

Số: /BC-UBND

Nam Thanh Miện, ngày tháng 4 năm 2026

## BÁO CÁO

### Hoạt động hòa giải viên lao động; nhu cầu tập huấn, nâng cao năng lực cho hòa giải viên lao động trên địa bàn xã Nam Thanh Miện

Thực hiện Công văn số 1874/SNV-LĐVL ngày 15 tháng 4 năm 2026 của Sở Nội vụ thành phố Hải Phòng về việc báo cáo hoạt động hòa giải viên lao động; nhu cầu tập huấn, nâng cao năng lực cho hòa giải viên lao động; trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước tại địa phương và kết quả rà soát tình hình quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động trên địa bàn, Ủy ban nhân dân xã Nam Thanh Miện báo cáo như sau:

#### I. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH

Xã Nam Thanh Miện được thành lập theo Nghị quyết số 1669/NQ-UBTVQH15 ngày 16/6/2025 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của thành phố Hải Phòng năm 2025. Xã được hình thành trên cơ sở sáp nhập 04 xã Chi Lăng Bắc, Chi Lăng Nam, Thanh Giang, Hồng Phong có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2025, trụ sở chính đặt tại Chi Lăng Nam. Sau sắp xếp, xã có diện tích tự nhiên 23,99 km<sup>2</sup>, quy mô dân số 32.630 người, gồm 17 thôn. Mật độ dân số ước tính khoảng 1.360 người/km<sup>2</sup>.

Xã Nam Thanh Miện là địa bàn có hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và lao động chủ yếu ở quy mô hộ gia đình, cơ sở sản xuất nhỏ, một số doanh nghiệp, hợp tác xã, cơ sở kinh doanh dịch vụ và lao động trong các lĩnh vực may mặc, giáo dục, y tế, thương mại, nông nghiệp, dịch vụ. Nhìn chung, tình hình quan hệ lao động trên địa bàn cơ bản ổn định; người sử dụng lao động và người lao động chấp hành các quy định của pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chính sách có liên quan.

Trong thời gian qua, UBND xã đã quan tâm tuyên truyền, phổ biến các quy định của pháp luật về lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, an toàn vệ sinh lao động; phối hợp với các cơ quan chuyên môn cấp trên trong công tác quản lý nhà nước về lao động, việc làm trên địa bàn. Qua rà soát đến thời điểm báo cáo, trên địa bàn xã chưa phát sinh vụ việc tranh chấp lao động tập thể, đình công, ngừng việc tập thể; chưa có vụ việc phải đề nghị hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải theo quy định.

#### II. TÌNH HÌNH HOẠT ĐỘNG CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

##### 1. Hòa giải viên lao động

##### 1.1. Công tác kiện toàn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động

Thực hiện các quy định của pháp luật về hòa giải viên lao động, Ủy ban nhân dân xã Nam Thanh Miện đã quan tâm rà soát tình hình quan hệ lao động trên địa bàn, bước đầu nắm bắt nhu cầu thực tiễn để làm cơ sở tham mưu, đề xuất kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động trong thời gian tới.

Tuy nhiên, trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, chức năng, nhiệm vụ trong lĩnh vực lao động, việc làm, quan hệ lao động có sự điều chỉnh, phân cấp lại; đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải tiếp nhận thêm nhiều nhiệm vụ mới, khối lượng công việc tăng, trong khi chưa có hướng dẫn cụ thể, đồng bộ về quy trình kiện toàn, tuyển chọn, bổ nhiệm, quản lý và sử dụng hòa giải viên lao động ở cấp xã. Do đó, đến thời điểm báo cáo, xã Nam Thanh Miện chưa kiện toàn, bổ nhiệm được hòa giải viên lao động.

Việc xây dựng kế hoạch tuyển chọn hòa giải viên lao động và tiêu chí xác định số lượng hòa giải viên lao động phù hợp với tình hình quan hệ lao động trên địa bàn chưa được triển khai thành văn bản riêng. Nguyên nhân chủ yếu là do địa phương đang trong quá trình rà soát, đánh giá thực trạng số lượng doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, số lao động làm việc trên địa bàn, tình hình phát sinh tranh chấp lao động, đồng thời chờ hướng dẫn cụ thể của cơ quan chuyên môn cấp trên để bảo đảm việc thực hiện thống nhất, đúng thẩm quyền, đúng quy định.

Về công khai, cập nhật, đăng tải danh sách hòa giải viên lao động trên Cổng thông tin điện tử theo quy định tại khoản 4 Điều 93 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung tại khoản 3 Điều 73 Nghị định số 129/2025/NĐ-CP: Do xã Nam Thanh Miện chưa có hòa giải viên lao động được kiện toàn, bổ nhiệm nên chưa phát sinh việc công khai, cập nhật, đăng tải danh sách hòa giải viên lao động trên Cổng thông tin điện tử của xã.

Tính đến thời điểm báo cáo, số lượng hòa giải viên lao động đang trong nhiệm kỳ hoạt động trên địa bàn xã Nam Thanh Miện: 0 người.

### ***1.1. Công tác quản lý, điều hành hòa giải viên lao động***

Do chưa kiện toàn, bổ nhiệm được hòa giải viên lao động nên Ủy ban nhân dân xã Nam Thanh Miện chưa ban hành quy chế quản lý hòa giải viên lao động; chưa thực hiện việc phân công nhiệm vụ, địa bàn, đơn vị quản lý đối với hòa giải viên lao động trong thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động.

Về thủ tục, thẩm quyền cử hòa giải viên lao động: Trong kỳ báo cáo, trên địa bàn xã chưa phát sinh vụ việc tranh chấp lao động thuộc trường hợp phải cử hòa giải viên lao động tham gia giải quyết. Đồng thời, do chưa có hòa giải viên lao động được kiện toàn, bổ nhiệm nên chưa phát sinh thủ tục cử hòa giải viên lao động theo quy định.

Về bố trí địa điểm, phương tiện làm việc, tài liệu, văn phòng phẩm và các điều kiện cần thiết khác cho hòa giải viên lao động: Do chưa có hòa giải viên lao động nên xã chưa bố trí phòng làm việc riêng cho hòa giải viên lao động.

Trong trường hợp phát sinh yêu cầu tiếp nhận, hướng dẫn, phối hợp xử lý các nội dung liên quan đến quan hệ lao động, Phòng Văn hóa - Xã hội tham mưu UBND xã thực hiện việc tiếp nhận thông tin, hướng dẫn công dân, người lao động, người sử dụng lao động liên hệ cơ quan có thẩm quyền để được xem xét, giải quyết theo quy định.

Về kinh phí, điều kiện hoạt động và công tác thanh, quyết toán chế độ cho hòa giải viên lao động: Trong kỳ báo cáo, do chưa có hòa giải viên lao động và chưa phát sinh vụ việc hòa giải tranh chấp lao động nên chưa phát sinh kinh phí chi trả chế độ, hỗ trợ hoạt động, thanh quyết toán cho hòa giải viên lao động.

Về cơ chế thu hút người đủ tiêu chuẩn làm hòa giải viên lao động: Xã Nam Thanh Miện chưa xây dựng cơ chế riêng để thu hút người đủ tiêu chuẩn tham gia làm hòa giải viên lao động. Khó khăn chủ yếu là nguồn nhân lực có kiến thức pháp luật lao động, kỹ năng hòa giải, kinh nghiệm thực tiễn trong quan hệ lao động tại địa bàn cấp xã còn hạn chế; một số người có kinh nghiệm thì đang đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ chuyên môn khác, khó bố trí tham gia thường xuyên.

Về đào tạo, hướng dẫn hòa giải viên lao động: Do chưa kiện toàn, bổ nhiệm được hòa giải viên lao động nên xã chưa tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng riêng cho đối tượng này. Tuy nhiên, cán bộ Phòng Văn hóa - Xã hội thường xuyên nghiên cứu các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn có liên quan để tham mưu UBND xã trong công tác quản lý nhà nước về lao động, việc làm, bảo đảm an sinh xã hội trên địa bàn.

Về quản lý hồ sơ hòa giải viên lao động, hồ sơ các vụ việc giải quyết tranh chấp lao động: Hiện nay chưa phát sinh hồ sơ hòa giải viên lao động, chưa phát sinh hồ sơ vụ việc tranh chấp lao động do hòa giải viên lao động giải quyết. Các phản ánh, kiến nghị liên quan đến lĩnh vực lao động, nếu có, được tiếp nhận, tổng hợp theo quy trình tiếp nhận, xử lý văn bản, đơn thư, phản ánh chung của UBND xã và giao Phòng Văn hóa - Xã hội tham mưu xử lý theo chức năng, nhiệm vụ.

Về tiêu chí đánh giá hòa giải viên lao động và việc đánh giá hoạt động hòa giải viên lao động trên thực tế: Do chưa có hòa giải viên lao động đang hoạt động nên chưa xây dựng, áp dụng tiêu chí đánh giá và chưa phát sinh việc đánh giá hoạt động hòa giải viên lao động.

Về cơ chế kết nối, tổng hợp thông tin báo cáo tình hình giải quyết tranh chấp lao động từ Phòng Văn hóa - Xã hội: Hiện nay, Phòng Văn hóa - Xã hội là bộ phận tham mưu UBND xã theo dõi, tổng hợp tình hình lĩnh vực lao động, việc làm, an sinh xã hội trên địa bàn. Khi có vụ việc phát sinh liên quan đến tranh chấp lao động, quan hệ lao động, Phòng Văn hóa - Xã hội chủ trì nắm bắt thông tin ban đầu, phối hợp với các cơ quan, đơn vị, thôn, tổ chức có liên quan để xác minh, tổng hợp và báo cáo UBND xã, đồng thời tham mưu báo cáo, xin ý kiến hướng dẫn của cơ quan chuyên môn cấp trên để xử lý đúng thẩm quyền.

### ***1.2. Kết quả hoạt động của hòa giải viên lao động***

Trong kỳ báo cáo, do xã Nam Thanh Miện chưa kiện toàn, bổ nhiệm được hòa giải viên lao động nên chưa phát sinh kết quả hoạt động của hòa giải viên lao động trên địa bàn.

Về kết quả giải quyết tranh chấp lao động: Từ thời điểm thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đến nay, UBND xã Nam Thanh Miện chưa tiếp nhận vụ việc tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền, trách nhiệm phải cử hòa giải viên lao động tham gia giải quyết. Số vụ tiếp nhận: 0 vụ; số vụ hòa giải thành: 0 vụ; số vụ hòa giải không thành: 0 vụ.

Đối với yêu cầu so sánh hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động giữa giai đoạn hòa giải viên lao động do Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý trước ngày 01/7/2025 và giai đoạn do Phòng Văn hóa - Xã hội quản lý từ ngày 01/7/2025: Trên địa bàn xã Nam Thanh Miện chưa có số liệu phát sinh vụ việc tranh chấp lao động được hòa giải viên lao động tiếp nhận, giải quyết trong cả hai giai đoạn nêu trên. Vì vậy, địa phương chưa có cơ sở thực tiễn để đánh giá, so sánh hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động giữa hai giai đoạn quản lý.

Về kết quả hỗ trợ phát triển quan hệ lao động: Do chưa có hòa giải viên lao động được phân công nhiệm vụ nên chưa phát sinh kết quả hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của hòa giải viên lao động. Tuy nhiên, UBND xã thông qua Phòng Văn hóa - Xã hội tiếp tục thực hiện công tác tuyên truyền, hướng dẫn chung về chính sách lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, an sinh xã hội; phối hợp nắm bắt tình hình lao động tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh trên địa bàn khi có yêu cầu.

Về vai trò của hòa giải viên lao động trong phát hiện và tham gia hỗ trợ xử lý các cuộc ngừng việc tập thể, đình công không đúng trình tự, thủ tục: Trong năm 2025 và 04 tháng đầu năm 2026, trên địa bàn xã Nam Thanh Miện không phát sinh cuộc ngừng việc tập thể, đình công không đúng trình tự, thủ tục. Do đó, chưa phát sinh việc hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ xử lý các vụ việc này. Số vụ hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ xử lý ngừng việc tập thể, đình công không đúng trình tự, thủ tục: 0 vụ.

Về đánh giá năng lực đội ngũ hòa giải viên lao động: Do xã chưa kiện toàn, bổ nhiệm được hòa giải viên lao động nên chưa có cơ sở đánh giá thực tế về kiến thức pháp luật, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm thực tiễn trong giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của đội ngũ hòa giải viên lao động trên địa bàn.

Nhìn chung, công tác hòa giải viên lao động trên địa bàn xã Nam Thanh Miện hiện còn gặp khó khăn do chưa kiện toàn được đội ngũ hòa giải viên lao động; chưa có quy chế quản lý, phân công nhiệm vụ, bố trí điều kiện hoạt động và cơ chế đánh giá cụ thể. Trong thời gian tới, UBND xã Nam Thanh Miện đề nghị cơ quan chuyên môn cấp trên tiếp tục quan tâm hướng dẫn về quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, quản lý, sử dụng hòa giải viên lao động trong điều kiện tổ chức chính quyền địa phương hai cấp; đồng thời tổ chức tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ để địa phương có căn cứ triển khai thực hiện thống nhất, hiệu quả.

## **2. Bộ phận đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động**

### ***2.1. Tổ chức, điều phối hoạt động bộ phận đầu mối***

Trong thời gian qua, UBND xã Nam Thanh Miện giao Phòng Văn hóa - Xã hội tham mưu theo dõi, nắm bắt tình hình lao động, việc làm, quan hệ lao động trên địa bàn; tiếp nhận, tổng hợp các phản ánh, kiến nghị liên quan đến lĩnh vực lao động khi phát sinh.

Tuy nhiên, do thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ ngày 01/7/2025, chức năng, nhiệm vụ lĩnh vực lao động có sự điều chỉnh, trong khi chưa có hướng dẫn cụ thể, thống nhất về việc xác lập bộ phận đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động ở cấp xã. Vì vậy, đến thời điểm báo cáo, UBND xã Nam Thanh Miện chưa ban hành văn bản riêng xác định bộ phận đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và chưa ban hành quy chế hoạt động riêng của bộ phận này.

Trên thực tế, nếu phát sinh nội dung liên quan đến tranh chấp lao động, Phòng Văn hóa - Xã hội sẽ là bộ phận tham mưu tiếp nhận thông tin ban đầu, phân loại nội dung, báo cáo lãnh đạo UBND xã xem xét, chỉ đạo; đồng thời phối hợp với Trung tâm Phục vụ hành chính công xã, Văn phòng HĐND và UBND xã, các thôn, cơ quan, đơn vị liên quan để nắm tình hình, hướng dẫn tổ chức, cá nhân thực hiện theo quy định.

Việc phối hợp với Sở Nội vụ hiện chủ yếu thực hiện thông qua các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, yêu cầu báo cáo, cung cấp số liệu. Cơ chế phối hợp thường xuyên, trực tiếp giữa cấp tỉnh và cấp xã trong tiếp nhận, phân loại, điều phối yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động chưa được cụ thể hóa bằng quy chế riêng tại địa phương.

Do xã Nam Thanh Miện chưa kiện toàn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động, đồng thời chưa phát sinh vụ việc liên quan đến trọng tài lao động nên chưa hình thành cơ chế phối hợp cụ thể giữa bộ phận đầu mối với hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động.

### ***2.2. Kết quả hoạt động của bộ phận đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động***

Trong kỳ báo cáo, trên địa bàn xã Nam Thanh Miện chưa phát sinh yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động; do đó chưa có kết quả hoạt động cụ thể của bộ phận đầu mối.

Cụ thể: Số văn bản xác định bộ phận đầu mối: 0 văn bản; số quy chế hoạt động đã ban hành: 0 quy chế; số yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động đã tiếp nhận: 0 vụ việc; số vụ việc chuyển hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động hoặc cơ quan có thẩm quyền khác: 0 vụ việc; số vụ việc đang theo dõi, đơn đốc: 0 vụ việc.

Nhìn chung, công tác tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trên địa bàn xã chưa phát sinh vụ việc cụ thể. Trong thời gian tới, UBND xã Nam Thanh Miện tiếp tục giao Phòng Văn hóa - Xã hội theo dõi, nắm bắt tình hình quan hệ lao động; kịp thời báo cáo, tham mưu UBND xã phối hợp với cơ

quan chuyên môn cấp trên khi có vụ việc phát sinh, bảo đảm xử lý đúng thẩm quyền, đúng quy định.

### **III. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ**

#### **1. Đánh giá quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải viên lao động**

##### **1.1. Ưu điểm**

Các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 129/2025/NĐ-CP, đã tạo cơ sở pháp lý tương đối đầy đủ cho việc giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải viên lao động. Quy định đã xác định rõ nguyên tắc, trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động; tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự bổ nhiệm, miễn nhiệm, quản lý hòa giải viên lao động; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức có liên quan trong việc tiếp nhận, phân công, theo dõi và giải quyết tranh chấp lao động.

Cơ chế hòa giải thông qua hòa giải viên lao động có ý nghĩa quan trọng, góp phần giải quyết tranh chấp ngay từ cơ sở, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời giữ ổn định tình hình an ninh, trật tự, quan hệ lao động trên địa bàn.

Quy định pháp luật cũng từng bước làm rõ hơn vai trò của hòa giải viên lao động không chỉ trong giải quyết tranh chấp lao động mà còn trong hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, tư vấn, hướng dẫn, tuyên truyền pháp luật lao động, góp phần phòng ngừa tranh chấp phát sinh.

##### **1.2. Hạn chế, vướng mắc**

Bên cạnh những ưu điểm, việc thực hiện các quy định về hòa giải viên lao động tại cấp xã còn gặp một số khó khăn. Một số quy định còn mang tính khung, chưa hướng dẫn thật cụ thể về cách thức tổ chức thực hiện trong điều kiện vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, nhất là việc xác định rõ đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tại cấp xã.

Quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, quản lý, đánh giá hòa giải viên lao động tuy đã được quy định nhưng khi triển khai tại cơ sở còn khó khăn do thiếu nguồn nhân lực đáp ứng đồng thời các yêu cầu về kiến thức pháp luật lao động, kỹ năng hòa giải, kinh nghiệm thực tiễn và điều kiện tham gia thường xuyên.

Ngoài ra, quy định về chế độ, kinh phí, điều kiện hoạt động, bồi dưỡng nghiệp vụ cho hòa giải viên lao động cần tiếp tục được hướng dẫn cụ thể hơn để địa phương có căn cứ bố trí, thanh quyết toán và duy trì hoạt động ổn định, hiệu quả.

#### **2. Đánh giá việc tổ chức thực hiện quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải viên lao động, đặc biệt sau khi thực hiện chính quyền địa phương hai cấp, sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh**

##### **2.1. Thuận lợi**

Sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, việc làm, an sinh xã hội tại xã Nam

Thanh Miện tiếp tục được UBND xã quan tâm chỉ đạo. Phòng Văn hóa - Xã hội được giao tham mưu theo dõi, tổng hợp tình hình lao động, việc làm, quan hệ lao động trên địa bàn.

Địa bàn xã Nam Thanh Miện cơ bản ổn định, chưa phát sinh vụ việc tranh chấp lao động phức tạp, chưa ghi nhận ngừng việc tập thể, đình công không đúng trình tự, thủ tục. Đây là điều kiện thuận lợi để địa phương tiếp tục rà soát, chuẩn bị các điều kiện cần thiết cho việc tham mưu kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động khi có hướng dẫn cụ thể của cấp trên.

Công tác phối hợp giữa Phòng Văn hóa - Xã hội với Văn phòng HĐND và UBND xã, Trung tâm Phục vụ hành chính công xã, Công an xã, các thôn và các cơ quan, đơn vị liên quan cơ bản được duy trì, tạo thuận lợi cho việc nắm bắt thông tin khi có vụ việc phát sinh.

## **2.2. Khó khăn**

Trong công tác kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động, xã Nam Thanh Miện hiện chưa xây dựng được kế hoạch riêng về tuyển chọn, kiện toàn hòa giải viên lao động; chưa thực hiện trình tự, thủ tục đề xuất bổ nhiệm do còn lúng túng về thẩm quyền, quy trình và tiêu chuẩn áp dụng trong bối cảnh mới. Nguồn nhân lực tại địa phương đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm hòa giải viên lao động còn hạn chế.

Trong bố trí đầu mối tiếp nhận giải quyết tranh chấp lao động, nhất là tại cấp xã, hiện nay UBND xã chưa ban hành văn bản riêng xác định bộ phận đầu mối. Trên thực tế, Phòng Văn hóa - Xã hội đang thực hiện vai trò tham mưu chung trong lĩnh vực lao động, việc làm, an sinh xã hội; tuy nhiên mối quan hệ phối hợp giữa đầu mối cấp Sở và đầu mối tại Phòng Văn hóa - Xã hội cấp xã trong tiếp nhận, phân loại, điều phối vụ việc chưa được cụ thể hóa bằng quy chế hoặc quy trình thống nhất.

Trong việc cử hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ, do xã Nam Thanh Miện chưa kiện toàn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động nên chưa có cơ sở thực hiện việc phân công, cử hòa giải viên lao động khi phát sinh yêu cầu. Nếu có vụ việc tranh chấp lao động xảy ra, địa phương sẽ phải báo cáo, xin ý kiến hướng dẫn của cơ quan chuyên môn cấp trên.

Trong công tác báo cáo, tổng hợp tình hình giải quyết tranh chấp lao động từ cấp xã, khó khăn chủ yếu là chưa có biểu mẫu, quy trình báo cáo thống nhất; địa phương chưa phát sinh vụ việc thực tế nên chưa có số liệu đánh giá, so sánh hiệu quả hoạt động của hòa giải viên lao động giữa các giai đoạn quản lý.

Trong công tác bồi dưỡng cho hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động, do chưa có đội ngũ hòa giải viên lao động tại địa phương nên chưa tổ chức được tập huấn, bồi dưỡng chuyên sâu. Cán bộ phụ trách lĩnh vực lao động cấp xã còn kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ, chưa được bồi dưỡng thường xuyên về nghiệp vụ hòa giải tranh chấp lao động, kỹ năng xử lý tình huống quan hệ lao động phát sinh tại cơ sở.

Ngoài ra, việc bố trí kinh phí, địa điểm, phương tiện làm việc, chế độ hỗ

trợ cho hòa giải viên lao động chưa phát sinh trên thực tế; nếu triển khai trong thời gian tới cần có hướng dẫn cụ thể để bảo đảm thống nhất, đúng quy định.

#### **IV. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ**

##### **1. Đề xuất, kiến nghị hoàn thiện pháp luật**

Đề nghị cấp có thẩm quyền tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện các quy định pháp luật về tổ chức, quản lý và hoạt động của hòa giải viên lao động trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp; trong đó cần quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của cấp tỉnh, cấp xã trong việc tuyển chọn, bổ nhiệm, quản lý, phân công, cử hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ.

Đề nghị có hướng dẫn cụ thể về việc xác lập bộ phận đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tại cấp xã; quy trình tiếp nhận, phân loại, chuyển xử lý, theo dõi, đôn đốc và báo cáo kết quả giải quyết tranh chấp lao động.

Đề nghị có quy định, hướng dẫn cụ thể hơn về chế độ, kinh phí, điều kiện hoạt động, chế độ thanh quyết toán cho hòa giải viên lao động; đồng thời có cơ chế phù hợp để thu hút người có trình độ, kinh nghiệm tham gia làm hòa giải viên lao động.

##### **2. Đề xuất, kiến nghị về tổ chức thực hiện**

Đề nghị Sở Nội vụ và cơ quan chuyên môn cấp trên quan tâm hướng dẫn UBND cấp xã về quy trình kiện toàn, đề xuất bổ nhiệm hòa giải viên lao động; hướng dẫn xác định số lượng hòa giải viên lao động phù hợp với quy mô dân số, số lượng doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, tình hình quan hệ lao động trên từng địa bàn.

Trong thời gian tới, xã Nam Thanh Miện kiến nghị trước mắt thực hiện theo hướng kiện toàn hòa giải viên lao động kiêm nhiệm hoặc sử dụng hòa giải viên lao động theo khu vực, cụm địa bàn do cấp trên điều phối; đồng thời từng bước rà soát, tạo nguồn, lựa chọn người có đủ tiêu chuẩn, kinh nghiệm, uy tín để đề xuất tham gia đội ngũ hòa giải viên lao động khi có hướng dẫn cụ thể.

Trên đây là báo cáo Hoạt động hòa giải viên lao động; nhu cầu tập huấn, nâng cao năng lực cho hòa giải viên lao động trên địa bàn xã Nam Thanh Miện gửi Sở Nội vụ tổng hợp, báo cáo theo quy định./.

##### **Nơi nhận:**

- Sở Nội vụ thành phố Hải Phòng;
  - Thường trực Đảng ủy xã;
  - Thường trực HĐND xã;
  - Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND xã;
- Lưu: VT, VHXH.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN**  
**KT. CHỦ TỊCH**  
**PHÓ CHỦ TỊCH**

**Vũ Văn Nguyễn**