thực hiện tốt nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (nhiệm vụ này cũng đã được thể chế hóa và quy định tại Điều 184 của Bộ luật Lao động 2019).

Để kịp thời triển khai thực hiện, ngày 25/3/2020 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 416/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị 37-CT/TW của Ban Bí thư, với các nhiệm vụ và biện pháp cụ thể:

1. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có nhiệm vụ xây dựng, trình Thủ tướng Chính phủ, Chính phủ và ban hành theo thẩm quyền các văn bản quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động 2019, đồng thời tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành. Trong đó, hoàn thiện hệ thống

các cơ chế, thiết chế, các quy trình và thủ tục giải quyết tranh chấp lao động phải bảo đảm các tranh chấp lao động được giải quyết nhanh chóng, thuận lợi, hiệu quả, đúng pháp luật.

2. Tăng cường quản lý nhà nước, đồng thời thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động nói chung và giải quyết tranh chấp lao động nói riêng

2.1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tập huấn, nâng cao nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức, viên chức, người lao động, hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động để đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ quản lý nhà nước, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, quản lý tổ chức đại diện người lao động,

thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động, đình công, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động phù hợp yêu cầu của Bộ luật Lao động 2019 và Chỉ thị số 37-CT/TW.

2.2. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương

(1) **Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước** về quan hệ lao động theo đúng tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII;

(2) **Bổ trí biên chế chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động** tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương theo quy định;

(3) **Nghiên cứu, xây dựng phương án bố trí biên chế để thực hiện thí điểm mô hình giải quyết tranh chấp lao động** với việc bố trí một số hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động chuyên trách vừa thực hiện giải quyết tranh chấp, vừa hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; và

(4) **Hình thành các cơ chế tham vấn ba bên một cách linh hoạt** để tư vấn, hỗ trợ cho cơ quan nhà nước trong việc hoạch định chính sách và giải quyết các vấn đề quan hệ lao động trên địa bàn.

3. Giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công

Theo đó, Thủ tướng giao Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Công an, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và (đề nghị) Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam triển khai các công việc sau:

(1) **Củng cố kiện toàn và nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế hòa giải lao động và trọng tài lao động**

Bao gồm: i) Kiện toàn đội ngũ hòa giải viên, trọng tài lao động; ii) nâng cao hiệu quả hoạt

động của thiết chế hòa giải lao động, trọng tài lao động; iii) phát huy vai trò của thiết chế hòa giải lao động, trọng tài lao động trong việc hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, ngăn ngừa, giảm thiểu tranh chấp lao động; và iv) phát huy vai trò của các thiết chế hỗ trợ cho cơ quan nhà nước trong công tác quản lý tổ chức của người lao động trong doanh nghiệp.

(2) **Quy định chế độ khuyến khích** người có năng lực, phẩm chất, uy tín tham gia làm hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động.

(3) **Tập huấn bồi dưỡng, nâng cao năng lực và thực hiện các chế độ đãi ngộ** phù hợp đối với hòa giải viên lao động, trọng tài viên tham gia giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

(4) **Đảm bảo an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội** tại các khu kinh tế, khu công nghiệp, khu tập trung đông công nhân; kịp thời phát hiện và đấu tranh ngăn chặn, xử lý những hành vi lợi dụng, lôi kéo, kích động, ép buộc người lao động gây rối an ninh, trật tự

(5) **Bảo đảm các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập, hoạt động hiệu quả, đúng pháp luật.**

(6) **Thí điểm mô hình giải quyết tranh chấp lao động** với việc bố trí một số hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động chuyên trách theo hướng hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động vừa thực hiện giải quyết tranh chấp lao động, vừa hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (đối với các tỉnh, thành phố tập trung nhiều lao động, doanh nghiệp, khu công nghiệp thuộc các vùng kinh tế trọng điểm, có nhiều tranh chấp lao động phát sinh).

(7) **Kiện toàn cơ chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công** phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương, từng bước đưa các vụ

tranh chấp lao động tập thể, đình công tiến hành theo đúng trình tự, thủ tục, bảo đảm nguyên tắc nhanh chóng, kịp thời, đúng pháp luật, hài hòa lợi ích các bên.

(8) **Tổ chức Công đoàn** đóng vai trò tích cực hơn trong việc giải quyết tranh chấp lao động, đình công và tìm các biện pháp giảm thiểu các tranh chấp lao động, đình công phát sinh trên địa bàn.

4. Trách nhiệm tổ chức thực hiện các nhiệm vụ

(1) Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và các cơ quan, tổ chức có liên quan theo chức năng, nhiệm vụ được giao: i) Ban hành và tổ chức thực hiện kế hoạch, tăng cường xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, giữ vững an ninh trật tự, an toàn xã hội; ii) Báo cáo hằng năm tình hình triển khai thực hiện gửi Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trước ngày 15 tháng 11 để tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

(2) Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc triển khai thực hiện Kế hoạch này; định kỳ vào tháng 12 hằng năm tổng hợp kết quả triển khai, báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

(3) Đề nghị Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam và các tổ chức liên quan phối hợp với các cơ quan có liên quan trong quá trình triển khai thực hiện kế hoạch (ban hành kèm theo Quyết định số 416/QĐ-TTg).

Nâng cao hiệu quả thực thi các cơ chế, chính sách pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động

Một trong những vấn đề lớn trong quan hệ lao động (QHLĐ) nói chung và giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ) nói riêng là làm thế nào để các cơ chế QHLĐ được quy định trong luật pháp được thực thi đầy đủ và hiệu quả trong thực tiễn.

Bộ luật Lao động (BLLĐ2019) đã sửa đổi, bổ sung và tạo hành lang pháp luật khá đầy đủ cho hệ thống giải quyết TCLĐ. Vấn đề đặt ra tiếp theo là làm thế nào để triển khai và nâng cao hiệu quả thực thi các quy định của BLLĐ2019.

1. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi chính sách pháp luật về giải quyết TCLĐ

Việc xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới phải đảm bảo: Xây dựng thể chế phải tiến bộ; phải tăng cường tính hiệu quả của các thiết chế, tăng cường vai trò quản lý nhà nước; và trao nhiệm vụ cụ thể cho các cơ quan nhà nước.

Để triển khai thực hiện tốt BLLĐ2019 cần thiết phải sớm triển khai một số giải pháp sau:

* Ở Trung ương

1. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật nhằm tạo hành lang pháp lý đầy đủ cho việc triển khai thực hiện nhiệm vụ phòng ngừa và giải quyết TCLĐ.
2. Nghiên cứu và ban hành các hướng dẫn, khuyến nghị kiện toàn

bộ máy, sắp xếp, bố trí nhân sự, xác định nhiệm vụ của từng vị trí cán bộ quản lý nhà nước về QHLĐ tại địa phương, đảm bảo triển khai thực hiện kịp thời và hiệu quả BLLĐ2019.

3. Xây dựng chương trình và tổ chức đào tạo cho đội ngũ hòa giải viên, trọng tài viên về kiến thức, kỹ năng giải quyết TCLĐ và hỗ trợ QHLĐ đáp ứng yêu cầu mới.

4. Xây dựng và kiện toàn các công cụ hỗ trợ QHLĐ nói chung và giải quyết TCLĐ nói riêng, bao gồm các giải pháp cụ thể:

(1) Kiện toàn và nâng cao vai trò hỗ trợ QHLĐ thông qua các cơ chế, thiết chế ba bên: Ủy ban Quan hệ lao động, Hội đồng Tiền lương quốc gia, các cơ chế ba bên tại địa phương;

(2) củng cố và tăng cường vai trò hỗ trợ QHLĐ của Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLĐ nhằm thực hiện tốt chức năng hỗ trợ của nhà nước trong phát triển QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ; và

(3) Tăng cường hệ thống thông tin cần thiết cung cấp cho đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài lao động và các bên trong QHLĐ...

5. Thiết lập những cơ chế hỗ trợ thích hợp trong các trường hợp TCLĐ phức tạp, xen lẫn các yếu tố không phải là QHLĐ mà có nguy cơ tổn hại đến mối QHLĐ, an ninh quốc gia và trật tự an toàn xã hội.

* Tại địa phương

Những nhiệm vụ cần triển khai ngay là:

Những tồn tại của giải quyết tranh chấp lao động hiện nay ở Việt Nam

- Tranh chấp lao động tập thể không tuân theo trình tự quy định của pháp luật và các bên tranh chấp không sử dụng các thiết chế hòa giải lao động và trọng tài lao động.
- Hệ thống hỗ trợ, ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp lao động hầu như chưa hoạt động và hoạt động không đúng vai trò chức năng theo quy định.
- Tăng giảm tranh chấp lao động do các yếu tố bên ngoài trong khi vai trò của các thiết chế không rõ nét khi đánh giá hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động.
- Việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể đang được thực hiện bởi một cơ chế không không quy định trong luật - Tổ công tác liên ngành giải quyết bước đầu các cuộc đình công không theo các trình tự quy định.

1. Củng cố và kiện toàn đội ngũ hòa giải viên, Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại BLLĐ2019.
2. Đảm bảo bố trí nhân sự phù hợp, đặc biệt là cho Hội đồng trọng tài, đặc biệt là thư ký Hội đồng trọng tài.
3. Sớm xác định đầu mối tiếp nhận các yêu cầu giải quyết TCLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 181 BLLĐ2019. Bộ phận này cần sớm được củng cố và kiện toàn về: nhân sự, bộ máy, địa chỉ liên lạc, quy trình tiếp cận và xử lý các thông tin, trong đó chú trọng ứng dụng công nghệ thông tin, đảm bảo giải quyết TCLĐ được vận hành theo đúng quy trình luật định một cách kịp thời và nhanh chóng.
4. Thực hiện việc trang bị kiến thức

và kỹ năng cần thiết cho đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động: Đào tạo đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động để có kiến thức và kỹ năng làm việc một cách chuyên nghiệp, trở thành địa chỉ tin cậy để người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) tìm đến mỗi khi có nhu cầu trong giải quyết cũng như trong phòng ngừa TCLĐ.

5. Nghiên cứu việc hòa giải viên lao động chuyên trách và phân công bố trí công việc (theo các nhiệm vụ: thực hiện hòa giải TCLĐ, tranh chấp hợp đồng đào tạo nghề và nhiệm vụ hỗ trợ phát triển QHLD (trong đó bao gồm cả nhiệm vụ: (1) ngăn ngừa, giảm thiểu TCLĐ, (2) theo dõi, hỗ trợ tổ chức của NLĐ trong doanh nghiệp (theo

định hướng chỉ đạo của Đảng tại Chỉ thị số 37-CT/TW và chỉ đạo của Thủ tướng chính phủ tại Quyết định số 416/QĐ-TTg).

6. Ban hành quy chế quản lý hòa giải viên lao động tạo điều kiện để đội ngũ này hoạt động hiệu quả.

2. Giải pháp cụ thể khác

1. Tăng cường công tác truyền thông đến NLĐ và NSDLĐ về hệ thống giải quyết TCLĐ đã được kiện toàn, bao gồm cả đội ngũ HGVLD và TTVLD, để NLĐ và NSDLĐ biết đến và có thể tiếp cận khi cần hỗ trợ giải quyết TCLĐ.
2. Thiết lập các cơ chế giám sát để đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động hoạt động một cách minh bạch, không gây mất lòng tin của các bên trong QHLD.
3. Cơ quan trung ương cần đưa ra những hỗ trợ cụ thể và cần thiết, bao gồm: những hướng dẫn về quy trình, kỹ năng, kiến thức hòa giải, giải quyết TCLĐ cho các cán bộ cấp địa phương và các thiết chế hòa giải viên lao động và Hội đồng Trọng tài lao động.
4. Thiết kế các chương trình tập huấn nghiệp vụ thường xuyên, hàng năm để cập nhật kiến thức, kỹ năng giải quyết TCLĐ, đảm bảo các hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động đủ kiến thức, trình độ và kỹ năng thực hiện nhiệm vụ.
5. Thí điểm hòa giải viên lao động thực hiện giải quyết TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể theo quy trình luật định.
6. Tiến hành đánh giá và tiếp tục hoàn thiện hệ thống giải quyết TCLĐ phù hợp thực tiễn.

Thách thức đối với hệ thống giải quyết tranh chấp lao động trong bối cảnh hiện nay

- 
- Tham gia đình công không đúng trình tự quy định pháp luật vẫn còn là thói quen đối với người lao động.
 - Các quy định hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động vừa được ban hành và có hiệu lực nên cần thời gian để triển khai thực hiện ở tất cả các cấp.
 - Bộ máy giải quyết tranh chấp lao động, đặc biệt là thiết chế hòa giải viên lao động và Hội đồng Trọng tài lao động hoạt động đúng vai trò, chức năng và nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ quan hệ lao động theo quy định của Bộ luật Lao động 2019.
 - Hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động chưa trở thành địa chỉ tin cậy để người sử dụng lao động và người lao động yêu cầu hỗ trợ mỗi khi xảy ra tranh chấp.
 - Đầu tư nguồn lực để duy trì và phát triển hệ thống giải quyết tranh chấp lao động tại các địa phương còn hạn chế...

Đảm bảo vận hành hệ thống giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả ở Việt Nam

Bộ luật Lao động được thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực từ ngày 01/1/2021 đã tạo khung pháp luật hoàn thiện hơn cho quan hệ lao động nói chung và hệ thống giải quyết tranh chấp lao động nói riêng. Thách thức đối với hệ thống giải quyết tranh chấp lao động hiện nay là việc vận hành hiệu quả, đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động thực hiện tốt 2 nhiệm vụ là vừa giải quyết được tranh chấp lao động vừa hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) có những khuyến nghị đảm bảo hệ thống giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ) có thể vận hành và hoạt động hiệu quả.

Thứ nhất, xây dựng cơ chế, thiết chế giải quyết TCLĐ cấp quốc gia

Các nước nói chung và Việt Nam nói riêng cần xây dựng hệ thống giải quyết TCLĐ có sự điều phối và thống nhất trên phạm vi cả nước.

Hệ thống giải quyết TCLĐ xây dựng ở cấp tỉnh và cần được điều phối thống nhất ở cấp Trung ương. Ở Việt Nam, nên bố trí **một cơ quan ở cấp quốc gia chịu trách nhiệm điều phối chung hệ thống giải quyết TCLĐ, có thể là một đơn vị thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội**. Cơ quan này kết nối và điều phối các hệ thống giải quyết TCLĐ ở các tỉnh, thành phố trên cả nước.

Cơ quan này sẽ thực hiện các nhiệm vụ:

- (1) Thiết kế và thực hiện các chính sách quốc gia đối với TCLĐ;
- (2) Giám sát xu hướng và phương án giải quyết các TCLĐ trên toàn quốc thông qua một hệ thống dữ liệu quản lý các vụ TCLĐ chung và thống nhất;

- 3) Xây dựng và tổ chức các hoạt động nâng cao năng lực cho hòa giải viên lao động (HGVLD) và trọng tài viên lao động (TTVLĐ); và

- 4) Có thể thực hiện nhiệm vụ hướng dẫn vận hành cho các Hội đồng trọng tài lao động và hỗ trợ hệ thống HGVLD ở cấp địa phương.

Thứ hai, cần phân biệt giữa quản lý nhà nước/quản lý hệ thống và thực hành công tác hòa giải và trọng tài

- **Công việc hòa giải và trọng tài** được thực hiện bởi đội ngũ HGVLD và TTVLD đã bổ nhiệm, lý tưởng là người ngoài cơ quan nhà nước. Trước mắt những năm tới, nhiệm vụ hòa giải và trọng tài nên theo hướng kết hợp một số vị trí HGVLD và TTVLD là cán bộ cơ quan nhà nước kiêm nhiệm và các vị làm việc toàn thời gian là những chuyên gia độc lập.

- **Các cơ quan quản lý nhà nước về lao động** (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội) tập trung phát triển chính sách, giám sát, hỗ trợ và điều chỉnh hệ thống giải quyết TCLĐ.

- **Cần có sự phối hợp hai hệ thống** là quản lý nhà nước về lao động và hệ thống hòa giải/trọng tài để hỗ trợ cho người lao động và người sử dụng

lao động trong phòng ngừa và giải quyết TCLĐ. Sự phối hợp và vận hành của hai hệ thống này hiệu quả sẽ góp phần giảm dần và chấm dứt tình trạng đình công không theo trình tự thủ tục quy định, đặc biệt trong hoàn cảnh có thêm những tổ chức đại diện mới của người lao động.

Thứ ba, hệ thống giải quyết TCLĐ cần có các quy trình khác nhau để giải quyết các loại tranh chấp khác nhau

TCLĐ cần phải được giải quyết bởi hòa giải và trọng tài trước khi đưa ra Tòa án. Mỗi loại TCLĐ có đặc điểm khác nhau nên quy trình và thủ tục cần quy định khác nhau.

Thứ tư, củng cố và phát huy vai trò của HGVLD trong hệ thống QHLD

- **Củng cố đội ngũ hòa giải viên lao động**

HGVLD sẽ đóng vai trò quan trọng, đặc biệt trong giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích (hòa giải là một thủ tục bắt buộc trong quy trình giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích - khoản 2 Điều 195 Bộ luật Lao động 2019).

Tuy nhiên, đội ngũ HGVLD hiện nay dàn trải, thiếu tập trung,



thiếu ổn định và phần lớn chưa được đào tạo, chưa có kinh nghiệm thực tiễn trong giải quyết TCLĐ tập thể. Và hầu hết không có đủ thời gian đầu tư cho công tác hòa giải vì họ đã rất bận với những nhiệm vụ thường ngày.

Vì vậy, cần phải quan tâm củng cố để đội ngũ HGVLD đủ điều kiện, đủ khả năng, tăng cường bồi dưỡng năng lực, đồng thời phát huy tốt vai trò của HGVLD trong giải quyết TCLĐ.

- Coi trọng khâu hòa giải trong chu trình giải quyết TCLĐ

Hòa giải là khâu đầu tiên trong chu trình giải quyết TCLĐ. Do đó, đây là khâu quan trọng quyết định hệ thống giải quyết TCLĐ có được vận hành trong thực tế hay không.

Thứ năm, làm tốt công tác lựa chọn HGVLD và TTVLD có kinh nghiệm và hỗ trợ xây dựng năng lực cho đội ngũ này

- Yếu tố quan trọng đảm bảo hệ thống giải quyết TCLĐ mới hoạt động hiệu quả đó là nhân sự

*** Đối với hòa giải viên lao động**

HGVLD được bổ nhiệm bởi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp

tỉnh (khoản 1 Điều 184 Bộ luật Lao động 2019). Theo đó, cơ quan nhà nước có quyền chọn và bổ nhiệm những người có năng lực phù hợp làm HGVLD.

Khi bổ nhiệm, nên lưu ý hai nhóm: HGV chuyên về TCLĐ cá nhân và HGV chuyên về TCLĐ tập thể.

*** Đối với trọng tài viên lao động**

TTVLD được đề cử bởi ba bên (khoản 2 Điều 185 Bộ luật Lao động 2019). Theo đó, cơ quan nước không được gây ảnh hưởng đến việc lựa chọn, đề cử nhân sự của Công đoàn và đại diện người sử dụng lao động.

Đối với một phần ba (1/3) số TTVLD còn lại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm chọn, chỉ định.

TTVLD phải có đủ phẩm chất và năng lực để đưa ra các quyết định dựa trên sự hiểu biết rõ ràng và đầy đủ về pháp luật, đảm bảo để các bên tin tưởng, chấp thuận và tự nguyện tuân thủ, giảm thiểu việc các bên đưa vụ việc ra Tòa án.

Vì vậy, để hoạt động trọng tài đạt hiệu quả thì cần có TTVLD đủ mạnh mẽ và có kiến thức sâu rộng. Nhà nước phải dựa vào những trọng tài viên do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội giới thiệu. TTVLD được Sở Lao động

- Thương binh và Xã hội chỉ định phải đảm bảo tính chuyên nghiệp, chuyên gia, không thiên vị.

Thủ tục trọng tài được áp dụng đối với 3 loại tranh chấp (TCLĐ cá nhân, TCLĐ tập thể về quyền và TCLĐ tập thể về lợi ích).

- Đảm bảo cơ chế giải quyết TCLĐ vận hành hiệu quả

Ba (03) vị trí quan trọng trong hệ thống mới là: 1) Đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết TCLĐ (khoản 3 Điều 181 Bộ luật Lao động 2019); 2) Đầu mối quản lý, điều phối HGVLD; và 3) Thư ký Hội đồng Trọng tài lao động.

Cơ quan chuyên môn về giải quyết TCLĐ ở Trung ương có thể cung cấp các hỗ trợ:

- Xây dựng và cập nhật chương trình đào tạo cho HGVLD và TTVLD về các vấn đề TCLĐ mới nảy sinh;
- Tổ chức đào tạo tăng cường năng lực cho đội ngũ HGVLD và TTVLD;
- Chia sẻ thông tin kinh nghiệm từ các địa phương, kiến thức chung về quan hệ lao động và TCLĐ;
- Tổng hợp và tài liệu hóa các vụ TCLĐ.



Giải quyết tranh chấp lao động tại địa phương – triển khai thực hiện Bộ luật Lao động 2019

1. Tranh chấp lao động cá nhân có xu hướng gia tăng trong khi tranh chấp lao động tập thể có xu hướng giảm dần

Báo cáo tại một số tỉnh, thành phố cho thấy, tranh chấp lao động (TCLĐ) cá nhân giai đoạn 2015-2020 có xu hướng gia tăng trong thời gian qua. Tranh chấp đa phần xuất phát từ việc giải quyết chế độ cho người lao động (NLĐ) khi chấm dứt hợp đồng lao động như: tiền lương, trợ cấp, chốt sổ bảo hiểm xã hội.

Trong khi đó, số vụ TCLĐ tập thể, đình công thấp hơn so với giai đoạn 2010-2015 và có xu hướng giảm dần. Tuy nhiên, tính chất của các vụ tranh chấp lại diễn ra theo chiều hướng phức tạp hơn.

Đa số những cuộc TCLĐ tập thể, đình công xuất phát từ mâu thuẫn về lợi ích hoặc bao gồm cả quyền và lợi ích. Tranh chấp về tiền thưởng Tết của NLĐ khá phổ biến. TCLĐ tập thể, đình công cũng xuất phát từ việc người sử dụng lao động (NSDLĐ) không xử lý kịp thời những kiến nghị, thắc mắc của NLĐ về vấn đề chất lượng bữa ăn, ca, tiền ăn,... Hầu hết TCLĐ tập thể biểu hiện thành những cuộc ngừng việc tập thể/đình công tự phát.

Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp (DN) vẫn vi phạm pháp luật về lao động, chưa chấp hành thực hiện các chế độ, chính sách đối với NLĐ. Số lượng cán bộ làm công tác thanh tra, kiểm tra còn thiếu, tần suất kiểm tra còn thấp so với số lượng DN hiện có.

2. Thực trạng giải quyết TCLĐ tại các địa phương

- Về giải quyết TCLĐ cá nhân

Theo báo cáo của các địa phương,

hoạt động giải quyết TCLĐ của hòa giải viên lao động (HGVLD) chủ yếu là giải quyết TCLĐ cá nhân. Tuy nhiên, số vụ TCLĐ cá nhân được HGVLD tiếp nhận còn chiếm số ít so với số TCLĐ cá nhân thực tế xảy ra tại các DN trên địa bàn (Bắc Ninh). Hơn nữa, hiệu quả giải quyết TCLĐ cá nhân vẫn còn hạn chế tại một số tỉnh, thành phố (Tp. Hồ Chí Minh).

- Hoạt động giải quyết TCLĐ tập thể không được tiến hành theo luật định mà qua Tổ công tác liên ngành

Cho đến nay, việc giải quyết các cuộc TCLĐ tập thể, đình công theo các thiết chế (hòa giải, trọng tài, cơ quan nhà nước, tòa án) và các quy trình, thủ tục luật định hầu như không thực hiện được. Hoạt động giải quyết TCLĐ tập thể vẫn đang được tiến hành bởi Tổ công tác liên ngành được thành lập tại các tỉnh, thành phố.

Những cuộc TCLĐ tập thể, đình công luôn được giải quyết nhanh chóng bởi các cơ quan hành chính, với mục tiêu bảo vệ lợi ích cho NLĐ cũng như ổn định tình hình sản xuất của DN, đồng thời đảm bảo an ninh trật tự xã hội tại địa phương. Việc thương lượng giải quyết TCLĐ chỉ xảy ra sau khi NLĐ đã tiến hành ngừng việc tập thể và dưới sự hỗ trợ của Tổ công tác liên ngành.

Mô hình Tổ công tác liên ngành đã mang lại những hiệu quả nhất định, sớm ổn định trật tự, an ninh xã hội. Tuy nhiên, cơ chế can thiệp này về lâu dài sẽ không giải quyết được tận gốc vấn đề. Hệ thống cơ chế, thiết chế hòa giải, trọng tài vẫn không có điều kiện hoạt động đúng vai trò, chức năng trong giải quyết TCLĐ tập thể.

- Vai trò của HGVLD và Hội đồng Trọng tài lao động trong giải quyết TCLĐ tập thể, đình công

Trong giải quyết TCLĐ tập thể, HGVLD và một số thành viên Hội đồng Trọng tài lao động (HĐTTLD) hoạt động với tư cách là thành viên của Tổ công tác liên ngành. Trong đó, những thành viên của Tổ công tác liên ngành chủ yếu gồm cán bộ và/hoặc HGV từ 2 cơ quan là Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (Sở LĐTBXH), Ban Quản lý Khu công nghiệp và Liên đoàn Lao động trực tiếp tham gia giải quyết TCLĐ.

Về hiệu quả hoạt động giải quyết TCLĐ tập thể trong thời gian qua, các tỉnh, thành phố nhận định đội ngũ HGVLD đã đóng vai trò tích cực. “Đa số các vụ TCLĐ, đình công mới chỉ diễn ra trong thời gian ngắn hoặc ngay khi vừa có dấu hiệu xảy ra thì đã được các HGVLD chủ động phối hợp với các ngành có liên quan giải quyết ngay, nắm tình hình, không để lây lan kéo dài” (Bình Dương).

Với thành phần hầu hết là cán bộ từ các cơ quan, đoàn thể, các HGV đều có kinh nghiệm và uy tín nhất định trong lĩnh vực lao động-xã hội. Khi xảy ra tranh chấp, các HGV đã chủ động nắm bắt tình hình và đề ra các giải pháp xử lý kịp thời, góp phần làm cho số vụ TCLĐ, đình công giảm nhiều so với những năm trước đây.

Công tác tổ chức, hoạt động của đội ngũ HGVLD cũng đang dần đi vào nề nếp (theo báo cáo của Đồng Nai).

Trong khi đó mặc dù HĐTTLD đã được thành lập tại các tỉnh, thành phố



Tình hình giải quyết tranh chấp lao động tại một số tỉnh, thành phố

Loại tranh chấp		2018		2019		2020	
		Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ giải quyết	Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ giải quyết	Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ giải quyết
Bình Dương							
1	Tranh chấp lao động cá nhân	297	297	323	323	404	404
2	Tranh chấp lao động tập thể về quyền	0	0	0	0	0	0
3	Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	0	0	0	0	0	0
Tp.HCM							
1	Tranh chấp lao động cá nhân	744	399	871	362	869	338
2	Tranh chấp lao động tập thể về quyền	15	15	8	8	7	7
3	Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	5	5	4	4	2	2
4	Tranh chấp lao động tập thể đan xen về quyền và lợi ích	5	5	3	3	2	2
Đồng Nai							
1	Tranh chấp lao động cá nhân	409	351	368	321	294	255
2	Tranh chấp lao động tập thể về quyền	24	24	22	22	20	20
3	Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	6	6	5	5	1	1

nhưng hầu như chưa có cơ hội hoạt động đúng vai trò và chức năng.

- **Khó khăn của địa phương khi triển khai thực hiện BLLĐ 2019 về giải quyết TCLĐ**

Một số DN chưa thực hiện tốt các quy định pháp luật lao động. Việc giải quyết TCLĐ gặp khó khăn do sự thiếu thiện chí của các bên trong QHLD (Tp.HCM). Nhiều DN chưa nhận thức được lợi ích khi xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ tại DN.

Nhiệm vụ củng cố, kiện toàn đội ngũ HGVLD và HĐTTLĐ tại các địa phương còn nhiều bất cập.

Đội ngũ HGVLD và thành viên HĐTTLĐ hiện làm việc nhàn nhai, phải đảm đương nhiều việc. Trong khi đó, các địa phương đều gặp khó khăn trong việc bố trí biên chế để thực hiện thí điểm mô hình giải quyết TCLĐ với việc bố trí một số HGVLD, trọng tài viên lao động (TTVLĐ) chuyên trách để vừa giải quyết TCLĐ, vừa hỗ trợ phát triển QHLD.

Công tác đào tạo,

nâng cao kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ HVG, TTV bắt cập do sự luân chuyển cán bộ tại các cơ quan tổ chức; chưa có các tài liệu, chương trình giảng dạy chuyên nghiệp và phù hợp; thiếu thông tin về QHLD và các thông tin có liên quan hỗ trợ cho HGV và TTV trong quá trình giải quyết TCLĐ...

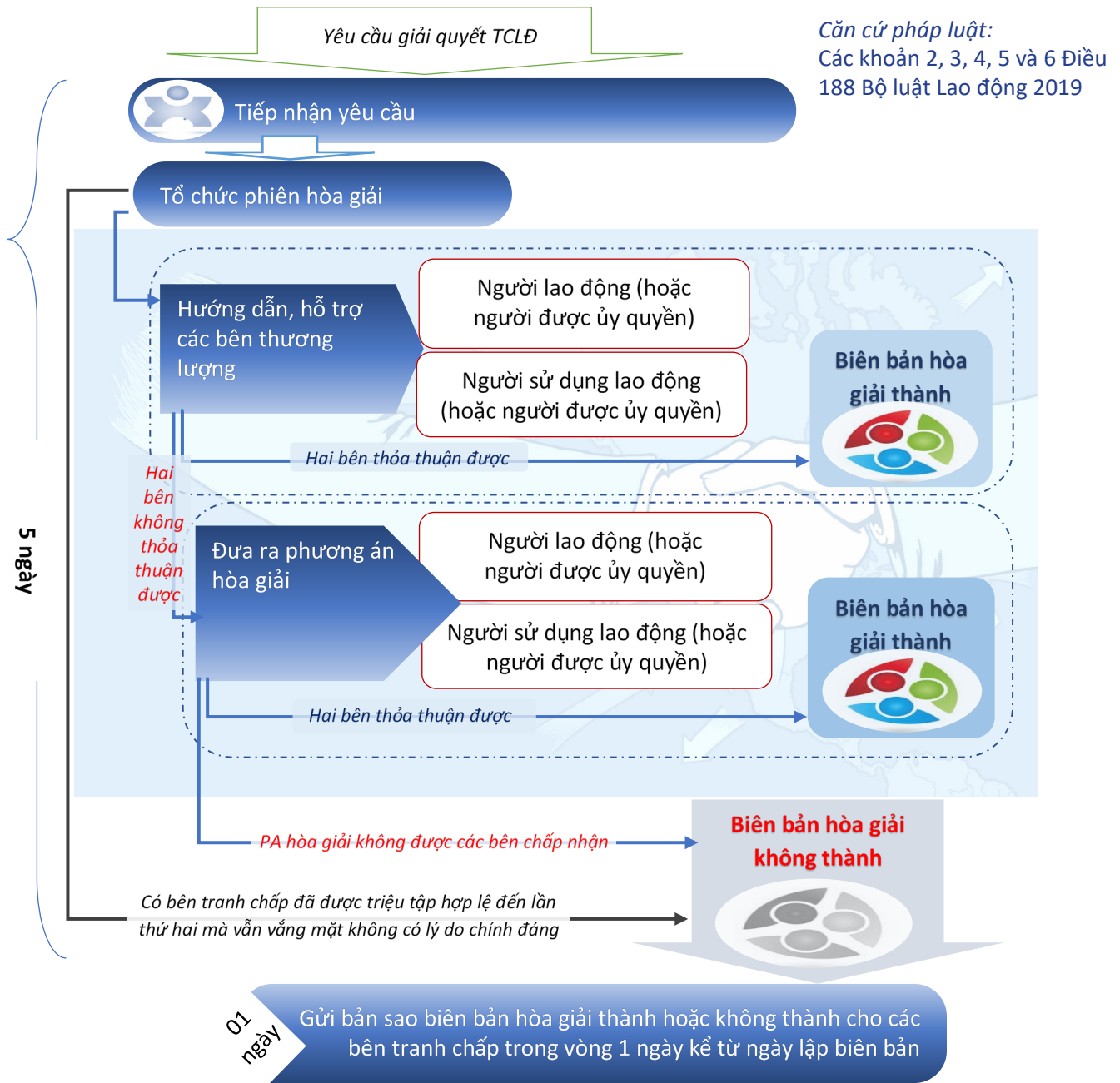
3. Kế hoạch và kiến nghị của địa phương nhằm triển khai BLLĐ 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

- Duy trì công tác phổ biến giáo dục pháp luật về lao động và QHLD cho DN và NLĐ trên địa bàn.
- Tiến hành rà soát và xây dựng kế hoạch về nhu cầu tuyển chọn, bổ nhiệm HGVLD phù hợp với đặc điểm của địa phương. Kiện toàn HĐTTLĐ theo quy định.
- Xây dựng kế hoạch đào tạo kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ HGVLD và TTVLD theo quy định mới.
- Kiến nghị với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn các địa phương một số nội dung cần thiết sau:

- (1) Hướng dẫn khung (Mẫu) về quy chế quản lý, hoạt động của HGVLD và HĐTTLĐ để các địa phương căn cứ vào tình hình thực tế xây dựng cho phù hợp và đạt hiệu quả.
- (2) Hướng dẫn thí điểm mô hình giải quyết TCLĐ với việc bố trí một số HGVLD và TTVLD chuyên trách theo hướng HGVLD và TTVLD vừa thực hiện giải quyết TCLĐ, vừa hỗ trợ phát triển QHLD theo quy định pháp luật, có thể áp dụng được đối với từng địa phương.
- (3) Tổ chức bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý nhà nước về lao động, HGVLD và TTVLD đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý nhà nước, hỗ trợ phát triển QHLD, quản lý tổ chức đại diện NLĐ, thực hiện nhiệm vụ giải quyết TCLĐ, đình công và xây dựng QHLD phù hợp yêu cầu của BLLĐ 2019 và Chỉ thị số 37-CT/TW của Đảng.¹

1. Tổng hợp báo cáo TCLĐ tại các tỉnh, thành phố: Hà Nội, Bắc Ninh, Quảng Ninh, Đồng Nai, Bình Dương, Tp. Hồ Chí Minh.

Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động



Các loại tranh chấp lao động phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài hoặc Tòa án giải quyết

- (1) Tranh chấp lao động cá nhân (trừ một số loại TCLĐ quy định tại khoản 1 Điều 188 BLLĐ 2019).
- (2) Tranh chấp lao động tập thể về quyền (khoản 1 Điều 192 BLLĐ 2019).
- (3) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích (khoản 1 Điều 195 BLLĐ 2019).



Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng Trọng tài lao động

Các tranh chấp lao động và thủ tục giải quyết TCLĐ bởi Hội đồng Trọng tài lao động



- Các TCLĐ cá nhân không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải (khoản 1 Điều 188 BLLĐ 2019)
- HGVLD không tiến hành hòa giải (khoản 2 Điều 188 BLLĐ 2019)
- Hòa giải không thành (khoản 4 Điều 188 BLLĐ 2019)

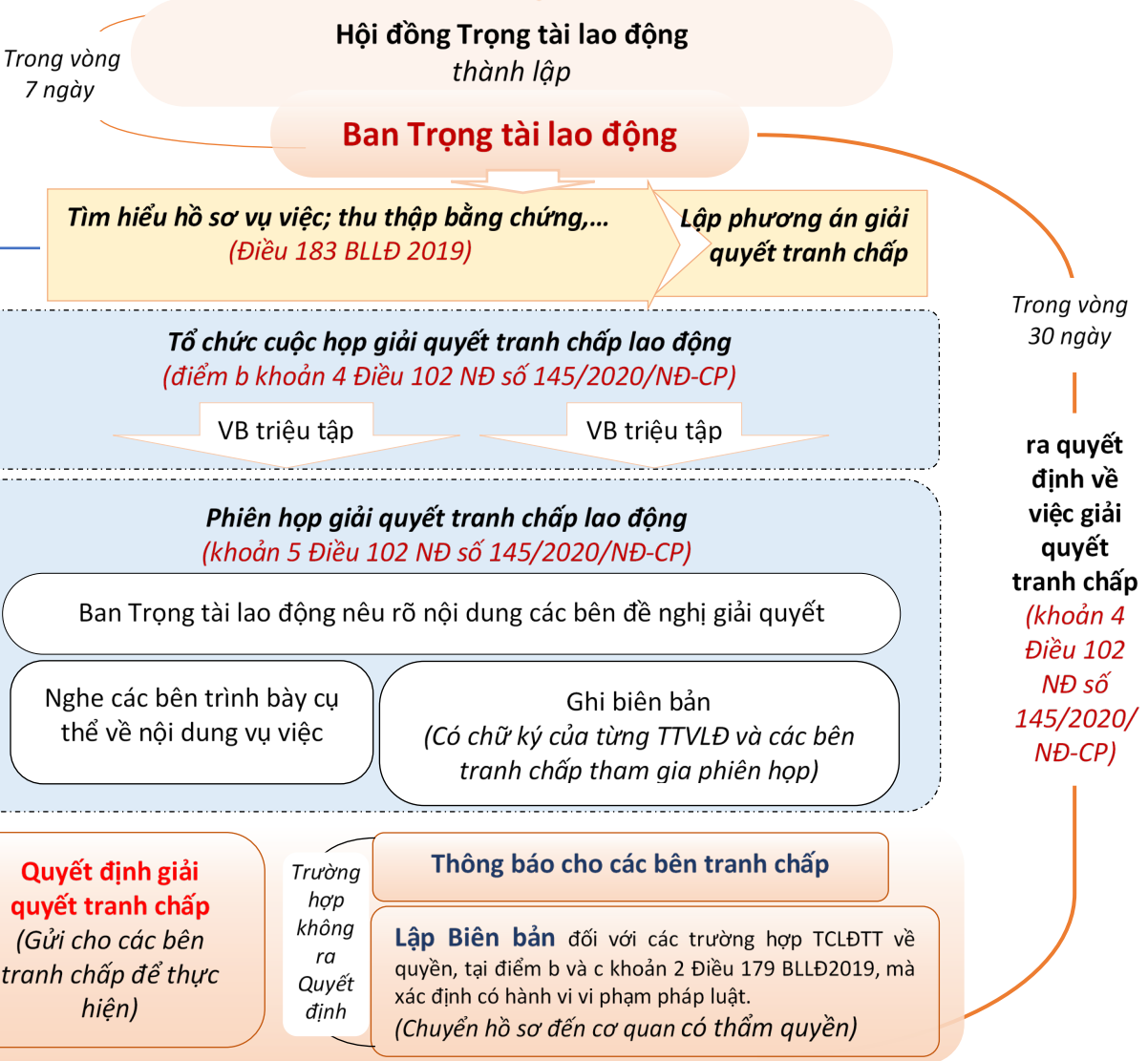


- Hòa giải không thành
- HGVLD không tiến hành hòa giải
- Một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành

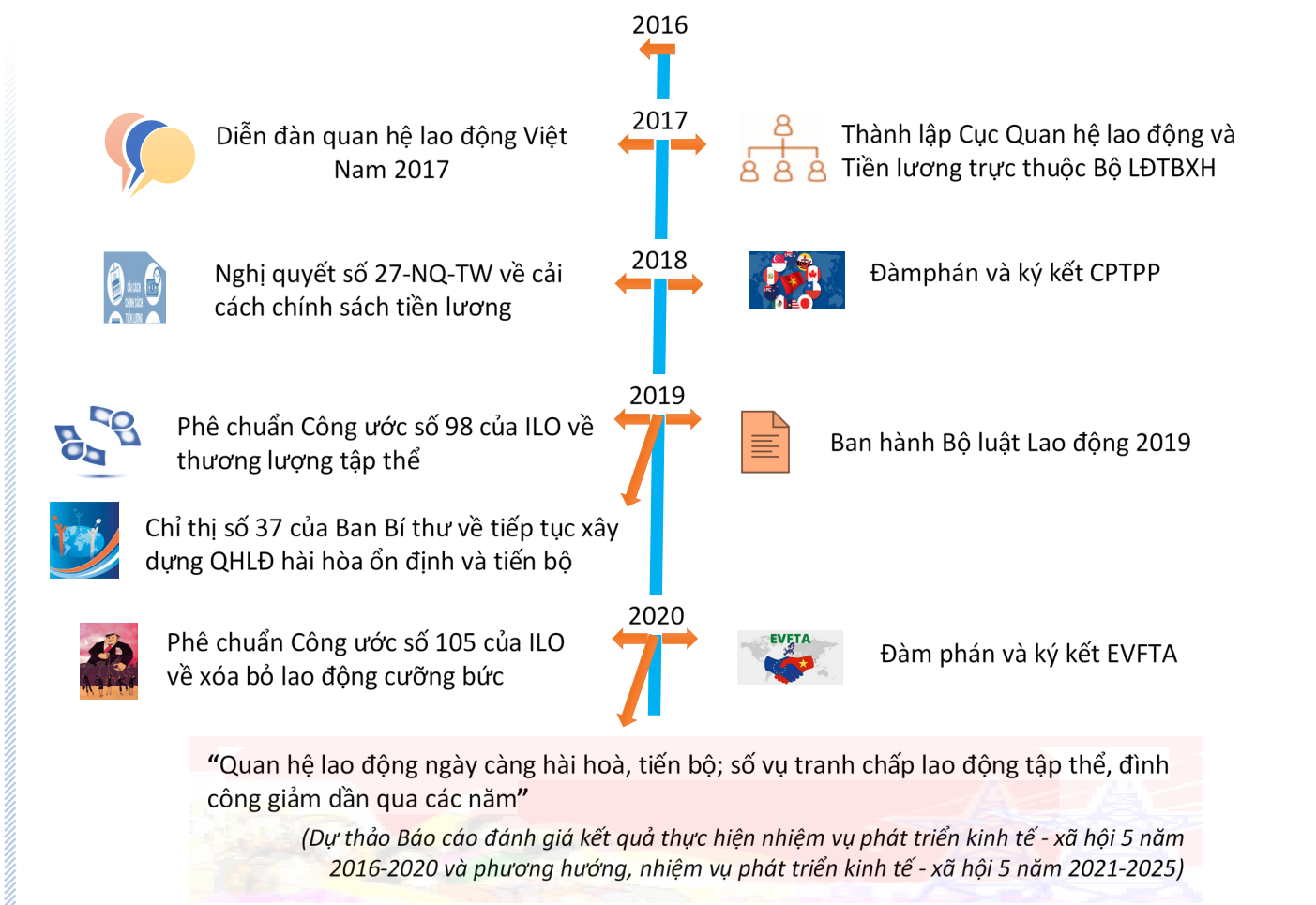


- Hòa giải không thành
- HGVLD không tiến hành hòa giải
- Một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành

Các bên TCLĐ đồng thuận yêu cầu HĐTTLD giải quyết



Một số sự kiện và thành tựu nổi bật về quan hệ lao động giai đoạn 2016-2020

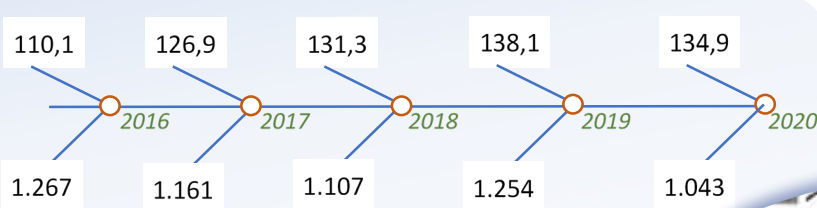


Chuyển động về thị trường lao động và quan hệ lao động

* Tốc độ tăng trưởng kinh tế	2016-2019	6,8%	, 2020	2,91%
* Chỉ số giá tiêu dùng (CPI)	2016-2020	4%		
* Năng suất lao động	2016-2020	5,8%		
* Tỷ trọng khu vực ngoài nhà nước chiếm		~43%GDP		
Trong đó, tỷ lệ thu hút lao động (từ 15 tuổi trở lên)		~85%		

* Số doanh nghiệp thành lập mới (nghìn DN)

* Số việc làm được tạo (nghìn người)



Nguồn: Báo cáo của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc về phát triển kinh tế - xã hội 2016-2020; Báo cáo các năm về kinh tế-xã hội của Chính phủ



Dân số Việt Nam tính đến 2020 97,58 triệu người

Tr.đó: Dân số nữ 48,99 triệu người (chiếm 50,2%)

Lực lượng lao động (giai đoạn 2016-2020) 50,4 – 54,6 triệu người

Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị (2016-2020) 3,66%

Tỷ lệ thiếu việc làm chung (2016-2020) 2,69%

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Tỷ lệ lao động có QHLD Quý IV 2020 49,76%

Tỷ lệ lao động qua đào tạo (2016-2020) 40 - 64,5%

Tr.đó: Tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng chứng chỉ (2016-2020) 14,6 - 24,5%

Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm xã hội đến 2020 32,6%

Thu nhập bình quân tháng của NLĐ làm công hưởng lương 6,6 triệu đồng

Tr. đó: LDN nữ 6,2 triệu đồng

Nguồn: Báo cáo của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội



DANH MỤC VĂN BẢN VỀ LAO ĐỘNG VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG BAN HÀNH NĂM 2020

I. Văn bản do Chính phủ ban hành

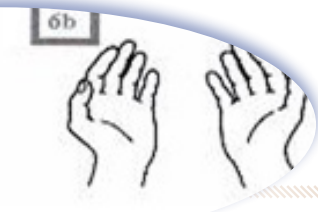
- **Nghị định số 20/2020/NĐ-CP** ngày 17/2/2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.
- **Nghị định số 74/2020/NĐ-CP** ngày 01/7/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 121/2016/NĐ-CP ngày 24/8/2016 của Chính phủ về thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020.
- **Nghị định số 145/2020/NĐ-CP** ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

II. Văn bản do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành

- **Thông tư số 04/2020/TT-BLĐTBXH** ngày 05/5/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quy định về đơn giá khoán, quỹ tiền lương thực hiện của người lao động và Ban điều hành quy định tại Điều 7 và Điều 8 Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17/02/2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.

III. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

- **Quyết định số 416/QĐ-TTg** ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.
- **Quyết định số 534/QĐ-LĐTBXH** ngày 15/5/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.





MỘT SỐ ẤN PHẨM DO TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG ẤN HÀNH



50 câu hỏi về tổ chức của người lao động

Cuốn sách tập trung trả lời những câu hỏi cơ bản nhất về khung khổ pháp lý liên quan đến tôn chỉ, mục đích, quyền thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Sổ tay Xây dựng quan hệ lao động trong doanh nghiệp

Cung cấp kiến thức cơ bản về cơ chế, thiết chế vận hành hệ thống QHLD trong DN; cơ chế quản lý DN trên cách tiếp cận về QHLD; cũng như gợi ý một số tiêu chí đánh giá và phân tích tình hình QHLD tại DN



và những ấn phẩm khác về lao động, quan hệ lao động và tiền lương

“Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang.”

MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ:

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Cục Quan hệ lao động và Tiền lương

Địa chỉ: Nhà làm việc liên cơ quan Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội,
Ngõ 7, Tôn Thất Thuyết, Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội

Điện thoại: (024) 39369805

Email: bantin@cird.gov.vn

Website: <http://www.quanhelaodong.gov.vn>