

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

---

TRẦN THỊ MAI LOAN

**PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG  
TẬP THỂ: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN**

*Chuyên ngành* : Luật Kinh tế

*Mã số* : 62 38 01 07

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí**

**HÀ NỘI – 2017**

## **LỜI CAM ĐOAN**

*Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu của Luận án là trung thực và không trùng lặp với các công trình nghiên cứu đã được công bố; các số liệu phục vụ cho việc phân tích, đánh giá và một số thông tin trích dẫn đều đã được chú thích nguồn gốc rõ ràng, chính xác.*

**TÁC GIẢ LUẬN ÁN**

**Trần Thị Mai Loan**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU.....</b>	<b>1</b>
<b>CHƯƠNG 1 TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ.....</b>	<b>8</b>
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu.....	8
1.2. Đánh giá tổng quan về tình hình nghiên cứu và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu .....	21
1.3. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu.....	24
Kết luận chương 1 .....	26
<b>CHƯƠNG 2 NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ .....</b>	<b>28</b>
2.1. Khái niệm, đặc điểm tranh chấp lao động tập thể .....	28
2.2. Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể .....	41
2.3. Nội dung pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể.....	48
Kết luận chương 2 .....	81
<b>CHƯƠNG 3 THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ Ở VIỆT NAM.....</b>	<b>83</b>
3.1. Thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về giải quyết tranh chấp lao động tập thể .....	83
3.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam.....	112
Kết luận chương 3 .....	119
<b>CHƯƠNG 4 HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ Ở VIỆT NAM .....</b>	<b>121</b>
4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT .....	121
4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam.....	126
Kết luận chương 4 .....	145
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>147</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>151</b>

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

<b>Chữ viết tắt</b>	<b>Nghĩa đầy đủ</b>
1. BLLĐ	Bộ luật Lao động
2. BCHCĐ	Ban chấp hành công đoàn
3. HGVLĐ	Hòa giải viên lao động
4. HĐTTLĐ	Hội đồng trọng tài lao động
5. ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
6. NLĐ	Người lao động
7. NSDLĐ	Người sử dụng lao động
8. LĐTĐ&XH	Lao động - Thương binh và Xã hội
9. Nxb	Nhà xuất bản
10. SLĐ	Sức lao động
11. TCLĐ	Tranh chấp lao động
12. TCLĐTT	Tranh chấp lao động tập thể
13. HĐHGLĐ	Hội đồng hòa giải lao động
14. TTVLĐ	Trọng tài viên lao động
15. TULĐTT	Thỏa ước lao động tập thể
16. UBND	Ủy ban nhân dân
17. BLTTDS	Bộ luật Tố tụng dân sự

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Quan hệ lao động (QHLĐ) là một trong những mối quan hệ đặc biệt có sự kết hợp hài hòa giữa hai yếu tố kinh tế và xã hội. Đại lượng trung gian thiết lập nên mối quan hệ đó chính là cung cầu về sức lao động (SLĐ). Cung cầu về SLĐ giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) được xây dựng dựa trên cơ chế thỏa thuận, bình đẳng. Tuy nhiên, quá trình vận hành mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ luôn tiềm ẩn những mâu thuẫn, bất đồng dẫn đến tranh chấp.

Tranh chấp lao động (TCLĐ) đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể (TCLĐTT) là hiện tượng phổ biến có thể phát sinh trong quá trình xác lập, duy trì, thay đổi và chấm dứt QHLĐ. TCLĐTT xảy ra không những ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của hai bên trong quan hệ mà còn ảnh hưởng lớn đến nền kinh tế - xã hội quốc gia. Do đó, cần phải có một cơ chế điều chỉnh pháp luật về TCLĐ nói chung và giải quyết TCLĐTT nói riêng, góp phần duy trì sự hài hòa, ổn định, bền vững của QHLĐ.

Ở Việt Nam, Bộ Luật lao động được ban hành ngày 23/6/1994 có hiệu lực ngày 01/01/1995 đã ghi nhận việc giải quyết TCLĐ là một chế định pháp lý với tên gọi: "Giải quyết tranh chấp lao động" tại chương XIV. Tuy nhiên, các quy định của Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 1994 chưa làm rõ được cơ chế giải quyết TCLĐTT. Phải đến khi Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ Luật lao động của Quốc Hội tại kỳ họp thứ X, số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006 được ban hành thì pháp luật Việt Nam mới quy định cụ thể về TCLĐTT, trong đó có sự phân biệt rõ ràng hai hình thức là TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích với cơ chế giải quyết khác nhau. Đến BLLĐ số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 thì quy định về TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng tiếp tục được hoàn thiện để nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật liên quan đến nội dung giải quyết

TCLĐTT. Mặc dù, BLLĐ năm 2012 đã có nhiều sửa đổi, bổ sung góp phần hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp nhưng trên thực tế vẫn còn tồn tại những vướng mắc, bất cập làm cho hiệu quả của việc giải quyết TCLĐTT không cao, dẫn đến hiện tượng đình công ngày càng gia tăng.

Nguyên nhân của tình trạng nêu trên chủ yếu xuất phát từ những vướng mắc, bất cập thể hiện ở các quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, phương thức giải quyết tranh chấp, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp. Chẳng hạn, hòa giải được xem là một trong những nguyên tắc, một phương thức giải quyết tranh chấp cơ bản nhưng các quy định về hòa giải không đi vào thực tiễn cuộc sống. Điều đó được minh chứng trong thực tế đa phần các cuộc hòa giải diễn ra đều không thành công. Thẩm quyền giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT nói riêng được quy định tại Điều 200, 201 BLLĐ năm 2012, NĐ số 46/2013/ NĐ - CP, thông tư số 08/2013/TT - BLĐTBXH quy định rõ trách nhiệm của hòa giải viên lao động (HGVLD) nhưng việc cử HGVLD tham gia giải quyết TCLĐTT cũng như quy trình tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp khó thực hiện bởi HGVLD chủ yếu hoạt động kiêm nhiệm. Ngoài ra, thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền trao cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân (UBND) cấp huyện, thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích thuộc về Chủ tịch UBND cấp tỉnh là không phù hợp với tính chất của QHLĐ cũng như chức năng, nhiệm vụ của các chủ thể nêu trên. Điều này sẽ làm suy yếu khả năng cũng như hiệu quả giải quyết TCLĐ nói chung cũng như TCLĐTT nói riêng. Mặt khác, phương thức giải quyết TCLĐTT cũng như trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT hiện nay chưa hợp lý. Chẳng hạn, đối với TCLĐTT về lợi ích thủ tục hòa giải được thực hiện hai lần tại HGVLD và HĐTTLD làm cho công tác hòa giải mang tính hình thức và lãng phí về thời gian, tiền bạc. Bên cạnh đó, khi TCLĐTT đã qua các bước giải quyết nhưng không thành, tập thể lao động tiến hành đình công. Khi đình công

xảy ra, do yêu cầu phải đảm bảo an ninh, trật tự, tài sản, tính mạng của doanh nghiệp và NLĐ nên các cơ quan nhà nước có thẩm quyền có xu hướng sử dụng giải pháp “tình thế” để xoa dịu mâu thuẫn của các bên bằng cách thành lập tổ công tác liên ngành ở các tỉnh trực tiếp đến hiện trường để kiểm soát không để xảy ra các hành động phản ứng công nghiệp và đình công. Do vậy, đa số các cuộc đình công diễn ra đều không đúng với trình tự, thủ tục đã được quy định tại K1, Điều 222 BLLĐ năm 2012. Không chỉ tồn tại những vướng mắc, bất cập nêu trên, nhiều quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT thể hiện hành còn chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về QHLD cũng như chưa có tác dụng thúc đẩy sự phát triển của thương lượng tập thể để xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ và bền vững. Xuất phát từ những lý do trên, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài "*Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể: những vấn đề lý luận và thực tiễn*" làm đề tài nghiên cứu cho Luận án tiến sĩ của mình.

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

### **2.1. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích của Luận án là nghiên cứu những vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐTT và thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về giải quyết TCLĐTT, trên cơ sở đó đề xuất các phương hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam.

### **2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để đạt được mục đích trên, tác giả của Luận án đã đưa ra và giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

Thứ nhất, nghiên cứu làm sáng tỏ những vấn đề lý luận pháp luật về giải quyết TCLĐTT, trên cơ sở so sánh với pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở một số quốc gia trên thế giới để rút ra các bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

Thứ hai, phân tích, đánh giá thực trạng các quy định của pháp luật và thực

tiền áp dụng các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam, từ đó, rút ra những ưu điểm, những tồn tại, bất cập trong các quy định của pháp luật lao động hiện hành trên cơ sở so sánh với các quy định của pháp luật lao động giai đoạn trước và pháp luật lao động quốc tế.

Thứ ba, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng đã nghiên cứu đề xuất các kiến nghị sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT.

### **3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu**

#### ***3.1. Đối tượng nghiên cứu***

Luận án nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn, cũng như hệ thống các quy định pháp luật về giải quyết TCLĐTT trong lĩnh vực lao động.

#### ***3.2. Phạm vi nghiên cứu***

Luận án tập trung nghiên cứu những vấn đề chung về cơ sở lý luận, thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐTT. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, Luận án đề xuất giải pháp hoàn thiện cơ chế pháp lý về giải quyết TCLĐTT trong lĩnh vực lao động.

Về không gian và thời gian, Luận án nghiên cứu trong phạm vi cả nước và để làm phong phú hơn nội dung nghiên cứu, Luận án nghiên cứu các quy định về giải quyết TCLĐ đặc biệt TCLĐTT theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay luôn đặt trong sự phân tích, đối chiếu với quy định của ILO và quy định của các nước về giải quyết TCLĐTT nhưng ở mức độ phù hợp với yêu cầu và điều kiện nghiên cứu.

### **4. Phương pháp nghiên cứu**

#### ***4.1. Phương pháp tiếp cận***

- Phương pháp tiếp cận hệ thống: Trên cơ sở tập hợp, hệ thống ở mức đầy đủ nhất các công trình, tài liệu liên quan đến pháp luật về giải quyết TCLĐTT đã được công bố, Luận án sẽ phân tích, đánh giá kế thừa có chọn lọc để đưa ra những khái niệm, kết luận và giải pháp hoàn thiện pháp luật.



- Phương pháp tiếp cận đa ngành và liên ngành: Luận án sẽ khai thác, tiếp cận thông tin ở nhiều phương diện của khoa học xã hội như tâm lý học, xã hội học, kinh tế học, chính trị học, lịch sử, luật học so sánh... để sử dụng trong quá trình nghiên cứu viết Luận án được đầy đủ và toàn diện

#### ***4.2. Phương pháp nghiên cứu***

Luận án được nghiên cứu dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin về Nhà nước và pháp luật; tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và pháp luật; đường lối Đảng cộng sản Việt Nam về định hướng phát triển QHLD tập thể trong nền kinh tế thị trường hiện nay. Ngoài phương pháp luận, trong quá trình nghiên cứu, tác giả còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học cụ thể như:

- Phương pháp hồi cứu tài liệu được sử dụng để tập hợp các tài liệu, công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài để lựa chọn, tập hợp một cách đầy đủ nhất các tài liệu liên quan đến đề tài Luận án ở các nguồn khác nhau. Phương pháp này được sử dụng để viết chương 1 của Luận án và kết hợp với các phương pháp khác trong quá trình nghiên cứu các vấn đề lý luận cũng như thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐTT.

- Phương pháp phân tích được sử dụng chủ yếu ở chương 3 và chương 4 của Luận án, để phân tích, tìm hiểu các vấn đề lý luận, quy định của pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng quy định của pháp luật trong giải quyết TCLĐTT, các yêu cầu của việc hoàn thiện quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT.

- Phương pháp so sánh được sử dụng chủ yếu tại chương 2 của Luận án để đối chiếu các quan điểm khác nhau của các nhà khoa học trong các công trình nghiên cứu cũng như so sánh các quy định khác nhau của pháp luật hiện hành với các quy định của pháp luật giai đoạn trước, quy định của pháp luật Việt Nam với quy định của ILO và pháp luật lao động của các quốc gia khác trên thế giới.

- Phương pháp chứng minh được sử dụng ở hầu hết các nội dung của Luận án nhằm đưa ra các dẫn chứng làm rõ các nghiên cứu trong các nội dung của Luận án.

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng chủ yếu trong việc rút ra những nhận định, ý kiến đánh giá sau quá trình phân tích một nội dung cụ thể ở Luận án đặc biệt được sử dụng để kết luận chương và kết luận chung của Luận án.

- Phương pháp dự báo khoa học được sử dụng trong suốt quá trình nghiên cứu Luận án và chủ yếu được sử dụng trong quá trình phân tích những quy định hợp lý, những bất cập của pháp luật hiện hành cũng như thực tiễn áp dụng các quy định về pháp luật giải quyết TCLĐTT, từ đó đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam ở chương 4 của Luận án.

### **5. Đóng góp mới của Luận án**

Là một công trình chuyên khảo nghiên cứu về pháp luật giải quyết TCLĐTT, Luận án có những điểm mới sau:

Thứ nhất, Luận án đã làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về pháp luật giải quyết TCLĐTT, xây dựng khái niệm và làm rõ đặc điểm, nội dung pháp luật về giải quyết TCLĐTT trong QHLĐ.

Thứ hai, Luận án đã phân tích, bình luận, đánh giá một cách tương đối đầy đủ, toàn diện về thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam và việc áp dụng các quy định này ở các khía cạnh như: Nguyên tắc giải quyết TCLĐTT, chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT. Qua đó làm rõ những thành tựu và những điểm bất cập, thiếu khả thi của pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam trên thực tế.

Thứ ba, qua phân tích, tham khảo nội dung có liên quan đến đề tài Luận án từ pháp luật của một số nước và của tổ chức ILO, Luận án đã đưa ra các yêu cầu về việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT đồng thời đề xuất một số kiến

ng nghị nhằm sửa đổi, bổ sung một số quy định về tranh chấp và giải quyết TCLĐTT theo quy định của BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

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

Những kết quả nghiên cứu của Luận án góp phần làm phong phú thêm hệ thống lý luận cơ bản về TCLĐTT và pháp luật về giải quyết TCLĐTT trong khoa học Luật lao động Việt Nam.

Luận án cũng có thể được sử dụng như một tài liệu tham khảo trong công trình nghiên cứu, giảng dạy, học tập về pháp luật lao động; cho NLD, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện NSDLĐ, các đối tượng khác liên quan.

## **7. Kết cấu của Luận án**

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

**Chương 1:** Tổng quan tình hình nghiên cứu pháp luật về giải quyết TCLĐTT.

**Chương 2:** Một số vấn đề lý luận về pháp luật giải quyết TCLĐTT.

**Chương 3:** Thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam.

**Chương 4:** Hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam.

## Chương 1

# TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

### 1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

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

Khái niệm TCLĐ không phải là khái niệm mới nhưng được nhiều nghiên cứu quan tâm. Chẳng hạn như “Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động” của Tiến sĩ Eladio Daya, chuyên gia Ban luật lao động và QHLĐ của ILO; “QHLĐ giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam” năm 2006 của tiến sĩ Chang - Hee Lee, chuyên gia về QHLĐ của Văn phòng tiểu khu vực Đông Á thuộc ILO. Các tài liệu nghiên cứu này chỉ ra các TCLĐ và tình hình giải quyết TCLĐ cũng như nguyên nhân và những tồn tại của tiến trình giải quyết TCLĐ. Các nghiên cứu này cũng đã đề cập đến phương thức giải quyết TCLĐTT trong đó có phương thức hòa giải và trọng tài [6, tr18]. Đây là một trong những tiền đề giúp cho việc hoàn thiện cơ chế ba bên trong QHLĐ

Trong cuốn “Quản lý QHLĐ trong một môi trường thay đổi - phiên bản 2” của tác giả Michael Ballot có nhắc đến TCLĐ như là những xung đột giữa NLĐ với các chủ thể khác trong quá trình lao động “phần lớn các tranh chấp xảy ra giữa lao động và quản lý liên quan đến các quyết định quản lý tại nơi làm việc mà NLĐ không đồng tình với cá nhân NLĐ, nhóm NLĐ hoặc, trong một môi trường công đoàn hay công đoàn”. Về giải quyết TCLĐ, trong cuốn này, tác giả cũng đưa ra cách thức để giải quyết 2 loại TCLĐ chính là tranh chấp cá nhân và TCLĐTT “tổ chức dành một số lượng đáng kể thời gian và công sức, và một số lượng đáng kể tiền bạc, để giải quyết tranh chấp phát sinh giữa NLĐ và NSDLĐ của họ. Trong lĩnh vực quản lý QHLĐ, những tranh chấp thường được chia thành hai loại: Một loại lớn công việc thường nhật - hoạt động hàng

ngày của tổ chức, chủ yếu liên quan đến các quy định của nơi làm việc, và một loại nhỏ hơn đối với đàm phán, thương lượng tập thể”. Trong đó, cuốn sách cũng nêu lên các vấn đề về quá trình giải quyết TCLĐ, kỹ thuật giải quyết TCLĐ, hòa giải trong giải quyết TCLĐ. Những kiến thức trong cuốn sách này về các vấn đề trên cũng sẽ được chọn lọc, kế thừa để giải quyết các vấn đề phục vụ cho mục tiêu của Luận án này.

Ở Việt Nam, đã có nhiều công trình nghiên cứu về TCLĐ, tranh chấp dân sự, tranh chấp thương mại, thủ tục giải quyết tranh chấp. Chẳng hạn Luận án “Hòa giải trong giải quyết tranh chấp kinh tế tại tòa án ở Việt Nam” của tác giả Đào Thị Xuân Lan, Viện Nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật năm 2004 đã luận giải về khái niệm tranh chấp “được hiểu là những xung đột và bất đồng về quyền lợi và nghĩa vụ của các chủ thể khi tham gia vào các quan hệ xã hội” [46, tr7], khái niệm giải quyết tranh chấp được quan niệm là làm cho các xung đột, bất đồng không còn thành vấn đề nữa [46, tr13], bên cạnh đó đưa ra cách phân loại giải quyết tranh chấp như giải quyết tranh chấp theo chủ thể. Đặc biệt, Luận án có sự so sánh giữa hòa giải trong các tranh chấp kinh tế với hòa giải trong các TCLĐ. Những nội dung của Luận án có thể được kế thừa, sử dụng để luận giải các vấn đề giải quyết TCLĐTT mà tác giả nghiên cứu. Luận án “Pháp luật giải quyết tranh chấp kinh tế bằng con đường tòa án ở Việt Nam” của tác giả Nguyễn Thị Kim Vinh, Viện Nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật, năm 2003 đã nêu những khái niệm cơ bản về tranh chấp và giải quyết tranh chấp kinh tế (tài phán kinh tế) chính là việc lựa chọn các hình thức, biện pháp thích hợp để giải tỏa các mâu thuẫn bất đồng xung đột lợi ích giữa các bên thiết lập lại sự cân bằng về mặt lợi ích mà các bên có thể chấp nhận được [75, tr12]. Luận án giới thiệu và phân tích bốn hình thức giải quyết tranh chấp được sử dụng rộng rãi trên thế giới bao gồm: Thương lượng, hòa giải, trọng tài (phi chính phủ) và tòa án. Mặc dù nội dung nêu trên không trực tiếp nghiên cứu về mối QHLD nhưng

những nội dung của Luận án là bức tranh giúp tác giả nghiên cứu sâu hơn và có sự so sánh đối chiếu với vấn đề giải quyết TCLĐTT với tranh chấp kinh tế để có hướng hoàn thiện trong quá trình nghiên cứu. Luận án “Tài phán Lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Đại học Luật Hà Nội, năm 2001 không bàn sâu về khái niệm TCLĐ, giải quyết TCLĐ mà Luận án đã nêu và phân tích sâu sắc khái niệm về "tài phán lao động" như là phương thức giải quyết TCLĐ. Từ đó, đưa ra cách hiểu giải quyết TCLĐ như "một hoạt động nhằm phân định tính hợp pháp, đúng đắn trong hành vi của các bên tranh chấp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của các bên tranh chấp, của nhà nước và xã hội" [48, tr9]. Không chỉ có vậy, vấn đề giải quyết TCLĐ có thể được hiểu theo nghĩa rộng "không chỉ dừng lại ở việc giải quyết TCLĐ mà còn bao gồm các cuộc đình công và bế xưởng" [48, tr12]. Đình công và bế xưởng đó chính là hệ quả tất yếu của việc giải quyết TCLĐTT không thành. Luận án còn xem xét bản chất, vai trò của tài phán lao động như là biện pháp giải quyết TCLĐ "là hoạt động giải quyết TCLĐ và quyết định tính hợp pháp của các cuộc đình công" [48, tr42]. Việc giải quyết các TCLĐ được nghiên cứu xoay quanh phương thức giải quyết bằng tòa án và trọng tài lao động. Trong công trình nghiên cứu của tác giả Lưu Bình Nhưỡng còn có sự đánh giá về thực trạng công tác tổ chức cán bộ tại Tòa lao động [48, tr140], thực trạng về năng lực của đội ngũ thẩm phán và công tác hướng dẫn áp dụng pháp luật của Tòa án nhân dân tối cao [48, tr142 – 144], đây là một nội dung quan trọng giúp cho việc định hướng hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực giải quyết TCLĐTT.

Luận án “Pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại tòa án Việt Nam” của tác giả Phạm Công Bảy – Học viện Khoa học xã hội năm 2012 có nêu định nghĩa “TCLĐ là tranh chấp giữa NLD với NSDLĐ về các quyền và nghĩa vụ trong QHLĐ”. Trong Luận án này còn đưa ra các luận điểm để đi đến định nghĩa về TCLĐ và khẳng định bản chất của TCLĐ về thực chất là tranh

chấp về lợi ích giữa các bên trong quan hệ mua bán hàng hóa sức lao động, TCLĐ cá nhân có khả năng chuyển hóa thành TCLĐTT. TCLĐ cá nhân là tranh chấp giữa các bên có mối quan hệ lệ thuộc lẫn nhau, TCLĐ cá nhân là tranh chấp giữa các bên có địa vị kinh tế - pháp lý không ngang bằng nhau và không tương xứng về lợi thế, sự tham gia của tổ chức đại diện của các bên trong TCLĐ cá nhân là một yêu cầu khách quan, trong TCLĐ cá nhân, các bên tranh chấp có xu hướng hợp tác với nhau nhằm duy trì QHLD. Về giải quyết TCLĐ, tuy Luận án trên không đưa ra khái niệm về giải quyết TCLĐ nhưng lại đưa ra các khái niệm về thủ tục cũng như trình bày các nội dung về thủ tục giải quyết tranh chấp như là “Thủ tục giải quyết tranh chấp là sự can thiệp bằng những hoạt động mang tính tích cực, chủ động và theo những trình tự nhất định vào một quan hệ xã hội mà trong đó các bên tham gia quan hệ không tự phân định được quyền, nghĩa vụ”[3, tr44] và “thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân là quy định về những công việc mà chủ thể tiến hành hoặc chủ thể tham gia giải quyết TCLĐ cá nhân phải làm, trình tự thực hiện, để giải quyết vụ việc tranh chấp”. Bên cạnh đó, Luận án trên còn xem xét thủ tục theo hai nghĩa là loại thủ tục và các thủ tục. Công trình nghiên cứu mới nhất có liên quan trực tiếp đến nội dung nghiên cứu phải kể đến đó là Luận án Tiến sĩ: “Pháp Luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam hiện nay” của tác giả Vũ Thị Thu Hiền năm 2016. Luận án đã “phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT lợi ích từ đó xây dựng khái niệm TCLĐTT về lợi ích: “TCLĐTT về lợi ích là tranh chấp phát sinh từ những bất đồng giữa một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ (hoặc tổ chức đại diện NDSLĐ) với một bên là tập TTLĐ (hoặc tổ chức đại diện TTLĐ) liên quan đến việc xác lập điều kiện lao động mới, thay đổi điều kiện lao động đã đạt được, thỏa thuận để lựa chọn gia hạn thời hạn TULĐTT hay ký kết TULĐTT mới khi thỏa ước sắp hết hạn, lựa chọn tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung TULĐTT cũ hay ký

kết TULĐTT mới khi có sự thay đổi cơ cấu, thay đổi hình thức sở hữu doanh nghiệp” [32, tr37,38]. Những nội dung nêu trên của Luận án có thể được kế thừa, sử dụng để luận giải các vấn đề về TCLĐTT. Ngoài các công trình nghiên cứu nêu trên, vấn đề giải quyết TCLĐTT còn được một số tác giả nghiên cứu, đánh giá thể hiện dưới hình thức là các bài viết khoa học đăng trên các tạp chí, giáo trình, sách chuyên khảo...

Công trình nghiên cứu của tác giả Trần Thị Thúy Lâm đăng trên tạp chí luật học số 5/1996 "Một số vấn đề về TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể" đã đề cập đến khái niệm TCLĐ cá nhân và TCLĐTT cũng như sự chuyển hóa từ TCLĐ cá nhân thành TCLĐTT. Bài viết nêu ra ba tiêu chí cơ bản (tiêu chí về chủ thể, tiêu chí về nội dung, tiêu chí về tính chất) để phân biệt giữa TCLĐ cá nhân và TCLĐTT [43]. Để làm rõ hơn trong vấn đề phân biệt khái niệm TCLĐ cá nhân và TCLĐTT trong bài viết "Cách tháo gỡ một số vướng mắc khi giải quyết TCLĐ tại Tòa án" trên tạp chí số 1/1999, tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng đã đưa ra quan điểm của mình liên quan đến các dấu hiệu để phân biệt TCLĐ cá nhân và TCLĐTT, ngoài ra, tác giả còn đề cập đến thẩm quyền giải quyết TCLĐCN và TCLĐTT của tòa án [50]. Bài viết của tác giả Lưu Bình Nhưỡng bàn về vấn đề “Về TCLĐTT và việc giải quyết TCLĐTT” đăng trên Tạp chí Luật học số 2/2001. Với bài viết này, tác giả đề cập đến hai nội dung cơ bản: thứ nhất là các dấu hiệu cơ bản để xác định một TCLĐTT, thứ hai là một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐTT tại hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLD) và Tòa án nhân dân cấp tỉnh [48]. Tiếp theo, năm 2003, tác giả Lưu Bình Nhưỡng quan tâm tới vấn đề TCLĐ thể hiện trong bài viết: “Bàn thêm về TCLĐ” đăng trên Tạp chí Luật học, số 3/2003. Bài viết cũng nêu lên khái niệm TCLĐ cũng như các dấu hiệu cơ bản để phân biệt TCLĐCN và TCLĐTT [49]. Ngoài các công trình là các bài viết đăng trên các tạp chí, Luận án tiến sĩ, thì khái niệm tranh chấp, giải quyết tranh chấp, giải



quyết TCLĐTT còn được đề cập trong chương XIV Giáo trình Luật lao động của trường Đại học Luật Hà Nội (do tác giả Lưu Bình Nhưỡng làm chủ biên); chương XIV Giáo trình Luật lao động của Khoa Luật, Đại học Quốc Gia (do tác giả Phạm Công Trứ làm chủ biên); chương XII Giáo trình Luật lao động của Đại học Huế (do tác giả Nguyễn Hữu Chí làm chủ biên); chương XII Giáo trình Luật lao động của Viện Đại học Mở Hà Nội (do tác giả Nguyễn Hữu Chí làm chủ biên), chương XI Giáo trình Luật lao động của trường Đại học Lao Động - Xã Hội (do tác giả Khuất Thị Thu Hiền làm chủ biên). Các giáo trình nêu trên đều trình bày khái quát chung về TCLĐ (khái niệm, đặc điểm, phân loại TCLĐ, nguyên nhân phát sinh TCLĐ, đình công ở Việt Nam...) và giải quyết TCLĐ (nguyên tắc, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN, TCLĐTT, hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐCN, TCLĐTT). Những nội dung nêu trên là những kiến thức cơ bản phục vụ cho việc giảng dạy hệ đào tạo cử nhân luật, có thể được tham khảo và đề cập trong Luận án một cách chi tiết, cụ thể và sâu sắc hơn.

Sách chuyên khảo liên quan trực tiếp đến pháp luật giải quyết TCLĐTT đã được công bố là: “Pháp luật về giải quyết TCLĐTT – kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam” do Tiến sĩ Trần Hoàng Hải làm chủ biên, Nxb chính trị Quốc gia xuất bản tháng 6 năm 2011. Cuốn sách bàn về các vấn đề như: khái niệm TCLĐTT trong pháp luật Việt Nam và pháp luật của các nước trên thế giới; cách phân chia TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của các nước trên thế giới; cơ chế giải quyết TCLĐTT của một số nước như: Úc, Mỹ, và thực tiễn áp dụng ở một số nước Đông Nam Á; cơ chế giải quyết TCLĐTT của Liên Bang Nga; cơ chế giải quyết TCLĐTT theo quy định của pháp luật Việt Nam; các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam [25]. Cuốn sách là tài liệu tham khảo bổ ích cho Luận án.

Như vậy, điếm qua tình hình nghiên cứu có thể thấy đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến khái niệm tranh chấp, TCLĐ, TCLĐTT. Tuy nhiên, chưa có một công trình nào nghiên cứu cụ thể về vấn đề giải quyết TCLĐTT nói chung theo pháp luật hiện hành. Luận án sẽ tiếp thu những nghiên cứu có liên quan đến vấn đề giải quyết TCLĐ của những công trình trước để luận giải cụ thể hơn, sâu sắc hơn mục đích nghiên cứu của Luận án về giải quyết TCLĐTT.

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

Điều chỉnh pháp luật về giải quyết TCLĐ trong đó giải quyết TCLĐ tập thể là một yêu cầu hết sức cần thiết nhằm điều chỉnh các mối QHLD trong xã hội. Các quốc gia đều xây dựng hệ thống pháp luật lao động của mình trong đó có các quy phạm về giải quyết TCLĐTT. Có rất nhiều các nghiên cứu hay các quy định pháp luật của thế giới về điều chỉnh pháp luật về giải quyết TCLĐ, trong phạm vi của Luận án này, chỉ có thể chỉ ra một số công trình liên qua trực tiếp đến nội dung nghiên cứu của Luận án.

Trong cuốn “Quản lý QHLD trong một môi trường thay đổi - phiên bản 2” của tác giả Michael Ballot vấn đề tranh chấp và giải quyết TCLĐ được trình bày tại Phần 3, gồm các chương: Chương 11: Thủ tục khiếu nại và trọng tài, phụ lục: trường hợp trọng tài; Chương 12: Kỹ thuật giải quyết tranh chấp; Chương 13: Đình công và Chương 14: Tranh chấp quản lý lao động: tẩy chay công đoàn và vận động đoàn thể [15]. Những nội dung nêu trong cuốn sách là cơ sở gợi mở cho những giải pháp hoàn thiện điều chỉnh pháp luật về giải quyết TCLĐ ở Việt Nam trong đó có TCLĐTT.

Pháp luật của Việt Nam về giải quyết TCLĐ cũng được thể hiện trong báo cáo với tiêu đề “Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam – Khung pháp lý và thách thức”. Tác giả Hồ Xuân Dũng – Phó trưởng phòng Lao động –

Tiền công – Tiền Lương, Sở Lao động – Thương Binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đã nêu lên hệ thống giải quyết TCLĐ được quy định tại Bộ luật Lao động năm 1994, quyết định 35 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về giải quyết các cuộc đình công trái pháp luật, các quy định về hệ thống giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật lao động sửa đổi. Trong báo cáo này, tác giả Hồ Xuân Dũng cũng đề nghị “yêu cầu hệ thống giải quyết TCLĐ tại Việt Nam phải dựa trên sự quan tâm xác định các cơ quan có thẩm quyền cho các loại tranh chấp” [22]. Đây cũng là một đề xuất có thể được tiếp thu để giải quyết các vấn đề nghiên cứu của Luận án trong việc điều chỉnh pháp luật về giải quyết TCLĐTT tại Việt Nam. Bài viết "Hòa giải và trọng tài trong giải quyết TCLĐ" đăng trên tạp chí Luật học số 4/1997 của tác giả Nguyễn Hữu Chí đã trình bày một số vấn đề cơ bản về hòa giải và trọng tài khi giải quyết TCLĐ theo tinh thần Bộ luật lao động năm 1994 [19]. Tiếp theo, Luận án “Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Đại học Luật Hà Nội năm 2002 đã nêu vài nét về lịch sử phát triển của tài phán lao động Việt Nam trong đó liên quan đến các biện pháp giải quyết TCLĐ. Bên cạnh đó, Luận án trên còn đề cập pháp luật về giải quyết TCLĐ tại tòa án nhân dân trong đó thể hiện sự điều chỉnh của pháp luật về vấn đề giải quyết TCLĐ tại tòa án. Luận án đã phân tích các nguyên tắc cơ bản về giải quyết TCLĐ tại tòa án nhân dân, đi sâu phân tích các quy định về trình tự tố tụng giải quyết tranh chấp tại tòa án, trong đó có bước hòa giải “cũng nằm trong giai đoạn chuẩn bị xét xử có một vị trí quan trọng đặc biệt” [48, tr88], “hòa giải là một trong những nghĩa vụ bắt buộc của tòa án” [48, tr89]. Luận án có nhận định về điều chỉnh pháp luật “pháp luật đã không quy định về hai vấn đề: thứ nhất là việc hòa giải các vụ việc lao động được đưa đến tòa án bằng việc khởi tố của Viện kiểm sát nhân dân; và thứ hai là hậu quả pháp lý của việc hòa giải mà qua đó các bên chỉ đồng ý với nhau về một số nội dung”. Như vậy, từ những vấn đề về điều chỉnh pháp

luật liên quan đến tài phán lao động được nêu ra ở đề tài trên, những luận điểm có thể được xem xét dưới góc nhìn mới, trong điều kiện lịch sử mới nhằm để giải quyết TCLĐTT mà Luận án này đặt ra. Liên quan đến vấn đề điều chỉnh pháp luật trong giải quyết TCLĐ tác giả Nguyễn Hữu Chí đã có bài viết "Những điểm mới của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp và giải quyết TCLĐ" đăng trên tạp chí dân chủ và pháp luật số 12/2012. Sau khi nêu và phân tích một số điểm mới liên quan đến Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, HGVLD, thẩm quyền của Tòa án nhân dân và thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ, tác giả đề xuất một số vấn đề cần làm rõ trong tiến trình triển khai, áp dụng các quy định của Luật sửa đổi năm 2002 [20]. Tiếp đến, trong bài viết "Một số điểm cần sửa đổi, bổ sung trong pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ" đăng trên tạp chí luật học số 4/2003, tác giả Đỗ Ngân Bình đã đề xuất một số kiến nghị nhằm sửa đổi, bổ sung và từng bước hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ và đình công ở Việt Nam (bổ sung khái niệm cơ bản về TCLĐTT, đình công, thống nhất thời điểm bắt đầu tính thời hiệu khởi kiện, TCLĐ giữa Bộ luật lao động và pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ, không nên quy định Viện kiểm sát có quyền khởi tố vụ án lao động [4]).

Luận án “Pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại tòa án Việt Nam” của tác giả Phạm Công Bảy – Học viện Khoa học xã hội năm 2012 đã đưa ra quan niệm “Pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án là hệ thống các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ giữa Tòa án, Viện kiểm sát và người tham gia tố tụng phát sinh trong quá trình Tòa án giải quyết vụ việc TCLĐ cá nhân, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp, bảo vệ lợi ích chung của cộng đồng và của nhà nước”. Luận án trên đã phân tích, giải thích các quy định pháp luật về các nguyên tắc giải quyết TCLĐ cá nhân; Luận án lập luận về các nguyên tắc giải quyết tranh chấp như nguyên tắc bình đẳng, nguyên tắc đảm bảo quyền tự định đoạt, nguyên tắc cung cấp chứng

cứ và chứng minh, và đặc biệt là nguyên tắc áp dụng hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Những phân tích của tác giả Phạm Công Bảy về nguyên tắc áp dụng hòa giải trong TCLĐ cá nhân có thể được sử dụng tham khảo để giải quyết nhiệm vụ nghiên cứu của Luận án. Công trình nghiên cứu mới nhất phải kể đến đó là Luận án Tiến sĩ: “Pháp Luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam hiện nay” của tác giả Vũ Thị Thu Hiền năm 2016. Luận án đã “phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Trên cơ sở quy định của pháp luật các nước trên thế giới và các tiêu chuẩn lao động quốc tế về QHLD, Luận án đã xác định nội dung điều chỉnh pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Luận án đã phân tích, đánh giá một cách tương đối đầy đủ, toàn diện về thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam và việc áp dụng các quy định này ở các khía cạnh: nguyên tắc giải quyết TCLĐ, chủ thể có thẩm quyền và trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Luận án đã đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định về TCLĐ và giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo quy định của BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành” [32, tr5,6]. Cuốn sách chuyên khảo “Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam” của tác giả Trần Hoàng Hải năm 2011 đã khái quát cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể của một số nước như: Mỹ, Philipin, Thái Lan... Cuốn sách chỉ rõ “cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể của Mỹ dựa trên sự phân biệt hai loại tranh chấp lao động tập thể, tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích. Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể được biết đến bởi tính tự nguyện cao và sự can thiệp có tính hạn chế của nhà nước. Phương thức chủ yếu được sử dụng để giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là thương lượng tập thể. Nếu không giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng thì các phương thức hòa giải, trọng tài sẽ ưu tiên áp dụng. Còn tranh chấp lao động tập thể về quyền chủ yếu được giải quyết thông

qua thủ tục giải quyết khiếu nại hoặc trọng tài và đôi khi được đưa ra tòa. Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Mỹ có sự can thiệp của nhà nước nhưng cơ bản nhà nước không can thiệp trực tiếp mà chỉ thiết lập hành lang pháp lý cho quá trình đó. Yếu tố tự nguyện là yếu tố được ưu tiên hàng đầu. Theo đó, các bên tranh chấp toàn quyền trong việc lựa chọn cơ quan giải quyết tranh chấp, phương thức giải quyết tranh chấp cũng như trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp [25, tr 99,100].

Có thể nói các công trình nghiên cứu nêu trên đã đề cập đến một vài nội dung liên quan đến giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng. Những nội dung mà các nghiên cứu trước đã phân tích sẽ được tác giả kế thừa, chọn lọc để phục vụ mục đích nghiên cứu của Luận án.

### ***1.1.3. Tổng quan các công trình về thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể***

Thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cũng được nhắc đến trong nhiều báo cáo quốc tế tại các diễn đàn, hội thảo của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), trong đó thực trạng các TCLĐ xảy ra ở Việt Nam và tình hình giải quyết TCLĐ đã được đề cập. Nghiên cứu “Quan hệ lao động và giải quyết TCLĐ tại Việt Nam” của Giáo sư Chang Hee Lee năm 2006 tập trung nghiên cứu thực tiễn QHLĐ ở các quốc gia. Trong công trình này, thực trạng giải quyết TCLĐ cũng được đề cập với mục đích chủ yếu nhằm hoàn thiện cơ chế ba bên trong QHLĐ. Nghiên cứu “Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động” của Tiến sĩ Eladio Daya có nêu lên một số trường hợp vụ việc giải quyết TCLĐ, trong đó có hòa giải và trọng tài. Hòa giải và trọng tài là những phương thức giải quyết tranh chấp được các quốc gia trên thế giới sử dụng phổ biến. Những nội dung nêu trong các báo cáo có thể được sử dụng khi nghiên cứu tình hình thực trạng giải quyết TCLĐTT tại Việt Nam so sánh với một số nước trên thế giới.

Trong báo cáo Regional Conference for Judges and Arbitrators on Employment Dispute Resolution Systems in Asia and the Pacific - Melbourne, June 2012 của tổ chức Lao động quốc tế (ILO) với tiêu đề “Hệ thống giải quyết TCLĐ ở Việt Nam – Khung pháp lý và thách thức” (labor dispute settlement system in vietnam - legal framework and challenges) của tác giả Mr Ho Xuan Dung, Deputy Manager, Labour and Remuneration Service, Department of Labour, Invalids and Social Affairs, Ho Chi Minh City, Vietnam đã đưa ra thực trạng pháp luật Việt Nam về giải quyết TCLĐ cũng như thực trạng các vụ việc TCLĐ ở Thành phố Hồ Chí Minh. Đây cũng là nguồn thông tin giá trị có thể được sử dụng để phân tích các yếu tố liên quan đến thực trạng giải quyết các TCLĐTT tại Việt Nam hiện nay.

Luận án “Cơ chế ba bên trong giải quyết TCLĐ ở Việt Nam” của tác giả Nguyễn Xuân Thu – Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2008, trong chương 3 có phân tích, đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật trong giải quyết TCLĐ, trong đó tập trung vào các vụ việc giải quyết theo con đường hòa giải và trọng tài. Luận án “Pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại tòa án Việt Nam” của tác giả Phạm Công Bảy – Học viện Khoa học xã hội năm 2012 đã đề cập và phân tích một số vụ việc cụ thể về giải quyết TCLĐ tại tòa án. Bên cạnh đó, Luận án còn đi vào phân tích thực trạng tổ chức bộ máy, thủ tục xét xử tại tòa án đối với vụ việc TCLĐ. Luận án “Chế định hòa giải trong pháp luật tố tụng dân sự Việt Nam, cơ sở lý luận và thực tiễn” của tác giả Trần Văn Quảng, Đại học Luật Hà Nội năm 2004 nêu thực trạng áp dụng pháp luật về hòa giải trong trình tự giải quyết các vụ án dân sự trong đó có bàn về các vụ TCLĐ theo thủ tục tòa án. Luận án “Tài phán Lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Đại học Luật Hà Nội năm 2002 trong chương 2 “Pháp luật hiện hành về tài phán lao động” có phân tích thực trạng pháp luật và một số vụ việc nhằm đưa ra thực trạng của tài phán lao động theo quy định của

pháp luật đồng thời trong đó có những vấn đề liên quan đến hòa giải trong giải quyết TCLĐ. Hòa giải là một trong những phương thức giải quyết TCLĐ quan trọng, tuy nhiên trong thực tế vấn đề hòa giải lại chưa thực sự phát huy hết hiệu quả, nguyên nhân xuất phát từ những quy định bất hợp lý của pháp luật, vì vậy tác giả Nguyễn Văn Bình với bài viết "Hòa giải các TCLĐ trong giai đoạn tiền tố tụng - một số vấn đề đặt ra và phương hướng hoàn thiện" đăng trên tạp chí Nhà nước và pháp luật số 3/2006 đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định về hòa giải trong giải quyết TCLĐ (không nên tiếp tục sử dụng Hội đồng hòa giải lao động cơ sở mà nên thay bằng một cá nhân đóng vai trò hòa giải viên lao động, nên quy định hòa giải là một thủ tục mang tính chất tự nguyện, bổ sung các quy định nhằm hoàn thiện giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành). Quan điểm nêu trên mở ra hướng tiếp cận mới, là cơ sở cho tác giả tiếp tục đi sâu nghiên cứu. Tiếp đến năm 2010 đề tài khoa học cấp cơ sở: "Nghiên cứu nhằm góp phần sửa đổi, bổ sung BLLĐ trong giai đoạn hiện nay" do tác giả Trần Thị Thúy Lâm làm chủ biên, trong đó có chuyên đề "Hoàn thiện các quy định về giải quyết TCLĐTT trong BLLĐ sửa đổi năm 2006" do tác giả Đỗ Ngân Bình viết đã nêu khái quát về các vấn đề TCLĐTT, các phương thức giải quyết TCLĐTT, các yếu tố chi phối giải quyết TCLĐTT. Bài viết đánh giá tính khả thi của các quy định hiện hành về TCLĐ và giải quyết TCLĐ ở Việt Nam đồng thời cũng nêu lên thực trạng pháp luật về TCLĐ và giải quyết TCLĐ. Qua đó, tác giả đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ của Việt Nam như: bổ sung các quy định về thương lượng tập thể trong giải quyết TCLĐ, quy định hòa giải TCLĐ là thủ tục mang tính chất tự nguyện, mở rộng phạm vi thẩm quyền giải quyết các loại TCLĐ và bổ sung cơ chế đảm bảo giá trị pháp lý quyết định của HĐTTLĐ trong giải quyết TCLĐ. Đề xuất của tác giả là tài liệu quý có thể được sử dụng để tham khảo thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu của Luận án.



Như vậy, qua quá trình tìm hiểu và đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến Luận án có thể kết luận: Thời điểm nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài “Pháp luật về giải quyết TCLĐTT: những vấn đề lý luận và thực tiễn” làm đề tài nghiên cứu cho Luận án tiến sĩ đã có nhiều công trình nghiên cứu khoa học được công bố có nội dung liên quan đến TCLĐ, TCLĐTT. Tuy nhiên, do yêu cầu của phạm vi nghiên cứu, cấp độ nghiên cứu các công trình nêu trên đều tập trung nghiên cứu làm rõ các vấn đề liên quan đến TCLĐ, giải quyết TCLĐ, một số công trình bài viết đề cập đến TCLĐTT nhưng đối tượng được đề cập trong các bài viết chủ yếu là các quy định của BLLĐ ở giai đoạn trước khi sửa đổi, bổ sung năm 2006. Cuốn sách chuyên khảo “Pháp luật về giải quyết TCLĐTT – Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam” là công trình khoa học đề cập trực tiếp đến TCLĐTT nhưng ở thời điểm BLLĐ chưa được sửa đổi, bổ sung toàn diện (vào năm 2012). Luận án Tiến sĩ của Vũ Thị Thu Hiền: “Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam” năm 2016 là công trình khoa học mới nhất bàn về vấn đề TCLĐTT theo quy định của pháp luật hiện hành. Tuy nhiên, công trình này chỉ nghiên cứu về TCLĐTT thể về lợi ích – một loại tranh chấp cơ bản của TCLĐTT.

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

### ***1.2.1. Đánh giá kết quả của các công trình nghiên cứu đã công bố có liên quan đến đề tài Luận án***

Qua nghiên cứu các công trình liên quan đến đề tài Luận án, một số đánh giá được rút ra như sau:

**Một là, về mặt lý luận:** Nhìn chung, các công trình nghiên cứu và bài viết đã đề cập nhiều khía cạnh khác nhau và ở nhiều mức độ khác nhau của pháp luật về giải quyết TCLĐ trong đó có TCLĐTT theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành. Đa số các công trình đề cập đến những vấn đề chung nhất của

TCLĐ và giải quyết TCLĐ, TCLĐTT [6], [64], [42], [7], [63], [61], [62], [67], [60], [33], [34], [36], [35], [27], [28], [30], [29], [31], [41], [45], [47]. Khái niệm TCLĐTT, phân loại TCLĐTT, được đề cập và nghiên cứu ở các công trình nêu trên sẽ được xem xét để kế thừa, tiếp thu và sử dụng để giải quyết lý luận về giải quyết TCLĐTT là đối tượng nghiên cứu của Luận án này.

Trong một số nghiên cứu, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp hay các trình tự tố tụng tại tòa án hay các thủ tục trọng tài sử dụng trong giải quyết các tranh chấp dân sự, kinh tế, lao động cũng đã được nghiên cứu [54], [55], [66], một số nguyên tắc giải quyết TCLĐ tại tòa án trong đó có hòa giải hay đã nghiên cứu tới các biện pháp tài phán lao động trong đó gồm trọng tài và tòa án [68]. Đặc biệt, cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể thông qua thương lượng được sử dụng chủ yếu ở một số quốc gia và đóng vai trò quan trọng. Pháp luật có thể điều chỉnh đối với quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể song vẫn tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp. Đây là một trong các nội dung Luận án này sẽ đề cập và nghiên cứu nhằm làm sáng tỏ và hệ thống hóa thủ tục giải quyết TCLĐTT tại Việt Nam hiện nay.

Những báo cáo của các tổ chức quốc tế (như ILO) hay các báo cáo tại các hội thảo, hội nghị hoặc các chương trình hợp tác hay những báo cáo của các cơ quan nhà nước về tình hình thực trạng giải quyết tranh chấp cũng như giải quyết TCLĐTT [58], [76] sẽ là những nguồn tài liệu quý giá cho phần nghiên cứu thực trạng nhằm làm sáng tỏ các vấn đề lý luận liên quan đến giải quyết TCLĐTT tại Việt Nam hiện nay.

***Hai là, về mặt thực tiễn:*** Các công trình cũng đã nghiên cứu và xác định rõ thiết chế thực thi pháp luật về giải quyết TCLĐTT cũng như đánh giá chung về thực trạng thi hành pháp luật. Các nghiên cứu chỉ ra những gì đã làm được và những gì còn vướng mắc trong giải quyết TCLĐTT, từ đó đề xuất một số giải

pháp và kiến nghị để nâng cao hiệu quả trong việc giải quyết TCLĐTT góp phần thúc đẩy QHLD phát triển hài hòa, ổn định và tiến bộ

**Ba là, các vấn đề còn tranh luận hoặc chưa được đề cập:** Các công trình nghiên cứu chỉ dừng lại ở vấn đề chung nhất liên quan đến giải quyết TCLĐ nói chung, chưa có công trình nghiên cứu toàn diện về TCLĐTT, chưa khái quát được đặc điểm chung của TCLĐTT. Một số công trình có đề cập đến TCLĐTT nhưng chỉ nghiên cứu TCLĐTT về lợi ích và chưa có một công trình nghiên cứu nào đánh giá về thực trạng giải quyết TCLĐTT theo quy định của pháp luật hiện hành.

### ***1.2.2. Những vấn đề mà Luận án kế thừa***

Các nghiên cứu đã cung cấp các thông tin tương đối đầy đủ, toàn diện về TCLĐ, TCLĐTT, pháp luật về giải quyết TCLĐTT, cơ chế giải quyết TCLĐTT. Trong quá trình nghiên cứu ở một góc nhìn cụ thể, Luận án sẽ có sự tiếp thu, kế thừa những thành quả, giá trị mà các nghiên cứu trước đó đã chỉ ra, làm cơ sở cho việc tiếp tục nghiên cứu cả về lý luận và thực tiễn. Ngoài ra, một số tài liệu đã đề cập đến kinh nghiệm thế giới về giải quyết TCLĐTT là những kết quả nghiên cứu quý báu sẽ được kế thừa nhằm có những kiến nghị phù hợp cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam.

### ***1.2.3. Những vấn đề Luận án tiếp tục triển khai nghiên cứu***

**Thứ nhất,** Luận án tiếp tục làm rõ và luận giải một cách cụ thể các nội dung sau: khái niệm, đặc điểm của TCLĐ, TCLĐTT, giải quyết TCLĐTT, khái niệm, đặc điểm của pháp luật giải quyết TCLĐTT.

**Thứ hai,** Luận án sẽ nghiên cứu thực trạng và thực tiễn áp dụng pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết TCLĐTT, từ đó chỉ ra những hạn chế, bất cập trong cơ chế giải quyết TCLĐTT.

**Thứ ba,** Thông qua việc nghiên cứu lý luận và thực tiễn thực hiện pháp luật, Luận án sẽ đề xuất các giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam.

### **1.3. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu**

#### **1.3.1. Một số lý thuyết sử dụng**

- Lý thuyết về vị trí vai trò của NLĐ, NSDLĐ trong nền kinh tế thị trường. NLĐ, NSDLĐ có vị trí quan trọng trong việc duy trì QHLD. QHLD là loại quan hệ đặc biệt quyết định đến sự phát triển của nền kinh tế quốc gia. Do đó, việc đảm bảo quan hệ giữa NLĐ – NSDLĐ phát triển hài hòa, ổn định, bền vững là yêu cầu cấp thiết. Đây là cơ sở lý luận để luận giải sự cần thiết phải nghiên cứu về pháp luật giải quyết TCLĐTT.

- Lý thuyết về giải quyết TCLĐTT đảm bảo QHLD phát triển hài hòa, ổn định, bền vững và tiến bộ. QHLD được thiết lập thông qua cung cầu về sức lao động (SLĐ). NLĐ có nhu cầu bán SLĐ để hưởng tiền lương tiền công, còn NSDLĐ muốn mua SLĐ để tạo thành sản phẩm, thu lợi nhuận. Mọi quan hệ đó được xây dựng dựa trên cơ chế thỏa thuận, bình đẳng nhưng luôn tiềm ẩn những mâu thuẫn, bất đồng vì bản thân NLĐ và NSDLĐ không cùng mục đích, lợi ích. NLĐ muốn bán SLĐ với giá cao nhất có thể, NSDLĐ muốn mua SLĐ với giá thấp nhất, đến một thời điểm nào đó quyền và lợi ích của hai bên không được dung hòa, mâu thuẫn bế tắc sẽ dẫn đến tranh chấp. Nếu tranh chấp không được giải quyết kịp thời sẽ đưa đến các hành động phản ứng công nghiệp hoặc đình công ảnh hưởng đến an ninh, chính trị quốc gia. Do đó, cần phải có cơ chế giải quyết TCLĐTT phù hợp với tình trạng QHLD đã và đang diễn ra. Lý thuyết này sẽ chi phối toàn bộ nội dung lý luận, đánh giá thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐTT và đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT.

- Lý thuyết công bằng xã hội trong mối tương quan giữa NLĐ và NSDLĐ trong QHLD. Trong QHLD, NLĐ luôn luôn ở vị trí yếu thế hơn so với NSDLĐ trên các phương diện hiểu biết, khả năng thông tin và khả năng tự bảo vệ. Do đó, đảm bảo công bằng trong QHLD mà cụ thể là trong mối quan hệ về giải quyết TCLĐ cần phải được thông qua các công cụ pháp lý của nhà nước. Lý

thuyết này sẽ được sử dụng để nghiên cứu nhằm đề ra các giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về giải quyết TCLĐTT.

- Quan điểm của Đảng và Nhà nước về chính sách phát triển kinh tế, xã hội trong đó có chính sách phát triển QHLD, đảm bảo QHLD phát triển hài hòa, ổn định, bền vững và tiên bộ phù hợp với xu hướng quốc tế.

### ***1.3.2. Giả thuyết nghiên cứu***

Giải quyết TCLĐTT có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của nền kinh tế nói chung và sự phát triển của QHLD nói riêng. Hiện nay có nhiều công trình đã nghiên cứu về TCLĐ nhưng ở Việt Nam chủ yếu quan tâm đến TCLĐ cá nhân, TCLĐTT nói chung chưa được đề cập một cách toàn diện cả về lý luận và thực tiễn. Các quy định về pháp luật giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam được quy định trong các Bộ luật Lao động, Luật tổ tụng dân sự... Việc quy định vấn đề giải quyết TCLĐTT còn bộc lộ những hạn chế và bất cập khi áp dụng với điều kiện kinh tế - xã hội trong nước, ảnh hưởng tiêu cực đến việc bảo vệ quyền lợi cho các bên trong QHLD. Việc giải quyết TCLĐTT phụ thuộc vào tính khả thi của các cơ chế giải quyết, phụ thuộc vào năng lực thực thi của các cơ quan nhà nước, ý thức tuân thủ pháp luật của NLD, NSDLĐ. Vì thế, vấn đề giải quyết TCLĐTT rất khó được thực hiện trên thực tế một cách hiệu quả nếu các vấn đề nêu trên không được đảm bảo. Hiện nay, trong BLLĐ, Luật Tổ tụng dân sự và một số luật liên quan đến giải quyết TCLĐTT còn bộc lộ một số hạn chế, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong QHLD đặc biệt là đối với NLD cho nên cần có định hướng hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT trên cơ sở định hướng phát triển kinh tế, xã hội của đất nước trong điều kiện hội nhập khu vực và thế giới; phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam về giải quyết TCLĐTT. Muốn thực hiện tốt pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam cần có giải pháp mang tính toàn diện từ việc hoàn thiện các quy định pháp

luật, cơ chế pháp lý để giải quyết TCLĐTT đến ý thức tuân thủ pháp luật của NSDLĐ, NLĐ.

### ***1.3.3. Câu hỏi nghiên cứu***

Để đạt được mục đích nghiên cứu đề ra, trên cơ sở tình hình nghiên cứu đề tài, Luận án đặt ra một số nghiên cứu trọng tâm.

(i) Tranh chấp là gì? TCLĐ là gì? TCLĐTT là gì? Giải quyết tranh chấp là gì?

(ii) Pháp luật về giải quyết TCLĐTT là gì? Đặc điểm, nội dung pháp luật về giải quyết TCLĐTT

(iii) Thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

(iv) Những định hướng và giải pháp nào để việc giải quyết TCLĐTT được thực hiện đầy đủ trên thực tế trong điều kiện nước ta hiện nay?

## **Kết luận chương 1**

1. Giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng là một trong những vấn đề quan trọng trong quan hệ lao động đã được nhiều công trình nghiên cứu, khảo sát dưới các góc độ khác nhau. Những công trình đó, tùy thuộc vào mục tiêu, phạm vi nghiên cứu, điều kiện, hoàn cảnh lịch sử, kinh tế, xã hội ở mỗi giai đoạn nhất định, phục vụ cho ngành khoa học cụ thể, đã nghiên cứu, giải quyết một số nội dung liên quan đến vấn đề giải quyết TCLĐTT.

2. Một số công trình đã nghiên cứu về pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT nói riêng, đã giải quyết sâu sắc một số vấn đề lý luận chung về pháp luật giải quyết TCLĐ, đề cập đến khái niệm TCLĐ, TCLĐTT, cơ chế giải quyết TCLĐTT. Tuy nhiên, do mục đích, đối tượng, phạm vi và thời điểm nghiên cứu khác nhau nên các công trình chưa đề cập toàn diện đến pháp luật giải quyết TCLĐTT. Các kết quả của những công trình đi trước là những giá trị

khoa học để Luận án kế thừa trong quá trình nghiên cứu pháp luật về giải quyết TCLĐTT.

3. Trong quá trình nghiên cứu đề tài, Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác nhau như: phương pháp phân tích lý luận, phương pháp phân tích tổng hợp, phương pháp logic- lịch sử. Trong luận án, phương pháp so sánh được sử dụng để so sánh thực tiễn tình hình nghiên cứu trong nước và trên thế giới về pháp luật giải quyết TCLĐTT nhằm chỉ ra tính ưu việt trong các quan điểm, các kinh nghiệm mà Việt Nam có thể tiếp thu và vận dụng một cách phù hợp vào việc giải quyết TCLĐTT trong quan hệ lao động ở Việt Nam cho phù hợp với xu thế chung của quốc tế.

## Chương 2

# NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

### 2.1. Khái niệm, đặc điểm tranh chấp lao động tập thể

#### 2.1.1. Khái niệm tranh chấp lao động

Quan niệm về TCLĐ ở mỗi quốc gia không giống nhau. Những quốc gia có cơ chế giải quyết riêng áp dụng đối với từng loại tranh chấp thì quốc gia đó chú trọng đến việc xây dựng khái niệm về mỗi loại tranh chấp còn với quốc gia không có cơ chế giải quyết riêng cho từng loại tranh chấp thì chú trọng xây dựng một định nghĩa chung về TCLĐ. Nhưng những quốc gia xây dựng định nghĩa chung về TCLĐ chiếm tỷ lệ rất ít [77], thậm chí có những quốc gia không đưa ra bất cứ định nghĩa nào về TCLĐ kể cả TCLĐ nói chung và định nghĩa về từng loại TCLĐ. Nghiên cứu về quy định của các quốc gia trên thế giới cho thấy, định nghĩa về TCLĐ đầu tiên được ghi nhận trong Luật TCLĐ năm 1906 của Anh và mục 8 Luật tòa án lao động Anh năm 1919 quy định: "TCLĐ [trade dispute] có nghĩa là bất kỳ tranh chấp nào giữa NSDLĐ và NLĐ hoặc giữa NLĐ và NSDLĐ liên quan đến việc tuyển dụng lao động hay các điều khoản thỏa thuận về thuê mướn lao động hoặc liên quan đến các điều kiện lao động của bất kỳ người nào"[81]; [82]. Với định nghĩa nêu trên, khái niệm về TCLĐ được giới hạn về mặt chủ thể (phải là NLĐ hoặc chủ thể lao động). Định nghĩa này được nhiều nước tiếp thu như Brunnây, Hồngkông, Malayxia, Singapore...

Khác với pháp luật Anh, định nghĩa về TCLĐ của Mỹ được hiểu là: "Bất kỳ tranh cãi nào về các điều khoản, thời hạn, hay điều kiện về thuê mướn lao động, hay liên quan đến vấn đề tổ chức hoặc đại diện trong thương lượng, quyết định, duy trì, thay đổi, hay nỗ lực, dàn xếp các điều khoản hay điều kiện về thuê



mướn lao động bất kể là các bên tranh chấp có phải là [các bên] trong quan hệ lao động hay không (Theo mục 2.9 Luật quan hệ lao động quốc gia của Hoa Kỳ). Định nghĩa về TCLĐ của Mỹ bao quát và không giới hạn về chủ thể tranh chấp như pháp luật của nước Anh. Định nghĩa này cũng được nhiều nước tiếp thu. Chẳng hạn theo Điều 121.1 BLLĐ Philippin năm 1974 TCLĐ (labour dispute) được hiểu là: "Bất kỳ tranh cãi hay vấn đề nào liên quan đến các điều khoản và điều kiện thuê mướn lao động hoặc vấn đề tổ chức hay đại diện trong thương lượng, quyết định, duy trì, thay đổi, hay dàn xếp các điều khoản và điều kiện về thuê mướn lao động bất kể là các bên tranh chấp có phải là [các bên] trong mối QHLD gần gũi hay không".

Luật điều chỉnh QHLD năm 1946 của Nhật Bản định nghĩa: "TCLĐ là sự bất đồng về các bên liên quan đến QHLD và dẫn đến việc một hành động tranh chấp hay dẫn đến một hành động như vậy. Hành động trong định nghĩa này được hiểu là: "Đình công, lãn công, bế xưởng hoặc các hành động khác đáp trả làm cản trở hoạt động bình thường của doanh nghiệp do các bên liên quan đến QHLD và thực hiện nhằm đạt được yêu cầu của họ.

Như vậy, mỗi một quốc gia tiếp cận khái niệm TCLĐ ở những góc độ khác nhau nhưng về bản chất khái niệm TCLĐ đều được xây dựng dựa trên mối QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ và TCLĐ phát sinh do sự mâu thuẫn, xung đột về quyền và lợi ích của các chủ thể trong QHLD. Do đó khái niệm TCLĐ được hiểu như sau: *TCLĐ là những tranh chấp phát sinh do sự mâu thuẫn, xung đột về quyền và lợi ích của các chủ thể trong QHLD và các chủ thể khác có liên quan*

### **2.1.2. Khái niệm tranh chấp lao động tập thể**

Mặc dù đều là tranh chấp phát sinh giữa NLĐ và NSDLĐ nhưng nguyên nhân phát sinh tranh chấp khác nhau cho nên mỗi quốc gia có cách phân loại tranh chấp cũng không giống nhau. Hiện nay, một số nước như Pháp, Bỉ, Đức, Ý, Cameroon, Việt Nam... chia tranh chấp ra làm hai loại đó là TCLĐ cá nhân

và TCLĐTT. Mặc dù có cách phân loại tranh chấp giống nhau nhưng cách thức xây dựng khái niệm cho từng loại tranh chấp ở mỗi quốc gia lại khác nhau. Có quốc gia xây dựng khái niệm tương ứng với cách phân loại, nhưng có quốc gia lại sử dụng phương pháp loại trừ. Ví dụ: Bộ Luật lao động năm 1952 của Pháp quy định, việc thành lập tòa án lao động để “xét xử tất cả các vụ tranh chấp cá nhân liên quan đến hợp đồng lao động tuyển dụng giữa NLD với NSDLĐ”. Như vậy, khái niệm TCLĐTT không được quy định trong bộ luật của Pháp mà TCLĐTT ở Pháp được hiểu theo phương pháp loại trừ, đó là tất cả các TCLĐ có sự tham gia của nhiều NLD và không liên quan đến hợp đồng lao động thì được coi là TCLĐTT.

Khác với pháp Luật lao động năm 1952 của Pháp, khái niệm TCLĐ quy định tại Điều 6 Luật điều chỉnh QHLĐ Nhật Bản năm 1946 lại chỉ đề cập đến khái niệm TCLĐTT. Điều 7 Bộ Luật lao động của Canada năm 1985 định nghĩa TCLĐTT dưới góc độ là TCLĐTT về lợi ích: “Tranh chấp liên quan đến việc ký kết, gia hạn hoặc sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT)”.

Nhìn chung, mỗi một quốc gia có cách xây dựng khái niệm TCLĐTT thể khác nhau nhưng “tính tập thể” là đặc điểm cơ bản của tranh chấp LĐTT. Tính tập thể ở đây được hiểu không chỉ về số lượng, cơ cấu tổ chức người mà còn thể hiện ở tính chất và mục đích của tranh chấp đó. Chẳng hạn Điều 131 Luật lao động Cameroon năm 1992 quy định TCLĐTT là “Tranh chấp có sự tham gia của một nhóm NLD và nội dung tranh chấp liên quan đến cả tập thể lao động”. Với pháp luật của Ý thì TCLĐTT được hiểu là tranh chấp “liên quan đến quyền lợi nhóm không thể phân chia”. “Quyền lợi nhóm không thể phân chia” trong tranh chấp bao giờ cũng được hiểu là quyền và lợi ích liên quan đến tập thể lao động, liên quan đến TULĐTT. Bên cạnh yếu tố tính tập thể khi xây dựng khái niệm TCLĐTT pháp luật của một số nước còn đưa thêm tiêu chí để phân biệt TCLĐTT với TCLĐ cá nhân (tiêu chí về sự ảnh hưởng của TCLĐTT với sự

phát triển của nền kinh tế, tiêu chí về đặc điểm kinh tế - xã hội, đặc điểm về sự phát triển quan hệ lao động của quốc gia đó). Ví dụ: Điều 302 Bộ Luật lao động Campuchia năm 1997 thì: "TCLĐTT là bất kỳ tranh chấp nào phát sinh giữa một hoặc nhiều người sử dụng với một số lượng nhất định nhân viên của họ về điều kiện làm việc, việc thực hiện các quyền về tổ chức nghề nghiệp đã được pháp luật thừa nhận, việc thừa nhận các tổ chức nghề nghiệp trong doanh nghiệp và vấn đề khác liên quan đến QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ, và tranh chấp này có ảnh hưởng tiêu cực đến sự hoạt động hiệu quả của doanh nghiệp hay ổn định xã hội". Như vậy, khác với TCLĐ cá nhân, TCLĐTT liên quan đến quyền và lợi ích của nhiều NLĐ do đó hậu quả pháp lý kéo theo khi tranh chấp xảy ra không chỉ liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của một cá nhân nào đó mà liên quan đến quyền lợi của cả một tập thể đặc biệt ảnh hưởng lớn đến tính chất QHLD cũng như sự phát triển của nền kinh tế quốc gia. Khái quát chung TCLĐTT được nhìn nhận ở những khía cạnh cơ bản như sau:

- Về mặt chủ thể: TCLĐTT là tranh chấp phát sinh giữa một hoặc nhiều NSDLĐ với tập thể lao động. Tập thể lao động được hiểu là: "Tập hợp những người có cùng quan hệ gắn bó, cùng sinh hoạt hoặc cùng làm việc chung với nhau" [74, tr901]. Như vậy, tập thể lao động được hiểu là những người cùng làm việc chung cho một người sử dụng lao động trong một khu vực, đơn vị sản xuất, tuy nhiên TCLĐTT cũng có thể phát sinh trong phạm vi ngành, khu vực, quốc gia. Giả sử tranh chấp diễn ra trong phạm vi doanh nghiệp thì tập thể lao động được hiểu là tập hợp những người lao động cùng làm việc trong doanh nghiệp đó hoặc một bộ phận của doanh nghiệp đó. Giả sử tranh chấp diễn ra trong phạm vi ngành thì tập thể lao động được hiểu là tập hợp những người lao động cùng làm việc trong cùng ngành đó. Vậy, khái niệm tập thể lao động cần được hiểu một cách linh hoạt trong phạm vi diễn ra tranh chấp chứ không giới hạn như khái niệm trong từ điển. Điều đó đặt ra một vấn đề nên hay không nên

xác xác định tiêu chí về số lượng người lao động tham gia tối thiểu vào một vụ TCLĐTT và có cần đến vai trò của tổ chức đại diện TTLĐ không?

Đối với vấn đề xác định số NLD tham gia để xác định TCLĐTT có hai quan điểm: Một số ý kiến cho rằng cần xác định số lượng NLD tham gia tranh chấp làm căn cứ để xác định loại tranh chấp [44], [5], [50]. Một số quan điểm lại cho rằng không cần phải xác định cụ thể số lượng NLD tham gia tranh chấp để xác định đó là TCLĐTT. Quan điểm không nên quy định số lượng NLD tham gia tranh chấp là hợp lý bởi tính chất của cuộc tranh chấp mới là yếu tố quyết định hay nói cách khác số lượng NLD tham gia tranh chấp chỉ phản ánh về hiện tượng bên ngoài, quan trọng phải xác định được tính tập thể của những cá nhân NLD tham gia tranh chấp biểu hiện thông qua yêu cầu quyền và lợi ích phải thống nhất và yêu cầu đó liên quan đến quyền và lợi ích của cả tập thể NLD.

Đối với vấn đề tổ chức đại diện cho tập thể lao động: Một vài ý kiến cho rằng cần phải có tham gia của tổ chức đại diện tập thể NLD vào vụ TCLĐ. Nhưng xét về bản chất khi tổ chức đại diện tập thể NLD tham gia với tư cách là một bên của tranh chấp thì họ đang hành động với tư cách là đại diện tập thể lao động [48]. Nếu doanh nghiệp chưa có ban chấp hành công đoàn và tập thể người lao động không yêu cầu công đoàn cấp trên tham gia giải quyết tranh chấp mà thống nhất cử một số người làm đại diện cho tập thể lao động trong quá trình xảy ra tranh chấp thì về bản chất những NLD được cử cũng hành động với tư cách là đại diện tập thể lao động. Cho nên pháp luật của nhiều quốc gia (Ý, Nga, Campuchia...) không đặt ra các tiêu chí bắt buộc phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động vào vụ tranh chấp lao động. Một bên của TCLĐTT có thể là tập thể lao động hoặc NLD có thể lựa chọn một tổ chức đại diện cho tiếng nói của tập thể NLD mà không nhất thiết phải là công đoàn cấp trên trực tiếp. Như vậy, khái niệm “tập thể lao động” được hiểu phụ thuộc vào

phạm vi phát sinh tranh chấp và việc quy định vấn đề đại diện của các bên phụ thuộc vào pháp luật của các quốc gia.

- Về mặt nội dung: TCLĐTT bao giờ cũng liên quan đến quyền và lợi ích của cả tập thể lao động. Quyền và lợi ích trong TCLĐ chủ yếu là những mâu thuẫn, bất đồng về việc xác lập, thay đổi điều kiện lao động của NLD (tiền lương, thời giờ làm việc - thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động - vệ sinh lao động, ký kết thỏa ước lao động tập thể).

Từ những phân tích nêu trên TCLĐTT được hiểu là: *Những tranh chấp phát sinh từ những mâu thuẫn, bất đồng và những mâu thuẫn bất đồng này có thể biểu hiện dưới dạng hành vi vi phạm pháp luật hoặc không vi phạm pháp luật giữa một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động (hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động) với một bên là tập thể lao động (hoặc tổ chức đại diện tập thể lao động) liên quan đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.*

Khái niệm TCLĐTT nêu trên được đa số các quốc gia thừa nhận. Mỗi quốc gia có cách phân loại khác nhau nhưng nhìn chung nếu căn cứ vào nguyên nhân phát sinh tranh chấp thì đa số các quốc gia phân loại TCLĐTT thành hai loại: TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Hầu hết các quốc gia như: Áo, Đan Mạch, Na Uy, Thụy Điển... đều áp dụng cách phân loại như nêu trên. Theo đó, giải quyết TCLĐTT về việc áp dụng, giải thích và thực hiện TULĐTT thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa lao động còn tranh chấp về nội dung của thỏa ước lao động tập thể đang trong quá trình thương lượng sẽ giải quyết thông qua hòa giải và trung gian. Ngoài ra các nước Pháp, Phần Lan, Ý, Úc, Đài Loan, Nhật Bản, Newzeland, Hồng Kông, các nước Châu Mỹ la tinh (Elsalvador, Peru, Venezuela) và các nước ở khu vực Đông Nam Á (Việt Nam, Lào, Indônêsi..) cũng có cách phân loại TCLĐTT thành hai loại đó là TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích.

Quyền là điều mà pháp luật hoặc xã hội công nhận cho được hưởng, được làm, được đòi hỏi [74, tr 815].

Lợi ích là: "Điều có ích, có lợi cho một đối tượng nào đó, trong mối quan hệ với đối tượng ấy" [74, tr587]. Tuy nhiên, khái niệm quyền và lợi ích không chỉ hiểu theo cách hiểu trong từ điển mà còn hàm chứa ý nghĩa pháp lý của TCLĐTT quyền và TCLĐTT về lợi ích [53, tr42]. Để làm sáng tỏ khái niệm cũng như bản chất của TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích cần làm rõ mối liên hệ giữa TCLĐTT với quá trình thương lượng.

Theo từ điển tiếng việt: "Thương lượng là bàn bạc nhằm đi đến thỏa thuận giải quyết một việc nào đó giữa hai bên" [74, tr976]. Công ước số 154 của tổ chức lao động quốc tế (ILO) định nghĩa thương lượng được hiểu là: "Tất cả các cuộc thương lượng diễn ra giữa NSDLĐ, một nhóm NSDLĐ hay một hoặc nhiều tổ chức của NSDLĐ (giới chủ) với một hay nhiều tổ chức của NLĐ nhằm: Xác định điều kiện làm việc và các điều khoản làm việc, điều tiết các mối quan hệ giữa NSDLĐ hoặc tổ chức của NSDLĐ với một hay nhiều tổ chức NLĐ. Thực chất thương lượng tập thể là quá trình để các bên trong QHLD trao đổi thông tin, bàn bạc, thảo luận, chia sẻ các vấn đề mà họ quan tâm hay nói đúng hơn quá trình thương lượng là quá trình các bên cùng tham gia vào việc phân chia quyền lợi các bên sẽ được hưởng. Bởi vậy, thương lượng là một vấn đề được đề cập đến trong pháp luật của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, mỗi một quốc gia lại có cách thương lượng không giống nhau. Có quốc gia xem thương lượng là một phương thức giải quyết TCLĐTT bởi vì khi xuất hiện mâu thuẫn giữa NLĐ và NSDLĐ, tổ chức đại diện là công đoàn sử dụng vũ khí cuối cùng đó là đe dọa đình công do đó vào thời điểm này TCLĐ được hiểu là có khả năng xảy ra đình công hoặc đóng cửa doanh nghiệp. Thương lượng giữa các bên xuất hiện khi có hiện tượng đình công hay đóng cửa doanh nghiệp.

Hiện nay, đa số các quốc gia xem thương lượng là một nội dung và cũng có thể là một thủ tục được thể chế hóa trong luật. Các bên trong QHLD được tự do thỏa thuận, bàn bạc, để đi đến ký kết các điều khoản trong TULĐTT. Điều đó xuất phát từ cơ sở NSDLĐ nhận vai trò của công đoàn trong thương lượng tập thể. Công đoàn được quyền đưa ra đề nghị với phía bên kia làm cơ sở cho thương lượng tập thể mà không phải chờ đến thời điểm công đoàn đe dọa đình công. Mục đích của thương lượng là nhằm thống nhất thỏa thuận về một vấn đề đã xảy ra mâu thuẫn, xung đột. Điều này, hoàn toàn phụ thuộc vào thiện chí của các bên trong QHLD. Do vậy, để việc thương lượng đạt hiệu quả, tạo sự ổn định, hài hòa và bền vững trong QHLD, các quốc gia thường có sự can thiệp vào quá trình thương lượng giữa các bên thể hiện thông qua các quy định của pháp luật về thời gian tiến hành thương lượng, nghĩa vụ trong thương lượng... Nếu kết quả thương lượng thành công cho ra sản phẩm cuối cùng là bản TULĐTT thì TULĐTT được coi như là cơ sở pháp lý để xác lập quyền và nghĩa vụ pháp lý của các bên trong QHLD. Nếu một trong các bên vi phạm cam kết trong thỏa ước để xảy ra tranh chấp thì thông thường trong trường hợp này sẽ là tranh chấp về quyền. Nếu kết quả thương lượng không thành công có thể với lý do hết thời hạn thương lượng các bên không tiến hành thương lượng, các bên không thiện chí hợp tác tiếp xúc thương lượng để giải quyết mâu thuẫn, bất đồng thì sẽ xuất hiện TCLĐTT và thông thường trong trường hợp này là TCLĐTT về lợi ích.

Như vậy, TCLĐ nói chung hay TCLĐTT về quyền hay về lợi ích nói riêng đều xuất phát từ vấn đề các bên trong QHLD bất đồng, mâu thuẫn về quyền và lợi ích. Qua nghiên cứu pháp luật về giải quyết TCLĐ của một số quốc gia cho thấy: Thời điểm xảy ra TCLĐTT về quyền hay về lợi ích đều xuất phát từ một nguyên nhân đó là các bên trong QHLD lâm vào tình trạng bế tắc. Tuy nhiên, cách nhìn nhận hay quan điểm về TCLĐTT về quyền cũng như TCLĐTT về lợi

ích ở mỗi quốc gia có sự khác nhau. Theo pháp luật Mỹ "TCLĐTT về quyền được hiểu là tranh chấp về những nội dung sẽ được đưa vào một TULĐTT mới" [80]. Theo đó tranh chấp này chỉ phát sinh khi một trong các bên trong QHLD cho rằng quyền lợi hợp pháp của mình bị bên kia vi phạm. Mục 57.1 BLLĐ Canada năm 1985 cho rằng TCLĐTT về quyền là “bất đồng” (difference) về vấn đề giải thích, áp dụng và thực hiện TULĐTT thể hoặc khi một bên cho rằng bên kia đã vi phạm thỏa ước. Nội hàm khái niệm tranh TCLĐTT về quyền của Canada chỉ rõ: TCLĐTT về quyền đó chính là những tranh chấp về việc thực hiện các cam kết đã được quy định trong TULĐTT hoặc khi một bên cho rằng một trong các bên có hành vi vi phạm pháp luật. Điều 1 Luật về giải quyết tranh chấp QHLD của Indônêsi năm 2004, khái niệm TCLĐTT về quyền được hiểu là: "Là những tranh chấp phát sinh về các quyền lợi (rights) bị vi phạm do những bất đồng trong việc áp dụng hoặc giải thích các quy định pháp luật, các thỏa thuận về lao động (work a greements), các quy định của công ty hoặc các TULĐTT". Như vậy, hầu hết các quốc gia đều cho rằng TCLĐTT về quyền đều xuất phát từ sự diễn giải khác nhau về luật (hành vi vi phạm) hoặc từ sự diễn giải khác nhau về TULĐTT và quy định nội bộ. Tuy nhiên, một thực tế cho thấy khi các TCLĐTT xảy ra vai trò của tổ chức đại diện của các bên đặc biệt là đối với tập thể lao động rất quan trọng, và hiện nay xu hướng chung của các quốc gia trong đó duy trì mô hình thành lập tổ chức đại diện của NLD tại cơ sở, theo đó tập thể NLD có thể có một hoặc nhiều tổ chức đại diện.

Từ những phân tích nêu trên, TCLĐTT về quyền được hiểu như sau: *TCLĐTT về quyền là tranh chấp giữa một hoặc nhiều tổ chức đại diện của NLD với NSDLĐ phát sinh khi có sự giải thích và thực hiện khác nhau các quy định của pháp luật lao động, TULĐTT, nội quy lao động, quy chế thỏa thuận hợp*



*pháp khác và các tranh chấp phát sinh liên quan đến việc xác định thẩm quyền của tổ chức đại diện trong việc giải quyết TCLĐ.*

Khác với TCLĐTT về quyền, TCLĐTT về lợi ích phát sinh có thể từ hành vi vi phạm pháp luật xảy hoặc không có hành vi vi phạm pháp luật xảy ra. Chẳng hạn TCLĐTT về lợi ích quy định ở Điều 61 BLLĐ của Lào năm 1997 được hiểu là: "Tranh chấp liên quan đến yêu cầu của NLD về những quyền lợi mới mà NSDLĐ phải thực hiện". Với những quốc gia theo quan điểm như Lào, thì nội dung TCLĐTT về lợi ích được pháp luật thừa nhận chỉ là những yêu cầu của tập thể liên quan liên đến việc cải thiện điều kiện làm việc của người lao động và yêu cầu này chỉ xuất phát từ tập thể lao động. Thực tế chứng minh, nguyên nhân cơ bản dẫn đến TCLĐTT về lợi ích là xuất phát từ việc tập thể người lao động yêu cầu chủ sử dụng lao động đáp ứng điều kiện làm việc mới đảm bảo quyền lợi cao hơn cho NLD so với các quy định đã đăng ký trong TULĐTT, nội quy lao động. Điều đó không có nghĩa là NSDLĐ không được quyền sửa đổi, bổ sung hay thay đổi các thỏa thuận đã đạt được trong quá trình thương lượng hay ký kết TULĐTT mới. Chẳng hạn: Vì điều kiện sản xuất kinh doanh khó khăn NSDLĐ muốn thay đổi điều khoản về tiền lương và tiền thưởng cho phù hợp với tình hình nhằm mục đích duy trì sự phát triển của QHLD. Vì vậy, nếu chỉ coi TCLĐTT về lợi ích là tranh chấp chỉ phát sinh giữa các bên trong QHLD liên quan đến việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện làm việc mới của NLD như khái niệm của Lào thì "chưa đầy đủ" và "phiến diện" [32, tr39]. Một số quốc gia khác đã nhìn nhận TCLĐ ở phương diện đầy đủ hơn. Ví dụ, Pháp Luật Mỹ cho rằng TCLĐTT về lợi ích là: "Tranh chấp giữa NSDLĐ và tập thể lao động về những nội dung sẽ được đưa vào một TULĐTT mới". Điều 1 Luật giải quyết tranh chấp QHLD Indônêsi năm 2002, TCLĐTT về lợi ích là: "Tranh chấp phát sinh trong QHLD do sự bất đồng ý kiến từ việc soạn thảo và thay đổi các điều kiện làm việc được quy định trong

các thỏa thuận về lao động, các quy định của công ty hoặc TULĐTT”. Điều 49 BLLĐ năm 1972 của Elsalvador cho rằng: TCLĐTT về lợi ích được gọi là TCLĐTT mang tính kinh tế, TCLĐ này “nảy sinh từ bất đồng về lợi ích kinh tế của NLD và NSDLĐ hoặc từ việc bảo vệ lợi ích nghề nghiệp chung của NLD”. Như vậy, TCLĐTT về lợi ích theo các nước không chỉ phát sinh từ các yêu sách của tập thể lao động đòi cải thiện điều kiện làm việc của họ mà còn có thể phát sinh từ mong muốn, yêu cầu của chủ sử dụng lao động.

Từ phân tích nêu trên, khái niệm TCLĐTT về lợi ích hiểu một cách đầy đủ như sau: *TCLĐTT về lợi ích là TCLĐ phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể nhằm xác lập các điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động; xác định quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động.*

### **2.1.3. Đặc điểm của tranh chấp lao động tập thể**

TCLĐTT là loại tranh chấp lao động đặc biệt luôn luôn phát sinh, tồn tại, gắn với quan hệ lao động và có liên quan trực tiếp đến QHLD. Bên cạnh những đặc điểm giống với TCLĐ cá nhân (đều phát sinh, tồn tại và gắn liền với quan hệ lao động) thì TCLĐTT còn có những đặc điểm riêng:

Một là, chủ thể của TCLĐTT bao gồm NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ và tập thể NLD (hoặc tổ chức đại diện tập thể NLD). Khác với TCLĐ cá nhân chủ thể của TCLĐ cá nhân bao gồm: cá nhân NLD với NSDLĐ. Chính từ đặc điểm về mặt chủ thể mà TCLĐTT được phân loại thành: TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích.

Hai là, TCLĐTT phát sinh khi có hoặc không có sự vi phạm các quy định của pháp luật lao động, vi phạm TULĐTT/thỏa thuận tập thể về lao động đã ký kết.

Nếu như TCLĐ cá nhân phát sinh khi một bên trong QHLD cho rằng bên kia vi phạm các quyền và lợi ích của mình (đã được quy định trong pháp luật) thì TCLĐTT có thể phát sinh từ sự vi phạm của một bên trong QHLD hoặc không có sự vi phạm. Chẳng hạn, TCLĐTT về quyền phát sinh khi một bên

trong QHLD vi phạm quyền, nghĩa vụ đối với bên còn lại (đã được quy định trong pháp luật hoặc thỏa thuận trong TULĐTT, nội quy lao động) hoặc có sự giải thích và thực hiện khác nhau các quy định của pháp luật lao động, TULĐTT. Như vậy, TCLĐTT về quyền phát sinh chủ yếu là do sự cố vi phạm hoặc do các bên có hiểu biết sai về nội dung các quy định trong hợp đồng lao động, TULĐTT, nội quy lao động... dẫn đến hành vi vi phạm. Hành vi vi phạm dẫn đến tranh chấp thường diễn ra trong quá trình hai bên thực hiện các điều khoản cơ bản như: Việc làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, bảo hiểm, an toàn lao động, vệ sinh lao động. Còn TCLĐTT về lợi ích là tranh chấp phát sinh từ những bất đồng về thỏa thuận lợi ích nhằm đạt được của các bên trong quá trình thương lượng không thành. TCLĐTT về lợi ích có thể xuất phát từ yêu cầu cải thiện điều kiện làm việc mới từ tập thể lao động hay NSDLĐ muốn đưa một số nội dung mới vào bản TULĐTT đang được thương lượng hoặc muốn sửa đổi, bổ sung một số nội dung trong TULĐTT đang có hiệu lực nhưng tập thể lao động không đồng ý. Như vậy, TCLĐTT về lợi ích phát sinh khi không có vi phạm pháp luật lao động, nội quy lao động, TULĐTT và các thỏa thuận hợp pháp khác giữa tập thể NLĐ với NSDLĐ. Đó là những cái phát sinh bên ngoài được biểu hiện thông qua những yêu cầu mới so với những cam kết đã có sẵn. Vì vậy, có thể hiểu đó là sự xung đột về những cái chưa có hiệu lực [34, tr60]. Tuy nhiên, trong thực tế không phải lúc nào cũng dễ dàng phân biệt TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Ví dụ: Trong trường hợp doanh nghiệp và NLĐ thỏa thuận trong bản TULĐTT về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp bữa ăn trưa cho NLĐ. Giả sử khi xảy ra tranh chấp giữa NLĐ với doanh nghiệp liên quan đến việc xác định chất lượng bữa ăn trưa thì dựa vào những tiêu chí nào để xác định TCLĐTT về quyền hay TCLĐTT về lợi ích. Thông thường đối với TCLĐTT về lợi ích thì những mâu thuẫn nảy sinh giữa tập thể lao động với NSDLĐ khi một trong các bên liên

quan muốn đưa một nội dung mới vào TULĐTT thường tồn tại trong giai đoạn ký kết TULĐTT, thực hiện TULĐTT, chấm dứt TULĐTT. Chẳng hạn, trong quá trình thực hiện TULĐTT bên phía tập thể lao động đòi tăng lương, tăng tiền ăn trưa, tăng tiền phúc lợi... nhưng không được NSDLĐ đồng ý hoặc bên phía NSDLĐ muốn giảm tiền phụ cấp do doanh nghiệp gặp hoàn cảnh khó khăn nhưng tập thể người lao động không đồng ý hay đối với trường hợp khi TULĐTT hết hạn cũng tồn tại những bất đồng do một trong các bên muốn gia hạn thời hạn TULĐTT hoặc muốn áp dụng TULĐTT thể cũ nhưng bên kia không đồng ý. Thông thường một bản TULĐTT chấm dứt khi hết thời hạn mà các bên đã thỏa thuận, tuy nhiên, tùy từng trường hợp, TULĐTT vẫn còn hiệu lực sau ngày hết hạn nếu các bên thỏa thuận gia hạn hiệu lực của TULĐTT hoặc các bên không thương lượng ký kết TULĐTT mới. Chẳng hạn Điều 123 Luật số 13 năm 2003 về nhân lực của Indônêsi-a quy định TULĐTT có thời hạn 02 năm có thể gia hạn nhưng không quá 01 năm trên cơ sở sự thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp và Công đoàn/nghiệp đoàn. Như vậy, khi TULĐTT về lợi ích phát sinh quyền, lợi ích của các bên trong QHLĐ tập thể hoàn toàn chưa bị xâm hại.

Ba là, mục đích mà các bên hướng tới khi tham gia TULĐTT là quyền, lợi ích chung của cả tập thể lao động trong QHLĐ.

Nếu như, trong các TCLĐ cá nhân, NLD sẽ tiến hành đòi quyền lợi cho bản thân mình, mục đích cá nhân rất rõ ràng, nội dung của TCLĐ cá nhân chỉ liên quan trực tiếp đến cá nhân NLD. TCLĐ cá nhân do đó không ảnh hưởng đến những QHLĐ khác. Vì vậy, giải quyết TCLĐ cá nhân chủ yếu là thừa nhận và khôi phục các quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLĐ

Khác với TCLĐ cá nhân, TULĐTT mục tiêu của các bên là hướng tới việc bảo vệ quyền, lợi ích của cả tập thể trong QHLĐ bởi đối tượng của TULĐTT là quyền, lợi ích liên quan đến TULĐTT hay các thỏa thuận có tính tập thể do đó

TCLĐTT không bao giờ phát sinh từ hợp đồng lao động hay những thỏa thuận có tính cá nhân khác mà TCLĐTT có thể phát sinh khi một trong các bên trong QHLD tập thể cho rằng quyền lợi của mình bị vi phạm hoặc khi một trong các bên muốn thay đổi, bổ sung các thỏa thuận đã có trong TULĐTT.

Bốn là, TCLĐTT là loại tranh chấp phức tạp, ảnh hưởng nghiêm trọng đến nền kinh tế - xã hội quốc gia.

Không giống với TCLĐ cá nhân, TCLĐTT thường phát sinh khi có sự vi phạm hoặc không vi phạm về quyền, và lợi ích đặc biệt là lợi ích chủ yếu phát sinh từ yêu sách đòi cải thiện điều kiện làm việc của tập thể lao động. Yêu sách đó lại được thống nhất bởi ý chí của cả một tập thể - tạo thành sức mạnh lớn đấu tranh với chủ sử dụng lao động, mong muốn đạt được nhiều hơn những gì đã thỏa thuận trong TULĐTT, trong các thỏa thuận tập thể về lao động khác hay được pháp luật quy định. Tuy nhiên, vì mục đích lợi nhuận luôn luôn là tiêu chí được đặt lên hàng đầu nên NSDLĐ không dễ dàng đáp ứng những yêu sách của tập thể lao động. TCLĐTT nếu không được giải quyết bằng thương lượng, hòa giải thì đình công sẽ xảy ra. Đình công xảy ra không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến quyền, lợi ích của các bên trong QHLD mà còn ảnh hưởng đến môi trường đầu tư cũng như sự ổn định của nền kinh tế - xã hội quốc gia.

Như vậy, TCLĐTT là một loại TCLĐ đặc biệt, tồn tại phổ biến trong đời sống xã hội, đe dọa sự ổn định và phát triển của QHLD cũng như sự ổn định và phát triển nền kinh tế xã hội của từng quốc gia do đó cần phải có cơ chế giải quyết riêng phù hợp.

## **2.2. Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể**

### **2.2.1. *Khái niệm và đặc điểm pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể***

#### **2.2.1.1. *Khái niệm pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể***

Giải quyết TCLĐTT là việc các cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành những thủ tục theo luật định nhằm giải quyết những tranh chấp phát

sinh giữa TTLĐ với NSDLĐ về việc thực hiện quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong QHLĐ nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của bên bị xâm hại, đảm bảo QHLĐ phát triển hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Ở mỗi quốc gia các quy phạm điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT được quy định trong các văn bản pháp luật khác nhau. Có quốc gia quy định trong Luật về QHLĐ, Luật về điều chỉnh QHLĐ (Thụy Điển, Mỹ, Malaysia, Thái Lan...). Có quốc gia quy định trong luật giải quyết TCLĐ (Úc, Trung Quốc, Indônêsiá...). Có nước quy định trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT như là một phần hoặc một chương trong BLLĐ (Lào, Campuchia, Canada, Philipin...). Do đó, việc xây dựng trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT khác nhau phụ thuộc vào mục đích tiếp cận của các quốc gia về bản chất QHLĐ và chính sách QHLĐ. Nếu các quốc gia xem bản chất QHLĐ là quan hệ công thì pháp luật giải quyết TCLĐTT đề cao cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên thỏa thuận, hạn chế các thủ tục giải quyết mang tính bắt buộc (Mỹ, Nhật Bản, Thái Lan...). Nếu các quốc gia xác định QHLĐ là quan hệ tư thì pháp luật giải quyết TCLĐTT sẽ theo xu hướng là các thủ tục mang tính bắt buộc (Úc, Malaysia, singapore...). Cách tiếp cận của mỗi quốc gia sẽ hình thành nên các quy phạm pháp luật để điều chỉnh QHLĐ đó. Các quy phạm do mỗi quốc gia ban hành để điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT xảy ra trong phạm vi quốc gia tạo thành hệ thống pháp luật về giải quyết TCLĐTT

Như vậy, Pháp luật về giải quyết TCLĐTT được hiểu là "*Tổng hợp các quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp, phương thức giải quyết tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể*".

#### 2.2.1.2. Đặc điểm của pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể

Một là, pháp luật giải quyết TCLĐTT vừa thể hiện yếu tố tự do, tự nguyện của các bên tranh chấp vừa hạn chế tính tự nguyện của các bên tranh chấp.

Đặc điểm này xuất phát từ mục đích điều chỉnh của các quốc gia trong quá trình giải quyết tranh chấp, được thể hiện ở các quy định về phương thức, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể. TCLĐTT về quyền được các quốc gia giải quyết chủ yếu thông qua thủ tục khiếu nại, trọng tài và tòa án. TCLĐTT về lợi ích thường được giải quyết thông qua phương thức chủ yếu là trung gian, hòa giải.

Giải quyết tranh chấp thông qua khiếu nại là phương thức giải quyết cho phép các cơ quan hành chính tiến hành điều tra và ra quyết định giải quyết tranh chấp theo yêu cầu của các bên liên quan [25] (Mỹ, Philipin...). Trọng tài là phương thức giải quyết tranh chấp được sử dụng phổ biến ở các quốc gia để giải quyết TCLĐTT (Mỹ, Campuchia, Indônêsi, Philipin,...). Đây là phương thức giải quyết tranh chấp có sự tham gia của bên thứ ba. Trọng tài viên hoặc HĐTTLĐ sẽ ra phán quyết đối với vụ tranh chấp. Tùy thuộc vào quy định của pháp luật mỗi quốc gia phán quyết của trọng tài sẽ có giá trị bắt buộc hay không bắt buộc. Giải quyết tranh chấp thông qua tòa án là phương thức giải quyết mà ở đó tòa án sẽ ra một bản án hoặc quyết định để giải quyết vụ việc. Pháp luật của các nước thường chỉ trao thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền cho tòa án (Mỹ, Lào, Indônêsi...).

Thực chất phương thức giải quyết tranh chấp thông qua khiếu nại và tòa án là những phương thức mang nặng yếu tố bắt buộc, cứng nhắc, thiếu sự linh hoạt, thiếu sự tự do, tự nguyện. Điều đó sẽ hạn chế sự phát triển của QHLĐ tập thể bởi QHLĐ tập thể luôn luôn tôn trọng và đề cao yếu tố thương lượng và bản chất của QHLĐ tập thể là tự nguyện trao đổi, bàn bạc thống nhất về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của các bên trong QHLĐ. Đối với TCLĐTT về quyền dường như các phương thức giải quyết tranh chấp không thể hiện rõ nét đặc điểm nêu trên. Có chăng quyền tự do thương lượng của pháp luật giải quyết TCLĐTT được thể hiện rõ đối với phương thức giải quyết TCLĐTT về lợi ích

bởi phương thức giải quyết TCLĐTT về lợi ích được sử dụng phổ biến đó là thông qua hòa giải và trung gian. Với những phương thức giải quyết này các bên được quyền tự quyết định việc giải quyết nội dung tranh chấp trên cơ sở sự thỏa thuận của hai bên với sự hỗ trợ của chủ thể thứ ba đóng vai trò trung gian, kể cả trong trường hợp TCLĐTT về lợi ích được giải quyết bằng trọng tài pháp luật vẫn khuyến khích và thừa nhận sự tự thỏa thuận của các bên tranh chấp. Ví dụ: Ở Indônêsi "Việc giải quyết tranh chấp bằng trọng tài phải bắt đầu bằng nỗ lực hòa giải giữa các bên". Điều 18, 30 Luật điều chỉnh QHLD Nhật Bản quy định việc giải quyết TCLĐ bằng trung gian, trọng tài được áp dụng trong trường hợp: Do hai bên cùng thống nhất yêu cầu ủy ban QHLD tiến hành, do một hoặc hai bên của tranh chấp yêu cầu trên cơ sở quy định của TULĐTT. Điều 304 BLLĐ Nga lại quy định việc giải quyết TCLĐTT tại trọng tài là tự nguyện. Như vậy, xuất phát từ đặc điểm, tính chất của từng loại tranh chấp mà pháp luật giải quyết tranh TCLĐTT có những cơ chế và phương thức giải quyết hợp lý.

Hai là, pháp luật giải quyết TCLĐTT đề cao nguyên tắc tuân thủ pháp luật nhưng cũng linh hoạt khi áp dụng nguyên tắc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Tính đề cao nguyên tắc tuân thủ pháp luật trong giải quyết TCLĐTT thể hiện đối với cơ chế giải quyết TCLĐTT về quyền bởi bản chất của TCLĐTT về quyền là loại TCLĐTT phát sinh khi một bên cho rằng bên kia vi phạm các quyền của mình đã được quy định trong các văn bản pháp luật hoặc đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, TULĐTT có hiệu lực. Do vậy, khi giải quyết TCLĐTT về quyền chủ thể có thẩm quyền giải quyết bắt buộc phải căn cứ vào các quy định của pháp luật lao động cũng như các thỏa thuận hợp pháp khác của các bên để ra phán quyết cuối cùng.

Tính linh hoạt khi áp dụng nguyên tắc tuân thủ pháp luật giải quyết TCLĐTT thể thể hiện đối với việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích. TCLĐTT về



lợi ích phát sinh khi không có hành vi vi phạm pháp luật của các bên cho nên khi giải quyết loại tranh chấp này chủ thể có thẩm quyền không thể căn cứ vào các quy định cụ thể của pháp luật như đối với TCLĐ tập thể về quyền mà phải dựa vào "Lẽ công bằng" và nhiều yếu tố khác mới có thể đưa ra phán quyết (ví dụ như: Tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, mức lương của người lao động cùng ngành nghề ở cùng một đơn vị sản xuất, lợi ích công cộng, điều kiện kinh tế xã hội của quốc gia tại thời điểm phát sinh tranh chấp...).

Ba là, pháp luật về giải quyết TCLĐTT có sự kết hợp hài hòa giữa hai yếu tố: Yếu tố xã hội và yếu tố kinh tế.

Pháp luật về giải quyết TCLĐTT điều chỉnh mối quan hệ giữa NSDLĐ (đại diện người sử dụng lao động) và tập thể lao động (đại diện tập thể người lao động). Mối quan hệ giữa các bên tranh chấp vừa hướng đến các giá trị tinh thần nhất định vừa đảm bảo giải quyết hài hòa mối quan hệ về lợi ích kinh tế. Như vậy, pháp luật về giải quyết TCLĐTT muốn thành công cần phải thực hiện tốt chức năng vừa là công cụ kinh tế vừa là công cụ xã hội khi giải quyết TCLĐTT.

### ***2.2.2. Mục đích điều chỉnh của pháp luật đối với giải quyết tranh chấp lao động tập thể***

Thứ nhất: Đảm bảo sự ổn định của QHLD, hạn chế việc xảy ra các hành động phản ứng công nghiệp.

Đây là mục tiêu chính, cơ bản, đầu tiên của các quốc gia khi can thiệp vào quá trình giải quyết TCLĐTT. Thực tế chứng minh, nguyên nhân cơ bản làm phát sinh TCLĐTT đó là việc các bên không đảm bảo thực hiện quyền, nghĩa vụ đã cam kết hoặc một trong các bên yêu cầu xác lập điều kiện lao động mới, sửa đổi, bổ sung các điều khoản trong TULĐTT nhưng không được bên kia đồng ý và thông thường xuất phát từ phía TTLĐ yêu cầu NSDLĐ đáp ứng các điều kiện lao động tốt hơn so với quy định của pháp luật và TULĐTT. Để gây

sức ép buộc NSDLĐ đáp ứng yêu cầu lao động của mình tập thể lao động thường tiên hành đình công còn NSDLĐ trong một số trường hợp thực hiện biện pháp tạm thời đóng cửa doanh nghiệp.

Như vậy, khi mâu thuẫn, bất đồng xảy ra trong QHLD, việc các bên trong QHLD sử dụng và đáp trả nhau các hành động công nghiệp không những làm ảnh hưởng đến mối quan hệ của các bên mà còn ảnh hưởng đến môi trường đầu tư và sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Để hạn chế việc các bên tranh chấp sử dụng các hành động phản ứng công nghiệp các quốc gia đã có những quy định, định hướng cho việc giải quyết TCLĐTT trong hòa bình phù hợp với các bên, thể hiện thông qua hệ thống các quy phạm quy định về thủ tục giải quyết TCLĐTT như: Trung gian, hòa giải, trọng tài tự nguyện. Đây được coi là những giải pháp tốt nhất để các quốc gia có thể thay thế cho hành động công nghiệp và đóng cửa doanh nghiệp. Pháp luật một số quốc gia còn tạo điều kiện nhằm kéo dài thời gian các bên tiến hành các hành động công nghiệp. Ví dụ, Điều 21, 324 BLLĐ Campuchia quy định một cuộc đình công phải được báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất là 07 ngày làm việc, nếu đình công ảnh hưởng đến một ngành công nghiệp hay một ngành dịch vụ thì phải thông báo với hiệp hội NSDLĐ liên quan (nếu có). Trong thời gian thông báo Bộ trưởng Bộ Lao động phải tìm cách để hòa giải giữa các bên tranh chấp, kể cả việc huy động sự cộng tác của các bộ khác có liên quan. Mục đích mà các quốc gia quy định như vậy là nhằm hỗ trợ các bên giải quyết tranh chấp trong hòa bình.

Thứ hai: Mục đích của các quốc gia nói chung khi điều chỉnh pháp luật đối với việc giải quyết TCLĐTT là hướng đến mục tiêu thúc đẩy sự phát triển của thương lượng tập thể tạo sự ổn định hài hòa trong QHLD.

Thực tế chứng minh, các TCLĐTT trong những năm gần đây có xu hướng gia tăng đặc biệt là các tranh chấp liên quan đến lợi ích của tập thể lao động. Với những TCLĐTT liên quan đến lợi ích thì việc sử dụng biện pháp nhanh

chóng ngăn chặn hay kết thúc đình công chưa hẳn là đã hợp lý, có lợi cho các bên. Có chăng chỉ là những giải pháp tạm thời hay còn gọi đó là giải pháp "tình thế". Giải pháp "tình thế" chỉ là bước tạm thời xoa dịu mâu thuẫn giữa hai bên tranh chấp mà không giải quyết được triệt để nguyên nhân phát sinh tranh chấp bởi thương lượng tập thể mới là biện pháp giải quyết triệt để và bền vững cho những bất đồng, mâu thuẫn của các bên trong quan hệ lao động hơn nữa tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là một loại tranh chấp đặc biệt nếu các biện pháp giải quyết mang tính áp đặt sẽ đi ngược với quy luật của cơ chế thị trường [25]. Điều này phù hợp với công ước số 154 năm 1983 về thương lượng tập thể đã chỉ rõ một trong những mục tiêu của thương lượng tập thể là: "Các cơ quan và các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động phải được dự kiến sao cho có thể xúc tiến thương lượng tập thể". Việc tổ chức lao động quốc tế ban hành công ước riêng về quyền tổ chức và thương lượng tập thể cho thấy vai trò của thương lượng tập thể đối với pháp luật lao động của các quốc gia trên thế giới. Chính vì vậy mục đích của các quốc gia hướng đến khi giải TCLĐTT là thúc đẩy sự phát triển của thương lượng tập thể và thương lượng tập thể trở thành một cấu phần quan trọng của pháp luật về QHLD.

Thứ ba: Thông qua việc điều chỉnh pháp luật đối với việc giải quyết TCLĐTT nhà nước muốn giải quyết tốt quyền lợi của các bên trong tranh chấp góp phần thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế - xã hội.

TCLĐTT phát sinh là điều mà các bên trong QHLD không mong muốn vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến chính quyền và lợi ích của các chủ thể do đó thông qua các quy phạm pháp luật nhà nước có sự can thiệp nhất định vào cơ chế giải quyết TCLĐTT. Sự can thiệp này thể hiện ở việc quy định các cơ chế giải quyết bắt buộc như: Tòa án hay trọng tài bắt buộc cũng như hạn chế quyền đình công của tập thể lao động trong một số ngành nghề quan trọng ảnh hưởng đến lợi ích công cộng. Tóm lại, việc điều chỉnh pháp luật về giải quyết TCLĐ không

chỉ nhằm giải quyết nhanh chóng TCLĐ mà còn góp phần ổn định QHLD, thúc đẩy thương lượng tập thể tạo sự phát triển hài hòa, bền vững của quan hệ lao động trong tương lai.

### **2.3. Nội dung pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể**

Nội dung pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể được cấu thành bởi các nhóm quy định: Các quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp, phương thức giải quyết tranh chấp, hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

#### **2.3.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tập thể**

Nguyên tắc được hiểu là: “Điều cơ bản định ra, nhất thiết phải tuân theo trong một loạt việc làm” [74, tr694]. Theo đó, nguyên tắc giải quyết tranh TCLĐTT là những quy định mà các bên trong tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp phải tuân theo trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Trên cơ sở đặc điểm cũng như mục đích của quá trình giải quyết TCLĐTT, pháp luật về giải quyết TCLĐTT tuân theo những nguyên tắc sau:

*Thứ nhất, tôn trọng và đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên trong quá trình giải quyết TCLĐTT.*

Mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động với NSDLĐ được thiết lập dựa trên cơ chế thỏa thuận do đó tôn trọng, đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên trong quá trình giải quyết TCLĐTT là nguyên tắc cơ bản chi phối toàn bộ quá trình giải quyết TCLĐTT. Khi TCLĐTT phát sinh, nếu các bên đã thỏa thuận cơ chế giải quyết tranh chấp riêng thì sẽ ưu tiên áp dụng cơ chế đó. TCLĐTT chỉ được giải quyết theo cơ chế nhà nước trong trường hợp: hai bên không có cơ chế giải quyết riêng hoặc có cơ chế giải quyết riêng nhưng hai bên không thực hiện được, hay thống nhất sẽ không áp dụng cơ chế riêng đã thỏa thuận. Ví dụ: Với Campuchia, khi TCLĐTT phát sinh, nếu các bên có thỏa thuận cơ chế giải quyết trong TULĐTT thì vụ TCLĐTT sẽ được giải quyết theo cơ chế đó.

HGVLD, HĐTTLĐ chỉ tiến hành giải quyết vụ tranh chấp theo quy định của pháp luật nếu các bên không có thỏa thuận về cơ chế giải quyết trong TULĐTT [16]. Điều 18 BLLĐ Malaysia năm 1967 nêu rõ: khi TCLĐTT phát sinh, mỗi bên đều có quyền yêu cầu Vụ trưởng Vụ QHLĐ tiến hành hòa giải. Trường hợp, các bên có thỏa thuận về phương thức giải quyết tranh chấp thì Vụ trưởng sẽ đề các bên tự giải quyết theo phương thức đã lựa chọn. Vụ trưởng Vụ QHLĐ chỉ giải quyết vụ TCLĐTT khi: phương thức giải quyết tranh chấp được áp dụng nhưng không thành hoặc Vụ trưởng Vụ QHLĐ cho rằng phương thức giải quyết đó khó thành công. Điều đó cũng đồng nghĩa với việc khi tranh chấp xảy ra các bên tranh chấp có quyền yêu cầu chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, để hạn chế tình trạng xảy ra các hành động phản ứng công nghiệp, pháp luật của nhiều quốc gia ở khu vực Đông Nam Á vẫn cho phép chủ thể quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động/chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ được quyền can thiệp để đưa vụ tranh chấp ra giải quyết nếu xét thấy cần thiết. Chẳng hạn, Điều 30 Luật lao động Singapore quy định: Bộ trưởng Bộ nhân lực và Tổng thống có quyền yêu cầu Tòa trọng tài lao động(IAC) giải quyết TCLĐTT khi xét thấy cần thiết hay Điều 250 BLLĐ Philipin quy định: Khi TCLĐTT lâm vào bế tắc, Ban thương lượng và hòa giải quốc gia sẽ can thiệp để giải quyết theo đề nghị của một trong hai bên hoặc theo sáng kiến của mình. Việc cho phép chủ thể quản lý nhà nước trong lĩnh vực QHLĐ/chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ được can thiệp vào vụ giải quyết TCLĐTT khi cần thiết sẽ phù hợp với chính sách phát triển QHLĐ của các quốc gia nêu trên, tuy nhiên, mặt hạn chế của nó là hạn chế quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp.

Song song với vấn đề được quyền yêu cầu chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT, các bên cũng được quyền lựa chọn chủ thể giải quyết tranh chấp cho mình. Ví dụ: Indônêsiya quy định: khi giải quyết TCLĐTT thông qua hòa giải, các bên được quyền thỏa thuận và thống nhất lựa chọn HGVLD từ

danh sách hòa giải viên do cơ quan quản lý lao động địa phương niêm yết và công bố [17]; Campuchia quy định: khi yêu cầu trọng tài lao động giải quyết TCLĐ, mỗi bên được quyền lựa chọn trọng tài viên từ danh sách trọng tài viên đại diện cho mình, trọng tài viên thứ ba sẽ do hai trọng tài đã được các bên lựa chọn thỏa thuận [40].

Để đảm bảo thực hiện quyền tự định đoạt của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp, pháp luật tôn trọng và tạo điều kiện để các bên tự thỏa thuận cơ chế giải quyết TCLĐTT. Do đó, thương lượng và hòa giải là các phương thức chủ yếu được áp dụng để giải quyết TCLĐTT. Chẳng hạn, Điều 41 Luật trung gian hòa giải và trọng tài TCLĐ của Trung Quốc quy định: TCLĐTT về lợi ích đã có đơn gửi trọng tài, yêu cầu trọng tài giải quyết, các bên vẫn có thể tự dàn xếp với nhau. Nếu các bên đã đạt được thỏa thuận thì vẫn có quyền rút đơn yêu cầu trọng tài. Tại phiên họp trọng tài, trước khi ban hành phán quyết giải quyết vụ tranh chấp, Hội đồng trọng tài/ trọng tài viên sẽ hỗ trợ các bên tranh chấp hòa giải nhằm giúp các bên đạt được thỏa thuận chung giải quyết vụ tranh chấp.

*Thứ hai, ưu tiên lựa chọn giải quyết TCLĐTT bằng hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của các bên tranh chấp, đảm bảo lợi ích chung cho xã hội, không trái pháp luật.*

Nguyên tắc này xuất phát từ mục đích điều chỉnh pháp luật quốc gia trong vấn đề giải quyết TCLĐTT. TCLĐTT là loại tranh chấp có tính dự báo ảnh hưởng lớn đến sự phát triển chung của nền kinh tế - xã hội quốc gia. Khi một TCLĐTT phát sinh, nếu không có các biện pháp giải quyết trong hòa bình mà phải sử dụng các hành động phản ứng công nghiệp thì không những ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên mà ảnh hưởng lớn đến sự ổn định kinh tế - chính trị xã hội của chính quốc gia. Do đó, khuyến khích ưu tiên áp dụng phương thức hòa giải, trọng tài để giải quyết TCLĐTT là giải pháp tốt nhất.

Khi TCLĐTT đã được thương lượng nhưng thất bại thì các bên nên ưu tiên lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng hòa giải hoặc trọng tài để hạn chế các thủ tục cứng nhắc khi phải đưa vụ việc ra giải quyết tại tòa án đối với (TCLĐTT về quyền) vì bản chất của QHLD tập thể là thương lượng để đạt được mục đích của hai bên trong quan hệ, đồng thời hạn chế tới mức thấp nhất tình trạng đình công hay đóng cửa doanh nghiệp đối với (TCLĐTT về lợi ích).

Khi giải quyết các TCLĐTT, các chủ thể có thẩm quyền hòa giải, trọng tài trên cơ sở căn cứ vào các quy định của pháp luật cũng như các thỏa thuận hợp pháp của các bên trong TULĐTT, trong các thỏa thuận tập thể về lao động khác (đối với TCLĐTT về quyền) mà còn phải dựa vào “lẽ công bằng”, “Lợi ích công cộng” (đối với TCLĐTT về lợi ích). Có nghĩa là, bên cạnh việc đảm bảo quyền lợi cho các bên trong quá trình giải quyết TCLĐTT, chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT còn phải đảm bảo được lợi ích chung cho toàn xã hội. Bởi vậy, các yếu tố thường chi phối khi HGVLD xây dựng phương án hòa giải/trọng tài lao động khi ban hành phán quyết là: Chi phí sinh hoạt của NLĐ, khả năng chi của đơn vị sử dụng lao động, mức tiền lương ở các đơn vị sử dụng lao động tương tự trong cùng ngành nghề hoặc cùng địa phương, sự phát triển kinh tế (bao gồm nhu cầu hình thành vốn, duy trì và tạo việc làm, cơ cấu tiền lương phù hợp, việc duy trì sức mua của tiền lương, việc thúc đẩy cạnh tranh của sản phẩm trong nước), lợi ích công cộng, điều kiện kinh tế xã hội của đất nước [16].

### ***2.3.2. Phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể***

Phương thức được hiểu là: "Cách thức và phương pháp" thực hiện một việc nào đó [74, tr793]. Theo đó, phương thức giải quyết TCLĐTT thể là cách thức và phương pháp giải quyết TCLĐTT.

### 2.3.2.1. Thương lượng

Nhiều nước trên thế giới áp dụng các phương thức cụ thể như: thương lượng, trung gian, hòa giải, trọng tài, tòa án. Ví dụ một số nước ở khu vực Châu Á: Trung quốc, Indônêsi... quy định bắt buộc các bên phải giải quyết tranh chấp bằng thương lượng trước khi yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền giải quyết bằng hòa giải, trọng tài. Điều 4 Luật giải quyết tranh chấp QHLD của Indônêsi năm 2002 coi thương lượng là phương thức giải quyết đầu tiên các bên phải áp dụng khi phát sinh TCLĐ. Quá trình thương lượng nếu các bên thất bại (do một bên từ chối thương lượng hoặc thương lượng nhưng không thành thì cơ quan có thẩm quyền sẽ trả lại hồ sơ để các bên tranh chấp hoàn thiện trong một khoảng thời gian nhất định kể từ ngày trả lại hồ sơ). Phương thức giải quyết TCLĐTT thông qua thương lượng cũng được các quốc gia như: Anh, Mỹ, Pháp, Úc... sử dụng phổ biến.

Thương lượng tập thể quy định: thực chất thương lượng là quá trình các bên tranh chấp bàn bạc, trao đổi trực tiếp, thảo luận trực tiếp với nhau về những vấn đề còn bất đồng nhằm tìm ra một quan điểm thống nhất hay nói đúng hơn trong mỗi QHLD thương lượng là để đạt được mục đích tìm ra những quy định về điều kiện lao động, sử dụng lao động, giải quyết mối quan hệ NSDLĐ với NLD hoặc các tổ chức của họ với một hoặc nhiều tổ chức của người lao động" [38]. Các quốc gia trên thế giới coi thương lượng trở thành vấn đề mang tính truyền thống. So với các phương thức giải quyết tranh chấp khác thương lượng là phương thức có nhiều ưu điểm được các bên lựa chọn như: Giữ được mối quan hệ của các bên, đảm bảo bí mật về thông tin cho các bên, giúp các bên giảm chi phí khi tham gia tranh chấp... Do đó thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp được sử dụng rộng rãi trong các quan hệ của đời sống xã hội đặc biệt là mối quan hệ dân sự. Trong quan hệ lao động, phương thức giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng được xem là phương thức phù hợp áp dụng



đối với cả hai loại tranh chấp: TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Bởi bản chất của TCLĐTT là sự mâu thuẫn, xung đột, là sự không thống nhất hay nói đúng hơn các bên trong QHLD không tìm được tiếng nói chung về việc thực hiện quyền và lợi ích của các bên. Đa phần các quốc gia xem thương lượng là một trong những phương thức giải quyết TCLĐTT nhưng thiết nghĩ thương lượng có thể duy trì ở bất cứ giai đoạn nào của quá trình giải quyết tranh chấp kể cả khi vụ tranh chấp đó đã được gửi đến các cơ quan có thẩm quyền.

Như vậy, thương lượng đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết TCLĐTT. Do đó, pháp luật giải quyết TCLĐTT thường quy định thương lượng là phương thức chủ yếu và đầu tiên trong quá trình giải quyết TCLĐTT. Các phương thức khác được áp dụng khi việc giải quyết TCLĐTT thông qua thương lượng không thành công.

#### *2.3.2.2. Trung gian hòa giải*

Bên cạnh việc giải quyết TCLĐTT bằng thương lượng, phương thức giải quyết TCLĐTT bằng trung gian, hòa giải cũng được các quốc gia trên thế giới sử dụng rộng rãi. Trung gian (mediation) có nghĩa là: "vị trí ở giữa". Hòa giải (conciliation) có nghĩa là: "Gắn kết lại với nhau".

Về hình thức, trung gian và hòa giải đều đóng vai trò là người thứ ba trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Về nội dung, trung gian là một hình thức: "bên thứ 3 sẽ đóng vai trò chủ động hơn trong việc giúp đỡ các bên tìm ra giải pháp chấp nhận được, thậm chí đưa ra giải pháp của mình tới các bên tranh chấp". Còn với hòa giải - bên thứ ba sẽ đóng vai trò trung gian là cầu nối gắn kết mối quan hệ của hai bên tranh chấp, khuyến khích họ thảo luận về những điểm khác biệt chưa thống nhất được với nhau và giúp họ đưa ra phương án giải quyết tranh chấp của mình. Sự khác biệt giữa trung gian và hòa giải lao động đơn thuần là sự khác biệt về mức độ can thiệp của bên thứ ba trong quá trình giải quyết TCLĐTT. Vì vậy, nhiều

quốc gia không có sự phân biệt rõ ràng giữa hai phương thức này, thậm chí một số quốc gia chỉ dùng một thuật ngữ hoặc trung gian hoặc hòa giải. Chẳng hạn, Điều 11, 12 Luật về giải quyết tranh chấp QHLD của Indônêsi-a năm 2004 quy định: Trung gian, hòa giải là các phương thức giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhưng các quy định của pháp luật về trình tự giải quyết tranh chấp bằng trung gian và hòa giải không có gì khác biệt, cả trung gian viên lao động và HGVLD đều có quyền triệu tập người làm chứng hoặc các chuyên gia tới dự phiên họp để yêu cầu và lắng nghe thông tin. Cả cả trung gian viên lao động và HGVLD đều có quyền yêu cầu các bên liên quan cung cấp các thông tin trong sổ sách và xuất trình giấy tờ cần thiết. Do đó việc phân định trung gian hay hòa giải chỉ có tính tương đối và xu hướng phổ biến là kết hợp tên gọi chung là trung gian hòa giải với tên gọi: Trung gian hòa giải lao động. Trung gian hòa giải lao động là những những hoạt động theo trình tự, thủ tục nhất định, được thực hiện bởi một bên thứ ba độc lập, hỗ trợ cho hai bên trong các quá trình tương tác của QHLD, giúp họ xây dựng mối QHLD hài hòa, ổn định và giải quyết có hiệu quả các TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng phát sinh theo quy định của pháp luật [59, tr8].

Thực tiễn vận hành QHLD chứng minh, quá trình tương tác giữa NLD/tập thể NLD và NSDLĐ thông qua các hoạt động như đối thoại, thương lượng, ký kết TULĐTT... không phải bao giờ cũng diễn ra suôn sẻ vì những mâu thuẫn về lợi ích nên trong quá trình đối thoại, thương lượng, ký kết TULĐTT luôn ẩn chứa những bất đồng mà hai bên không thể tìm được tiếng nói chung, do đó nhu cầu xuất hiện chủ thể thứ ba đóng vai trò trung gian làm cầu nối liên kết, hỗ trợ hai bên trong QHLD giải quyết mâu thuẫn là điều cần thiết. Chủ thể thứ ba có thể là cá nhân, tổ chức được lựa chọn hoặc thành lập trên cơ sở các quy định của pháp luật có trách nhiệm đứng ra “dàn xếp” quá trình giải quyết TCLĐ. Nếu chủ thể hòa giải có kỹ năng hòa giải, am hiểu kiến thức pháp luật

lao động và có kiến thức thực tế về QHLD sẽ nâng cao được hiệu quả của công tác hòa giải. Nếu sự dẫn dắt khéo léo, hợp tình, hợp lý chủ thể trung gian hòa giải trong vai trò hòa giải sẽ tạo cho các bên tranh chấp tâm lý thoải mái, các bên sẵn sàng lắng nghe chia sẻ thông tin, thiện chí hợp tác cùng nhau. Trường hợp người trung gian hòa giải là người không am hiểu pháp luật lao động, hạn chế về kỹ năng giao tiếp cũng như kiến thức thực tế về QHLD thì buổi hòa giải sẽ trở nên căng thẳng thậm chí có thể tạo nên thế đối đầu giữa các bên tranh chấp. Vì vậy vai trò của người trung gian hòa giải rất quan trọng. Nếu chủ thể trung gian hòa giải được lựa chọn kỹ, hội tụ đầy đủ các yếu tố như nêu trên thì thông qua buổi hòa giải, hòa giải viên có thể truyền đạt các thông tin giúp các bên tranh chấp hiểu biết hơn các quy định của pháp luật hiện hành, tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, tình hình kinh tế xã hội nói chung... để các bên có một bức tranh tổng thể và thông qua đó họ có cái nhìn toàn diện hơn từ đó họ sẽ thiện chí, có thể, tự thương lượng, thỏa thuận với nhau về các vấn đề đang tranh chấp. Ngoài ra, cơ chế trung gian hòa giải ở một số quốc gia như Mỹ, Singapore... không chỉ nhằm mục đích là để giải quyết tranh chấp mà còn có thể hỗ trợ cho hai bên trong QHLD xây dựng QHLD hài hòa khi chưa có tranh chấp phát sinh.

Thực chất trung gian hòa giải cũng chính là một quá trình thương lượng nhưng điểm khác biệt cơ bản giữa phương thức giải quyết tranh chấp bằng thương lượng và trung gian hòa giải là: Giải quyết TCLĐTT thông qua thương lượng là tự các bên tranh chấp đàm phán, thỏa thuận đi đến thống nhất với nhau còn trung gian hòa giải cũng là thương lượng nhưng có sự xuất hiện của người thứ ba đóng vai trò trung gian hòa giải vụ tranh chấp. Chủ thể trung gian hòa giải vừa là người hướng dẫn, giải thích, vừa là người định hướng cho những bế tắc cần được giải quyết trong mỗi QHLD. Kết quả hòa giải thành sẽ giúp cho mối quan hệ giữa các bên trong tranh chấp duy trì được mối quan hệ ổn định,

bền vững. Tùy thuộc vào quan điểm phát triển chính sách QHLD mỗi quốc gia và tùy thuộc vào số lượng, quy mô, phạm vi phát sinh loại tranh chấp chế định về hòa giải TCLĐTT thể được hình thành theo những cách thức sau:

Trung gian hòa giải lao động tư (tự nguyện): Là phương thức giải quyết tranh chấp tôn trọng quyền lựa chọn của các bên tranh chấp, vụ tranh chấp chỉ được hòa giải khi có sự đồng ý lựa chọn của cả hai bên tranh chấp. Mô hình hòa giải trên thường được áp dụng ở những quốc gia có chính sách phát triển thương lượng. Ví dụ: Mỹ, Anh, Bỉ, Áo, Ý, Nhật Bản, Ailen, Kenya, Colômbia, Ai Cập, Ấn Độ, Philipin...

Với mô hình trung gian hòa giải lao động tư (tự nguyện) các bên có thể xây dựng phương án riêng để hòa giải, các bên có thể xây dựng một thủ tục phù hợp với hoàn cảnh và nhu cầu của mình. Như vậy, với cơ chế hòa giải được thiết lập như nêu trên các bên trong QHLD hoàn toàn có thể lựa chọn một hoặc nhiều hơn một bên thứ ba để thực hiện vai trò trung gian hòa giải. Các bên sẽ cùng nhau lựa chọn một bên thứ ba có bằng cấp, kinh nghiệm, uy tín, công tâm, độc lập để thực hiện có hiệu quả vai trò của bên thứ ba.

Mục đích của việc xây dựng mô hình trung gian hòa giải tư là giải quyết được mong muốn của các bên trong QHLD, tránh đình công và đóng cửa doanh nghiệp, gây ảnh hưởng xấu tới trật tự, môi trường xã hội đồng thời giảm tải được kinh phí cho nhà nước vì hệ thống trung gian hòa giải của nhà nước không phải tham gia nhiều.

Về mặt pháp lý, thông thường có 3 cách để nhà nước thừa nhận mô hình trung gian hòa giải tư, đó là: (i) thông qua điều khoản luật pháp đề ra cho việc đăng ký các TULĐTT để thiết lập bộ máy hòa giải chung; (ii) cơ quan pháp luật có thể ưu tiên cho bộ máy trung gian hòa giải đã được hai bên thống nhất hơn là bộ máy trung gian hòa giải lao động của chính quyền hoặc do chính quyền bảo trợ; (iii) xác nhận tính chất hợp pháp của bộ máy dàn xếp tranh chấp bằng cách

khiến các thỏa ước tập thể thiết lập nên bộ máy đó mang tính ràng buộc pháp lý hoặc có thể cưỡng chế thực hiện tại tòa. Tùy theo điều kiện đặc thù mà mỗi quốc gia có thể lựa chọn một hoặc hai hoặc cả ba cách thừa nhận các thỏa thuận trung gian hòa giải tư nêu trên [59, tr25].

Mô hình trung gian hòa giải lao động công (bắt buộc): Là hoạt động trung gian hòa giải lao động do nhà nước thiết lập theo quy định của pháp luật. Theo đó khi một TCLĐTT phát sinh bước đầu tiên các bên phải tuân thủ là thực hiện hòa giải trước khi sử dụng các phương thức giải quyết tranh chấp khác. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT thể khi nhận được đơn yêu cầu của một trong hai bên tranh chấp, đơn đề nghị của cơ quan nhà nước về lao động. Mô hình hòa giải bắt buộc được áp dụng chủ yếu ở các quốc gia khu vực đông Nam Á như: Campuchia, Lào, Singapore, Thái Lan, Indônêsi... và một số quốc gia khác trên thế giới như: Úc, Canada, Đan Mạch, Pháp, Phần Lan, Thủy Điển, Newzeland... cũng quy định trung gian hòa giải là thủ tục bắt buộc trong quá trình giải quyết TCLĐTT.

Đa số các quốc gia thừa nhận hoạt động của trung gian hòa giải công được thực hiện theo mô hình thiết chế cơ bản, đó là: hệ thống trung gian hòa giải của chính phủ, hệ thống trọng tài của chính phủ và tòa án [59, tr26].

Về các hình thức trung gian hòa giải, thông thường trung gian hòa giải được tiến hành bởi (i) một cá nhân được gắn với nhiều chức danh khác nhau ở mỗi nước như: HGV cá nhân hay HGVLD; (ii) một cơ quan, tổ chức gồm các thành viên dưới hình thức một hội đồng hay một ủy ban.

Về cách thức tiến hành, được chia làm ba nhóm: (i) nhóm pháp luật chỉ cho phép sự hoạt động của các HGVLD cá nhân; (ii) nhóm pháp luật chỉ cho phép sự hoạt động của ủy ban hay hội đồng hòa giải lao động; (iii) nhóm pháp luật chỉ cho phép sự hoạt động của cả hai hình thức. Xu hướng chung của nhiều

quốc gia trên thế giới (Thái Lan, Nhật Bản...) thường áp dụng cơ chế trung gian hòa giải thông qua HGVLD.

Về cơ chế tiến hành, hệ thống trung gian, hòa giải lao động công vừa là cơ chế tự nguyện vừa là cơ chế bắt buộc. Với cơ chế tự nguyện các bên có quyền tự do quyết định có đi theo quy trình hòa giải của chính phủ hay không. Khi một trong hai bên tranh chấp đề nghị được hòa giải, đề nghị này sẽ được chấp nhận nếu bên kia không phản đối. Khi không bên nào đề nghị được hòa giải, chính phủ có thể đưa ra giải pháp hòa giải tự nguyện mà hai bên không nhất thiết phải tuân theo. Trong hệ thống hòa giải tự nguyện, tiến trình hòa giải theo quy định của chính phủ được xem như là một sự trợ giúp hay phục vụ. Trong hòa giải bắt buộc, các bên tranh chấp được yêu cầu phải sử dụng hệ thống hòa giải của chính phủ [59, tr28]. Điều đó cũng đồng nghĩa với việc xem hòa giải là thủ tục tiền tố tụng trong quá trình giải quyết TCLĐTT.

Về tổ chức bộ máy trung gian hòa giải lao động, thông thường được các quốc gia giao trách nhiệm hành chính cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thường là Bộ lao động hoặc cơ quan quyền lực nhà nước khác quản lý về lao động. Trách nhiệm của các cơ quan này là tuyển chọn, bổ nhiệm HGVLD hay các thành viên trong ban/hội đồng hòa giải gắn với điều kiện, tiêu chuẩn thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật.

Ở hầu hết các quốc gia có sử dụng cơ quan trung gian hòa giải lao động, công việc hòa giải được tiến hành bởi hoạt động của những chủ thể sau: (i) Hoạt động của những chủ thể kết hợp chức năng hòa giải với các nhiệm vụ khác trong lĩnh vực quản lý lao động và thực thi pháp luật (tức là hoạt động kiêm nhiệm); và hoạt động của những chủ thể được bổ nhiệm để thực hiện công tác hòa giải hoặc các chức năng liên quan đến QHLD (tức hoạt động chuyên trách) [59, tr29]

Nhìn chung, phương thức giải quyết TCLĐTT bằng trung gian hòa giải là một trong những phương thức phổ biến được đa số các quốc gia sử dụng phù hợp đối với giải quyết TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích sau khi tranh chấp đã được giải quyết bằng thương lượng nhưng không đạt được kết quả.

#### 2.3.2.3. Trọng tài lao động

Theo từ điển Tiếng Việt, trọng tài là: "Người được cử ra để phân xử, giải quyết vụ tranh chấp" [74, tr1004]. Như vậy, trọng tài sẽ được hiểu là người thứ ba trung lập đứng ra để giải quyết tranh chấp.

Dưới góc độ là phương thức giải quyết tranh chấp, trọng tài lao động được hiểu là một trong những phương thức giải quyết TCLĐTT, theo đó trọng tài sẽ đóng vai trò là bên thứ ba trung lập giải quyết vụ tranh chấp theo yêu cầu của các bên hoặc theo quy định của pháp luật. Khác với hòa giải, trọng tài lao động là quá trình đưa ra phán quyết về vụ TCLĐTT vì thế trọng tài được xếp vào hệ thống cơ quan tài phán của nhiều quốc gia trên thế giới. So với trình tự thủ tục giải quyết một TCLĐTT tại tòa án thì thủ tục giải quyết TCLĐTT tại trọng tài thường đơn giản và linh hoạt hơn vì phương thức giải quyết tranh chấp tại trọng tài tôn trọng quyền thỏa thuận lựa chọn trọng tài của các bên tranh chấp. Tùy thuộc vào chính sách QHLD của mỗi quốc gia cũng như lĩnh vực phát sinh tranh chấp, số lượng, quy mô diễn ra các cuộc tranh chấp lao động tập thể mà phương thức giải quyết TCLĐTT thể bằng trọng tài được tổ chức theo các mô hình như sau:

Mô hình trọng tài tự nguyện: Là mô hình mà ở đó vụ TCLĐTT được giải quyết bằng trọng tài thông qua sự lựa chọn của hai bên tranh chấp. Khi cả hai bên thống nhất đưa vụ tranh chấp ra giải quyết tại trọng tài thì trên thực tế mới tồn tại thủ tục trọng tài cho vụ tranh chấp đó. Mô hình này thường được pháp luật của các quốc gia có chính sách thương lượng tập thể phát triển. Theo đó, phán quyết của trọng tài có giá trị bắt buộc về mặt pháp lý đối với các bên tranh chấp. Điều đó có tác dụng ngăn ngừa và hạn chế đình công hay đóng cửa doanh

nghiệp. Hiện nay, cơ chế trọng tài tự nguyện với phán quyết mang tính bắt buộc được áp dụng ở một số quốc gia như: Ai Cập, Ấn Độ, Nhật Bản, Philipin, Hoa Kỳ, Na Uy, Thụy Sĩ, Bờ Biển Ngà, Thủy Điển, Thái Lan...

Mô hình trọng tài bắt buộc: Khác với trọng tài tự nguyện đối với mô hình trọng tài bắt buộc vụ tranh chấp sẽ được đưa ra giải quyết tại trọng tài mà không có sự đồng ý của các bên tranh chấp và phán quyết của trọng tài có tính ràng buộc pháp lý với các bên. Với trọng tài bắt buộc, nhà nước can thiệp vào hoạt động giải quyết TCLĐTT của trọng tài. Tuy nhiên, mức độ can thiệp ở mỗi quốc gia thể hiện khác nhau. Nếu quốc gia nào chú trọng đến vấn đề phòng ngừa tối đa tình trạng đình công và đóng cửa doanh nghiệp thì trọng tài bắt buộc được áp dụng để giải quyết TCLĐTT đặc biệt là đối với TCLĐTT về lợi ích. Chẳng hạn như: Hy Lạp, Nezeland, Singapore, Úc... Còn nếu quốc gia nào tập trung vào mục tiêu phát triển thương lượng tập thể, phát triển chính sách QHLĐ thì trọng tài chỉ áp dụng để giải quyết tranh chấp trong một số trường hợp. Chẳng hạn như giải quyết TCLĐTT về lợi ích xảy ra trong những ngành, dịch vụ thiết yếu hoặc những tranh chấp có liên quan đến lợi ích công cộng (Ví dụ như: Thái Lan, Nhật Bản...) [32, tr56]. Nếu theo quan điểm của các cơ quan giám sát của ILO thì hệ thống trọng tài bắt buộc (áp dụng giải quyết mọi TCLĐTT về lợi ích phát sinh và các cuộc đình công bị cấm) là không phù hợp với các tiêu chuẩn về thương lượng tập thể đã quy định trong công ước 98 của ILO. Tuy nhiên, các cơ quan giám sát cũng thừa nhận rằng việc áp dụng trọng tài bắt buộc bao gồm cả các quy định cấm đình công, có thể phù hợp với TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở các ngành, dịch vụ thiết yếu, các ngành liên quan đến dịch vụ công vì sự gián đoạn của đình công gây ra nhiều khó khăn nghiêm trọng cho cộng đồng.

Nhìn chung, mỗi quốc gia tùy thuộc vào chính sách phát triển quan hệ lao động của quốc gia để có thể áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp phù hợp thông



qua trọng tài. Xuất phát từ bản chất của QHLĐ tập thể là quan hệ luôn luôn tôn trọng nguyên tắc thỏa thuận cho nên xu hướng chung nên ưu tiên áp dụng cơ chế thỏa thuận trọng tài tự nguyện và quy định phán quyết của trọng tài có giá trị bắt buộc về mặt pháp lý đối với các bên tranh chấp. Trọng tài tự nguyện với phán quyết mang tính bắt buộc sẽ được coi như là một phương thức giải quyết tranh chấp được ưu tiên áp dụng để ngăn ngừa, hạn chế đình công hay đóng cửa doanh nghiệp.

#### *2.3.2.4. Tòa án*

Giải quyết TCLĐTT tại tòa án là phương thức giải quyết tranh chấp trong đó tòa án đóng vai trò là cơ quan tài phán mang quyền lực nhà nước tiến hành theo một trình tự, thủ tục nhất định và phán quyết của tòa án được thực hiện bằng sức mạnh cưỡng chế của nhà nước. Việc giải quyết TCLĐ tại tòa án chỉ được tiến hành khi các biện pháp mềm dẻo, linh hoạt được sử dụng ở những giai đoạn trước nhưng không có kết quả. Pháp luật của đa số các quốc gia (ví dụ như: Pháp, Nga, Thái Lan, Philipin...) các bên tranh TCLĐTT trước khi khởi kiện ra tòa án phải giải quyết TCLĐ theo các thủ tục thương lượng, hòa giải, trọng tài và coi đó là thủ tục cần có trước khi vụ tranh chấp được khởi kiện tại tòa án. Chỉ khi không đạt được kết quả ở những giai đoạn này thì TCLĐ mới được đưa ra giải quyết tại tòa án. So với phương thức giải quyết TCLĐTT bằng thương lượng, hòa giải, trọng tài, thì phương thức giải quyết TCLĐTT bằng tòa án được thực hiện bởi cơ quan tài phán mang quyền lực nhà nước, được tiến hành theo quy trình thủ tục tố tụng chặt chẽ. Phán quyết của tòa án về vụ TCLĐ bắt buộc các bên phải thực hiện và được đảm bảo thi hành bằng biện pháp cưỡng chế thông qua hệ thống cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Thực chất, giải quyết tranh chấp thông qua con đường tòa án có ưu điểm là vụ án được giải quyết dứt điểm, quyết định của tòa án có khả năng bảo vệ tối đa quyền và lợi ích của các bên tranh chấp. Tuy nhiên, giải quyết TCLĐTT tại tòa án tồn tại những nhược điểm như sau: Đó là việc giải quyết vụ việc sẽ bị kéo dài về mặt

thời gian, trải qua nhiều cấp xét xử, tốn kém về chi phí theo đuổi vụ việc... Điều này sẽ gây nên những xáo trộn nhất định đối với QHLD vì QHLD mang bản chất kinh tế nếu vụ việc không được giải quyết kịp thời sẽ tạo ra những khó khăn nhất định trong việc duy trì và phát triển QHLD, ảnh hưởng trực tiếp đến mối quan hệ của hai bên trong QHLD cũng như hiệu quả sản xuất kinh doanh của những đơn vị, doanh nghiệp có tranh chấp xảy ra, từ đó ảnh hưởng đến sự phát triển của nền kinh tế - xã hội nói chung. Chính vì vậy mà pháp luật của các nước thường trao cho tòa án thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền (ví dụ: Lào, Anh, Mỹ, Singapore....).

### ***2.3.3. Chủ thể có thẩm quyền trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể***

*2.3.3.1. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể bằng hòa giải*

Nhiệm vụ của các chủ thể có thẩm quyền hòa giải không phải đưa ra phán quyết để giải quyết vụ tranh chấp mà tìm hiểu, phân tích, đánh giá đưa ra quan điểm, định hướng cho các bên, tạo niềm tin thiết lập cầu nối giữa các bên tranh chấp. Chính vì lẽ đó pháp luật giải quyết TCLĐTT không chỉ quy định về hệ thống chủ thể hòa giải mà còn quy định chi tiết về tiêu chuẩn bổ nhiệm cũng như người có thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên.

Các quốc gia khác nhau có quy định khác nhau về chủ thể có thẩm quyền tiến hành hòa giải TCLĐTT có thể là hội đồng/ban hòa giải hoặc HGVLD. Hội đồng/ban hòa giải được thành lập trong các doanh nghiệp hoặc hội đồng/ban hòa giải thường trực cấp cơ sở được thành lập theo đơn vị hành chính cấp quận, huyện. Cơ cấu hội đồng hòa giải bao gồm đại diện NSDLĐ và đại diện NLĐ. Chủ tịch hội đồng hòa giải sẽ thay phiên nhau tùy thuộc vào pháp luật của các quốc gia quy định. Có thể là đại diện NSDLĐ động hoặc thành viên công đoàn. Việc thành lập hội đồng hòa giải tại doanh nghiệp có nhiều ưu điểm đó là giúp cho các bên tranh chấp dễ dàng liên hệ khi xảy ra tranh chấp mặt khác cơ quan

hòa giải thành lập ngay chính đơn vị doanh nghiệp nên việc nắm rõ thông tin các bên tranh chấp là điều cần thiết để nhanh chóng, kịp thời đưa ra phương án hòa giải để các bên chấp nhận. Ngoài ra việc thành lập hội đồng hòa giải tại doanh nghiệp sẽ giảm tải công việc cho cơ quan nhà nước cũng như giảm chi phí quản lý hành chính cho bộ máy nhà nước vì nguyên tắc chi phí hoạt động của hội đồng hòa giải do NSDLĐ chi trả.

Bên cạnh những ưu điểm nêu trên thì việc xây dựng hội đồng hòa giải tại doanh nghiệp bộc lộ những nhược điểm đó là: Thành viên hội đồng hòa giải chính là đại diện hai bên tranh chấp, các thành viên này làm việc không chuyên trách mang tính chất kiêm nhiệm do đó tính trung lập cũng như kỹ năng, kiến thức hòa giải sẽ bị hạn chế khiến cho kết quả hòa giải khó thành. Bởi vậy, hiện nay chỉ có một vài quốc gia duy trì mô hình hội đồng hòa giải tại doanh nghiệp như: Trung Quốc, Nga... Các quốc gia khác như: Tuynidi, Pháp, Áo... thẩm quyền hòa giải TCLĐTT trao cho hội đồng hòa giải thường trực cấp cơ sở được thành lập theo đơn vị hành chính cấp huyện. Với mô hình này, hội đồng hòa giải lao động được thành lập bên ngoài với tư cách các thành viên độc lập nên tính khách quan cũng như kỹ năng hòa giải có thể có khả năng phù hợp và thuyết phục. Tuy nhiên, việc tiến hành hòa giải một TCLĐTT thông qua hội đồng hòa giải sẽ rất phức tạp. Mặt khác, chi phí để duy trì tổ chức hoạt động cho cả bộ máy sẽ rất tốn kém đồng thời sẽ khó tìm được tiếng nói chung so với việc giải quyết TCLĐTT thông qua một HGVLĐ.

Cơ chế giải quyết TCLĐTT thông qua HGVLĐ sẽ linh hoạt nhanh chóng hơn so với hội đồng/ban hòa giải. Vì thế, đa số các quốc gia lựa chọn mô hình HGVLĐ để giải quyết TCLĐTT (Mỹ, Singapore, Thái Lan, Úc...). Tuy nhiên, TCLĐTT là loại tranh chấp đòi hỏi người hòa giải phải là người có trình độ chuyên môn, kỹ năng giao tiếp tốt, có kinh nghiệm thực tế mới có thể thuyết phục các bên tranh chấp vì nếu không đủ năng lực, không am hiểu pháp luật, và

không có kiến thức thực tế về lĩnh vực cần hòa giải thì họ sẽ không những bị thất bại trong công tác hòa giải mà còn làm trầm trọng thêm những vướng mắc giữa các bên trong quan hệ lao động cũng như làm cho tiến trình hòa giải lâm vào bế tắc. Bởi vậy, một số quốc gia quy định chức năng hòa giải cho các viên chức làm việc chuyên trách như: Bỉ, Canada, Đan Mạch, Thái lan, Úc... Số lượng các quốc gia sử dụng hòa giải viên kiêm nhiệm không nhiều.

*\* Tiêu chuẩn bổ nhiệm hòa giải viên lao động*

Tiêu chuẩn HGVLD thường được đánh giá dựa vào các tiêu chí cơ bản sau đó là: Phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn.

- *Về phẩm chất đạo đức*: HGVLD phải là người uy tín được sự tin cậy của các bên tranh chấp. Luôn luôn công tâm, trách nhiệm, trung thực đối với các bên tranh chấp, không có sự thiên vị vì mục đích cá nhân. Chẳng hạn ở Pháp những người nằm trong danh sách cán bộ hòa giải cấp khu vực hoặc cấp quốc gia được đề cử dựa trên uy tín về đạo đức, năng lực trong các ngành kinh tế xã hội. Điều 19 Luật về giải quyết tranh chấp QHLD Indônêsiã năm 2004 quy định: HGVLD phải có nhân phẩm, trung thực công bằng và danh tiếng tốt. Bỉ nhấn mạnh hòa giải phải có những phẩm chất cần thiết để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Đặc biệt cần có đủ quyền tự quyết để thực hiện công tác nhạy cảm này, cần có năng lực đặc biệt trong quan hệ con người và hiểu biết sâu sắc về QHLD và luật lao động. HGVLD phải thông thạo đặc điểm QHLD, đặc điểm hoạt động công đoàn và quản trị doanh nghiệp, thông lệ thương lượng, thủ tục đàm phán... dành được tín nhiệm của hai bên tranh chấp [14].

- *Về trình độ chuyên môn*: Người làm công tác hòa giải phải là người có trình độ giáo dục nhất định, sự am hiểu về lĩnh vực QHLD và có kỹ năng hòa giải. Vì thế mà công tác tuyển dụng hòa giải viên được một số quốc gia coi trọng. Ví dụ: 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.

Ở Canada, các thẩm phán tòa án nhân dân tối cao, luật sư giỏi, giáo sư đại học được bổ nhiệm làm ủy viên hòa giải cấp quốc gia [14]. Ở Nhật Bản, mỗi ban QHLĐ phải chỉ định những HGVLD vào ban hòa giải và đó thường là cán bộ đã là nhân viên ban quản trị của ủy ban, là luật sư, giáo sư đại học, nhà báo, những người đã kiêm nhiệm công tác hòa giải [14]. Ở Indônêsià hòa giải viên lao động có trình độ thấp nhất là đại học, có ít nhất năm năm kinh nghiệm trong lĩnh vực QHLĐ [14, tr185].

*- Thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên*

Việc quy định thẩm quyền bổ nhiệm HGVLD là một trong những yếu tố kết hợp với điều kiện bổ nhiệm khẳng định vị trí vai trò của HGVLD trong giải quyết TCLĐTT. Mỗi quốc gia quy định thẩm quyền bổ nhiệm HGVLD không giống nhau. Ví dụ: một số nước HGVLD được người đứng đầu nội các chính phủ hay người đứng đầu nhà nước bầu (Chẳng hạn: Na Uy hòa giải viên ở trung ương và cơ sở được chỉ định bởi nhà vua, ở Phần Lan hai viên chức hòa giải cấp cơ sở được bổ nhiệm bởi tổng thống nước cộng hòa, ở Đan Mạch HGVLD được bổ nhiệm bởi Bộ trưởng Bộ Lao động thông qua sự giới thiệu của tòa án lao động) [14].

Từ sự phân tích trên cho thấy, mỗi quốc gia đều có cách quy định khác nhau về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT bằng hòa giải. Có quốc gia quy định chủ thể có thẩm quyền hòa giải TCLĐTT là hội đồng/ban hòa giải nhưng có quốc gia lại quy định thẩm quyền riêng thuộc về chủ thể cá nhân có tên gọi là HGVLD, và mỗi một quốc gia sẽ tùy thuộc vào tình hình, đặc điểm của quan hệ lao động đã và đang diễn ra ở quốc gia đó để đặt ra những tiêu chuẩn nhất định cho chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT bằng hòa giải. Nhìn chung, hướng tiếp cận trao thẩm quyền hòa giải vụ TCLĐTT cho chủ thể là HGVLD là hợp lý vì đảm bảo được yếu tố trình độ, chuyên môn cũng như kỹ

năng làm việc có tính chuyên nghiệp đồng thời đảm bảo được tính gọn nhẹ trong cơ cấu hành chính và tiết kiệm trong vấn đề tài chính.

### 2.3.3.2. Trọng tài là chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể

Theo từ điển tiếng việt trọng tài là: "Người được cử ra để phân xử, giải quyết những vụ tranh chấp" còn "trọng tài lao động là một tiến trình đơn giản được lựa chọn bởi các bên liên quan mong muốn việc tranh chấp được phán quyết bởi một quan tòa khách quan mà quyết định của họ sẽ dựa trên tình huống, sự việc, các bên liên quan đồng ý trước sẽ chấp nhận những quyết định này là quyết định cuối cùng và có tính bắt buộc thi hành" [14, tr185].

Như vậy, trọng tài lao động được xem là chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh TCLĐTT, theo đó, trọng tài viên lao động (TTVLĐ) hoặc HĐTTLD sẽ dựa trên sự thỏa thuận hợp pháp của các bên và dựa trên các quy tắc nhất định để đưa ra quyết định và quyết định đó được gọi là phán quyết có hiệu lực đối với các bên. Tuy nhiên, việc TTVLĐ hay ủy ban trọng tài đưa ra phán quyết đối với TCLĐTT về quyền sẽ dễ dàng hơn so với TCLĐTT về lợi ích bởi vì trọng tài viên hay ủy ban trọng tài đưa ra phán quyết đối với TCLĐTT về quyền chỉ cần căn cứ vào các quy định của pháp luật trên cơ sở hành vi vi phạm của các bên có thể đưa ra kết luận nhanh chóng, rõ ràng. Nhưng, đối với TCLĐTT về lợi ích việc trọng tài hay ủy ban trọng tài đưa ra phán quyết để giải quyết vụ tranh chấp là cả một vấn đề khó khăn, phức tạp vì trọng tài viên/ban trọng tài không thể căn cứ vào các quy định cụ thể của pháp luật hiện hành hay các thỏa thuận hợp pháp giữa các bên để ban hành phán quyết giải quyết vụ tranh chấp vì đặc trưng của loại TCLĐTT về lợi ích là phát sinh khi không có bên nào vi phạm pháp luật. Do vậy, để giải quyết TCLĐTT về lợi ích đòi hỏi trọng tài viên/ủy ban trọng tài căn cứ vào nhiều yếu tố (lẽ công bằng, tiền lương, đặc điểm kinh tế xã hội, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, đơn vị...) mới có thể

đưa ra phán quyết phù hợp lợi ích và nguyện vọng của các bên tranh chấp. Tùy thuộc vào mỗi quốc gia áp dụng phương thức giải quyết tranh chấp bằng trọng tài là bắt buộc hay không bắt buộc, và tùy thuộc vào sự thỏa thuận lựa chọn của các bên tranh chấp mà mô hình trọng tài tồn tại như sau:

- Trọng tài vụ việc: Là loại hình trọng tài lao động do các bên tranh chấp thỏa thuận lập nên hoặc do cơ quan nhà nước có thẩm quyền chỉ định để giải quyết một vụ TCLĐTT. Sau khi đã hoàn thành nhiệm vụ hoặc các bên không cần đến hoặc chính bản thân trọng tài không đủ điều kiện hay khả năng để tiếp tục giải quyết tranh chấp thì trọng tài vụ việc sẽ chấm dứt hoạt động. Nếu trọng tài vụ việc do các bên lựa chọn thì thông thường thỏa thuận lựa chọn trọng tài được thỏa thuận trước trong TULĐTT hoặc bằng một thỏa thuận riêng khi vụ tranh chấp phát sinh. Nếu các bên tranh chấp thỏa thuận việc giải quyết tranh chấp do một trọng tài viên thực hiện thì việc lựa chọn trọng tài viên do hai bên quyết định. Nếu các bên tranh chấp thỏa thuận việc giải quyết tranh chấp do một ban/một hội đồng trọng tài viên thực hiện thì số lượng trọng tài viên thông thường là số lẻ (3,5,7 hoặc 9), nhưng tối thiểu là 3 người. Mỗi bên tranh chấp sẽ lựa chọn một trọng tài viên, trọng tài viên thứ ba sẽ do các trọng tài viên hai bên đã lựa chọn quyết định. Sự lựa chọn trọng tài viên thứ ba thông thường dựa trên cơ sở danh sách trọng tài viên có trước. Danh sách trọng tài viên này do cơ quan có thẩm quyền quản lý về nhà nước lao động đề cử và trọng tài viên thứ ba thường giữ vị trí chủ tịch ban trọng tài. Kết cấu ban trọng tài nêu trên được đa số các quốc gia trên thế giới sử dụng. Chẳng hạn Điều 26 Luật QHLD Thái Lan năm 1975 quy định: Các bên tranh chấp có thể lựa chọn một hoặc một số trọng tài viên từ danh sách trọng tài viên do văn phòng các TTVLD thuộc bộ nội vụ quản lý. Điều 33 Luật về giải quyết tranh chấp QHLD Indônêsi năm 2004 quy định: Việc giải quyết TCLĐTT bằng trọng tài sẽ được thực hiện dựa trên cơ sở thỏa thuận của các bên. Số lượng trọng tài viên do các bên thỏa thuận, lựa chọn

từ danh sách trọng tài viên do bộ trưởng bộ lao động quyết định. Giải quyết TCLĐTT thông qua mô hình trọng tài vụ việc ưu điểm là đảm bảo tối đa quyền quyết định của các bên tranh chấp, tiết kiệm tối đa thời gian, chi phí cho các bên. Tuy nhiên việc thành lập trọng tài vụ việc không phải đơn giản vì sự không thống nhất về mặt ý chí của các bên tranh chấp. Mặt khác, quá trình trọng tài có thể bị phá vỡ bởi các bên tranh chấp từ đó làm cho quá trình giải quyết tranh chấp bị kéo dài, nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp. Trọng tài vụ việc chỉ tồn tại tạm thời, quá trình trọng tài thường không lâu. Vì thế, các trọng tài viên ít có cơ hội tìm hiểu và nghiên cứu kỹ lưỡng về vụ tranh chấp, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng trong các phán quyết của trọng tài.

- Trọng tài thường trực

Là loại hình trọng tài có kết cấu, tổ chức, bộ máy rõ ràng, có điều lệ hoạt động, có danh sách trọng tài viên và có bộ phận thường trực. Tùy từng quốc gia, trọng tài lao động thường trực có thể là hội đồng trọng tài được thành lập độc lập (Trung Quốc, Campuchia...). Có thể là tổ chức liên quan đến QHLD (ví dụ như: Ủy ban công bằng nghề nghiệp ở Úc, Ủy ban quan hệ lao động ở Nhật Bản, Ủy ban tiền lương quốc gia ở Na Uy...) hoặc là tòa án trọng tài hay tòa án công nghiệp (Malaysia, Singapore, Ấn độ, Nigeria). Bộ máy trọng tài thường trực giống bộ máy trọng tài lao động vụ việc đều bao gồm các thành viên độc lập và thành viên đại diện hai bên tranh chấp. Ví dụ, Điều 29 Luật điều chỉnh QHLD Nhật Bản năm 1946 quy định: Ủy ban quan hệ lao động là chủ thể có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT bằng phương thức trọng tài. Điều 19 Luật nghiệp đoàn năm 1949 Nhật Bản quy định: Ủy ban quan hệ Nhật Bản gồm ủy ban QHLD trung ương (TW) và ủy ban QHLD địa phương được thành lập tại các quận, bao gồm số thành viên ngang nhau đại diện cho NSDLĐ (gọi là thành viên NSDLĐ), đại diện cho NLD (gọi là thành viên công đoàn). Việc sử dụng



cơ cấu bộ máy trọng tài ba bên mang tính khách quan tạo niềm tin giúp hai bên tranh chấp chủ động trong quá trình tham gia giải quyết tranh chấp.

Tuy nhiên, so với trọng tài vụ việc thì trọng tài thường trực có thể xác định quy tắc trọng tài và xác định trọng tài nhanh chóng, đơn giản nhưng thủ tục trọng tài thì kém linh hoạt và hạn chế quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp.

Cũng giống với phương thức giải quyết tranh chấp bằng hòa giải bên cạnh yếu tố hình thức pháp luật của mỗi quốc gia chú trọng đến tiêu chuẩn của người hòa giải thì đối với phương thức giải quyết tranh chấp bằng trọng tài, các quốc gia khắt khe trong việc đặt ra tiêu chuẩn đối với trọng tài lao động.

Ví dụ: Điều 19 Luật trung gian hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động Trung Quốc năm 2007 quy định: Thành viên hội đồng trọng tài gồm đại diện của các cơ quan lao động, công đoàn và người sử dụng lao động, nhưng quyền quyết định phụ thuộc vào chủ tịch hội đồng. Theo đó, tiêu chuẩn bổ nhiệm trọng tài viên ở Trung Quốc quy định khá rõ tại điều 20 Luật trung gian hòa giải và trọng tài TCLĐ phải đáp ứng các tiêu chuẩn sau: "Đã từng làm quan tòa, tham gia nghiên cứu và giảng dạy Luật ở trình độ trung cấp hoặc cao hơn, có kiến thức pháp luật, đã tham gia quản lý nhân sự, đã tham gia công tác đoàn hoặc công tác chuyên môn khác ít nhất 05 năm, đã làm công tác pháp luật trên thực tế trong 03 năm trở lên". Điều 31 Luật về giải quyết tranh chấp QHLD Indônêsiá nêu rõ: Trọng tài viên do bộ trưởng quyết định, bổ nhiệm theo các tiêu chuẩn "tin và khuất phục đức chúa trời tối cao, có năng lực pháp luật, là công dân Indônêsiá, có trình độ giáo dục đại học hoặc bằng cử nhân, từ 45 tuổi trở lên có sức khỏe theo chứng nhận của bác sỹ, có kiến thức pháp luật thể hiện bằng chứng chỉ hoặc bằng tốt nghiệp kỳ thi trọng tài và có ít nhất 05 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực QHLD. Ở nhiều nước khác, để có đủ tư cách vào vị trí chủ tịch hội đồng trọng tài, một người phải: "Là hoặc đã từng là thẩm phán của tòa án dân sự tối cao hoặc tòa án tối cao", phải là trọng tài hoặc có bằng cấp và

kinh nghiệm về pháp luật như quy định của Australia, Ấn độ, Negeiria... Như vậy, ngoài các tiêu chuẩn về trình độ, các quốc gia đề cao uy tín cá nhân của các chủ thể tham gia giải quyết TCLĐ (HGVLĐ, TTVLĐ).

Thực chất, mô hình giải quyết TCLĐTT thông qua trọng tài là mô hình giải quyết tranh chấp lý tưởng bởi vì QHLĐ tập thể là QHLĐ đặc biệt, được xây dựng và hình thành dựa trên trên cơ chế thương lượng, tự nguyện, bình đẳng của các bên trong quan hệ nhưng mang nặng yếu tố kinh tế và yếu tố xã hội. TCLĐTT xảy ra khi các bên có hành vi vi phạm hoặc không có hành vi vi phạm, bởi vậy áp dụng cơ chế giải quyết thông qua trọng tài đặc biệt là trọng tài tự nguyện sẽ đảm bảo được tối đa quyền và lợi ích của các bên tranh chấp.

#### *2.3.3.3. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại Tòa án*

Tòa án là thiết chế thực hiện chức năng tài phán tư pháp [3]. Giải quyết TCLĐTT tại tòa án được sử dụng ở nhiều quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, mô hình tổ chức tòa án ở các quốc gia không giống nhau. Chẳng hạn như: Ở Trung Quốc, Thái Lan, Malaysia ... Tòa án lao động thuộc cơ quan quyền lực nhà nước. Ở Singapore, Brunei, tổ chức tòa án dưới hình thức tòa trọng tài thuộc quyền quản lý của Bộ Lao động hoặc bộ nhân lực (thuộc cơ quan hành pháp). Ở cộng hòa Liên Bang Đức, Thái Lan, Malaysia... Tòa án về lao động được tổ chức độc lập nhưng ở Trung Quốc thì nằm trong hệ thống tòa án nhân dân. Do đó, việc xác định thẩm quyền giải quyết tranh chấp của tòa án ở mỗi quốc gia được quy định khác nhau. Quy định về việc xác định thẩm quyền giải quyết tranh chấp của tòa án là căn cứ để phân định thẩm quyền xét xử về TCLĐTT của tòa án lao động với thẩm quyền xét xử về dân sự của các tòa án dân sự. Dù các quốc gia có quy định khác nhưng nguyên tắc chung khi xác định thẩm quyền xét xử của tòa án trước hết là xét xử nghĩa vụ của tòa án trong việc tiếp nhận và đảm bảo giải quyết vụ việc theo yêu cầu của các bên. Thẩm quyền xét

xử của tòa thường được xác định bao gồm: Thẩm quyền chung (thẩm quyền theo vụ việc), thẩm quyền theo cấp tòa án, thẩm quyền theo lãnh thổ, thẩm quyền theo sự lựa chọn của nguyên đơn, bị đơn, và thẩm quyền trong một số trường hợp đặc biệt có sự xung đột về thẩm quyền. Phạm vi thẩm quyền giải quyết TCLĐTT ở mỗi quốc gia khác nhau do đó cũng có quy định khác nhau.

Ví dụ: Ở Thái Lan, tòa án lao động có thẩm quyền giải quyết tất cả các TCLĐ. Tại Cộng Hòa Liên Bang Đức, tòa án lao động được giao thẩm quyền giải quyết tất cả các vụ TCLĐ liên quan đến QHLĐ bao gồm cả các tranh chấp giữa hội đồng xí nghiệp với giới chủ và giữa công đoàn với giới thợ. Ở Malaysia và Singapore tòa án giải quyết các TCLĐ liên quan đến việc ký kết, sửa đổi, bổ sung TULĐTT. Tòa án được giao thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và TCLĐTT về quyền.

Như vậy, tùy thuộc điều kiện thực tế phát sinh TCLĐ, quy định pháp luật của mỗi quốc gia mà tòa án được xác định phạm vi và thẩm quyền giải quyết vụ TCLĐ khác nhau nhưng nhìn chung giải quyết TCLĐTT tại tòa án là một hình thức giải quyết tranh chấp thực sự cần thiết phải có trong QHLĐ. Tòa án là chủ thể đóng vai trò trung tâm có quyền ra phán quyết đối với vụ TCLĐTT và so với HGVLĐ hay trọng tài lao động có thể tòa án không linh hoạt, mềm dẻo trong quá trình giải quyết tranh chấp nhưng phán quyết của tòa án thường được thực hiện bởi những thẩm phán và hội thẩm có trình độ chuyên môn, có năng lực, có kinh nghiệm xét xử nên hạn chế được sự tùy tiện trái pháp luật về nội dung. Mặt khác, phán quyết của tòa án được đảm bảo thi hành bằng các biện pháp cưỡng chế của nhà nước nên quyền và lợi ích của các bên tranh chấp được pháp luật bảo vệ ở mức tối đa. Bởi vậy, TCLĐTT được giải quyết dứt điểm, đảm bảo sự phát triển ổn định của QHLĐ

#### ***2.3.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể***

Đây là một vấn đề cốt lõi mà các quốc gia đều quan tâm bởi việc xây dựng trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT ảnh hưởng đến hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp. Mỗi một quốc gia có quy định khác nhau về vấn đề này. Điểm khác biệt thể hiện các quốc gia này sẽ xây dựng cơ chế giải quyết TCLĐTT là cơ chế tự nguyện hay bắt buộc hay là sự kết hợp hài hòa cả hai cơ chế. Tóm lại, cho dù các quốc gia có quy định khác nhau nhưng giải quyết TCLĐTT sẽ theo hướng sau: Nếu các bên có thỏa thuận về cơ chế giải quyết TCLĐTT của mình thì TCLĐTT sẽ được ưu tiên giải quyết theo cơ chế đó sau khi các bên đã thương lượng nhưng không thành. Nếu các bên không có thỏa thuận về cơ chế giải quyết TCLĐTT của mình thì khi TCLĐTT phát sinh, các bên sẽ tự thương lượng để giải quyết tranh chấp. Nếu thương lượng không thành thì vụ tranh chấp sẽ được giải quyết thông qua các phương thức khác: Hòa giải, trọng tài, tòa án...

#### *2.3.4.1. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể bằng thương lượng*

Thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp đề cao quyền tự quyết định của các bên tranh chấp. Giải quyết TCLĐTT thông qua thương lượng tôn trọng ý chí tự nguyện và thỏa thuận của các bên. Do đó, nếu thương lượng thành các quốc gia quy định hình thức ghi nhận kết quả. Ví dụ: Ở Indônêsi, TCLĐTT giải quyết bằng thương lượng thành công các bên sẽ soạn thảo và ký một bản thỏa ước. Thỏa ước này có hiệu lực ràng buộc và các bên phải thi hành. Bản thỏa ước này sẽ được các bên đăng ký lên Tòa án QHLĐ cấp huyện. Trường hợp TULĐTT không được các bên thực thi, bên chịu thiệt hại có quyền đề nghị tòa án QHLĐ cấp huyện nơi đăng ký thỏa ước ra lệnh cưỡng chế thi hành thỏa ước [17].

Hiện nay, đa số các quốc gia quy định thương lượng là thủ tục đầu tiên trong trình tự giải quyết tranh chấp.

#### *2.3.4.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể bằng hòa giải*

Các quốc gia trên thế giới khi áp dụng phương thức giải quyết TCLĐTT bằng hòa giải thường chú trọng đến các vấn đề liên quan trực tiếp đến hiệu quả hoạt động hòa giải như: Thời hạn hòa giải, xác minh thu thập chứng cứ của HGVLĐ, hình thức ghi nhận kết quả hòa giải.

##### **- Thời hạn**

Mục đích của việc quy định thời hạn giải quyết TCLĐTT là đảm bảo cho việc giải quyết TCLĐTT được giải quyết nhanh chóng, hạn chế tình trạng phản ứng công nghiệp khi các bên tranh chấp không đủ kiên nhẫn đợi chờ. Vấn đề này ở mỗi quốc gia quy định khác nhau. Ví dụ: Điều 25 Luật về giải quyết tranh chấp QHLĐ Indônêsiã năm 2004 quy định là 30 ngày; Điều 22 Luật QHLĐ Thái Lan năm 1975 quy định 05 ngày; Điều 305 BLLĐ Campuchia năm 1997 quy định 15 ngày; Điều 74 BLLĐ Canada năm 1985 quy định 14 ngày. Thiết nghĩ việc quy định thời hạn giải quyết TCLĐTT thế nêu trên là để có thể xây dựng phương án giải quyết tranh chấp phù hợp đối với các bên. Thời gian quy định 30 ngày hay 15 ngày như một số nước (Indônêsiã, Canada, Campuchia...) để giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải là hợp lý vì quá trình thực hiện hòa giải rất nhiều giai đoạn cần thời gian chuẩn bị như: Gặp gỡ các bên tranh chấp, xác minh thu thập chứng cứ liên quan đến vụ tranh chấp, tham khảo ý kiến của các chuyên gia, mở phiên họp, xây dựng TULĐTT. Nếu quy định 05 ngày như một số nước thì chỉ hợp lý khi giải quyết TCLĐTT về quyền còn đối với TCLĐTT về lợi ích không phù hợp vì TCLĐTT về lợi ích là loại tranh chấp khó xác định, phức tạp về hình thức và nội dung.

##### **- Xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ liên quan đến vụ TCLĐTT**

Về nguyên tắc các tài liệu, chứng cứ do các bên cung cấp cho HGV/HĐHG. Tuy nhiên, vì những nguyên nhân khác nhau việc cung cấp tài liệu, chứng cứ không đầy đủ, để đảm bảo cho HGVLĐ có đủ thông tin để hòa

giải tranh chấp một cách công bằng, khách quan. Pháp luật của các quốc gia quy định HGVLD có quyền tiến hành hoạt động xác minh, thu thập chứng cứ liên quan đến vụ tranh chấp (Canada, Đan Mạch, Côlômbia, Bờ biển Ngà, Phần Lan, Pháp, Ấn độ, Thụy Điển, Philipin, Naury...). Theo đó, HGVLD có quyền yêu cầu các bên cung cấp những thông tin cần thiết. Xác minh thu thập thông tin tại nhà máy, nơi làm việc. Ví dụ: Khoản 1 Điều 22 Luật về giải quyết TCLĐ của Indônêsi-a quy định: "Người nào được HGVLD yêu cầu thông tin nhằm giải quyết TCLĐ theo luật này có nghĩa vụ cung cấp gồm thông tin trong sổ sách và xuất trình tài liệu cần thiết". Các thông tin HGVLD có được thông thường là những thông tin quan trọng liên quan đến quyền, lợi ích của các bên do đó các bên đảm bảo tính khách quan. Pháp luật của nhiều quốc gia quy định HGVLD có nhiệm vụ đảm bảo bí mật về những thông tin kín: Chẳng hạn Luật QHLĐ Mỹ năm 1947 quy định: "Không được tài liệu bảo mật nào được tiết lộ cho bất kỳ người nào không được ủy quyền".

- Hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành đối với TCLĐTT

Việc hòa giải thành là mong muốn của người hòa giải và các bên tranh chấp. Tuy nhiên, điều quan trọng là phải ghi nhận kết quả hòa giải trên thực tế. Với vấn đề này các quốc gia trên thế giới có cách nhìn nhận khác nhau. Đối với TCLĐTT về quyền nếu hòa giải thành thì vấn đề giải quyết TCLĐTT được giải quyết, ổn định lại QHLĐ. Với TCLĐTT về lợi ích một số quốc gia quy định hình thức ghi nhận kết quả hòa giải TCLĐTT thành là một bản TULĐTT. Chẳng hạn, ở các nước châu Mỹ la tinh, ban hòa giải sẽ soạn thảo và gửi cho các bên tranh chấp bản thỏa ước đã hoàn chỉnh. Ở Indônêsi-a, kết quả hòa giải thành sẽ là bản TULĐTT do các bên ký kết với sự chứng kiến của HGVLD. Điều 23 Luật về giải quyết tranh chấp QHLĐ Indônêsi-a năm 2004 quy định: Bản thỏa ước lao động này sẽ được đăng ký tại tòa án QHLĐ nơi các bên thực

hiện thỏa ước để có giấy chứng nhận đăng ký. Một số quốc gia khác như (Newzeland, Pháp, Senegal....) cũng quy định tương tự.

Một số quốc gia quy định kết quả hòa giải thành trong giải quyết TCLĐTT về được thể hiện dưới hình thức biên bản ghi nhớ có chữ ký của đại diện hai bên tranh chấp như Ấn Độ hoặc biên bản hòa giải thành như Trung Quốc. Thông thường biên bản hòa giải thành hay biên bản ghi nhớ chứa đựng nội dung là liệt kê các vấn đề đã được thỏa thuận và cách thức thực hiện vấn đề đó. Với các quy định nêu trên có thể rút ngắn được thời gian giải quyết tranh chấp, HGVLĐ không phải tham gia soạn thảo TULĐTT. Tuy nhiên, để biên bản hòa giải được thực hiện trên thực tế thì biên bản hòa giải thành phải có hiệu lực như một bản TULĐTT và được đảm bảo thực hiện bởi sức mạnh cưỡng chế của nhà nước. Nếu không đảm bảo được hai điều kiện nêu trên thì việc hòa giải trở nên vô nghĩa khi một trong hai bên không tự giác thực hiện chẳng hạn như Trung Quốc [32, tr69].

#### *2.3.4.3. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể bằng trọng tài*

Cũng như trình tự giải quyết TCLĐTT bằng hòa giải, đối với trình tự giải quyết TCLĐTT bằng trọng tài, các quốc gia thường quan tâm tới các vấn đề như: thời hạn giải quyết vụ việc, hoạt động xác minh thu thập chứng cứ và đánh giá chứng cứ, căn cứ ban hành phán quyết và giá trị của phán quyết.

- Thời hạn: Thời hạn quy định TTVLĐ/ban trọng tài giải quyết vụ TCLĐTT ở mỗi quốc gia khác nhau và thông thường là giống với thời gian hòa giải. Ví dụ: Điều 40 Luật về giải quyết tranh chấp QHLĐ Indônêsi năm 2004, Điều 30 Luật QHLĐ Malaysia năm 1967 quy định thời hạn TTVLĐ/ban trọng tài giải quyết vụ TCLĐTT là 30 ngày. Điều 31 BLLĐ Campuchia năm 1997 quy định là 15 ngày. Cũng giống như hòa giải việc quy định thời gian giải quyết tranh chấp nêu trên là hợp lý là cơ sở đảm bảo cho việc giải quyết tranh chấp nhanh chóng và hạn chế được các hành động công nghiệp.

- Xác minh, thu thập chứng cứ và đánh giá chứng cứ khi giải quyết vụ việc.

Bất cứ một vụ tranh chấp nào cũng vậy, yếu tố về chứng cứ đóng vai trò quan trọng. Đó là cơ sở để đưa ra phán quyết chính xác nhất, công bằng nhất. Do vậy, pháp luật của mỗi các quốc gia đều quy định nghĩa vụ phải cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh liên quan đến vụ việc của các bên. Mặt khác, để đảm bảo cho việc tiếp cận thông tin chính xác pháp luật của các quốc gia còn quy định cho phép trọng tài được quyền áp dụng các biện pháp để thu thập chứng cứ liên quan. Chẳng hạn Điều 321 BLLĐ Campuchia năm 1997; Điều 46, 47 Luật về giải quyết tranh chấp QHLD Indônêsiã năm 2004 quy định: Điều tra tình hình kinh tế của doanh nghiệp cũng như các vấn đề liên quan đến NLD, yêu cầu các bên xuất trình tài liệu hoặc cung cấp thông tin về kinh tế, kế toán, thống kê tài chính hoặc các thông tin cần thiết cho công việc của hội đồng. Vì nguyên tắc phán quyết của trọng tài là dựa trên các quy định của pháp luật. TCLĐTT về quyền phát sinh khi có hành vi vi phạm pháp luật của một trong các bên tranh chấp hoặc do có hiểu sai các quy định của pháp luật dẫn đến tranh chấp nên khi giải quyết TCLĐTT về quyền TTVLĐ/ban trọng tài chỉ cần dựa vào các quy định sẵn có của pháp luật, căn cứ vào vụ việc cụ thể để đưa ra phán quyết cuối cùng. Còn đối với TCLĐTT về lợi ích tranh chấp phát sinh không xuất phát từ hành vi vi phạm nên việc giải quyết của trọng tài cần có sự linh hoạt. Pháp luật của nhiều quốc gia cũng đã có những quy định làm cơ sở cho việc ban hành phán quyết của trọng tài dễ dàng hơn. Chẳng hạn ở Barazil, khi giải quyết những TCLĐTT về lợi ích liên quan đến tiền lương cơ quan trọng tài phải căn cứ vào mức lương bình quân của nhóm công nhân liên quan và tính đến ảnh hưởng của điều chỉnh lại tiền công đối với nền kinh tế quốc gia, sự thỏa thuận của những điều chỉnh đối với nhu cầu tối thiểu của người làm công ăn lương và quyết định của NLD, sự mất giá của sức mua trung bình và sự cần thiết phải giảm những bất công rõ ràng về tiền lương. Hay, ở Mỹ quy định phán quyết của



trọng tài được đưa ra dựa trên các tiêu chí do pháp luật quy định như: Chi phí sinh hoạt của người dân, khả năng chi trả của NSDLĐ, lợi ích công cộng... Tiêu chí để đưa ra phán quyết trọng tài mỗi nước quy định khác nhau nhưng nhìn chung đều dựa trên các yếu tố đó là: Quy định của pháp luật “lẽ công bằng”, và “lợi ích công cộng”. Nếu đảm bảo được các yếu tố đó thì phán quyết mà trọng tài đưa ra khi giải quyết TCLĐ sẽ đảm bảo tối đa quyền lợi của các bên tranh chấp, duy trì sự ổn định, hài hòa và phát triển bền vững QHLD.

- Giá trị pháp lý của các phán quyết của trọng tài có giá trị chung thẩm, có hiệu lực bắt buộc và được thực hiện bằng sức mạnh của nhà, đó là quy định của phần lớn các quốc gia. Ví dụ: Ở Malaysia phán quyết của trọng tài lao động có giá trị bắt buộc và đóng vai trò thay thế cho một TULĐTT. Điều 51 Luật về giải quyết tranh chấp QHLD Indônêsiá nêu rõ: phán quyết của trọng tài lao động có hiệu lực pháp lý ràng buộc đối với các bên tranh chấp, có tính chung thẩm và vĩnh viễn. Phán quyết này sẽ được đăng ký tại tòa án QHLD cấp huyện nơi trọng tài viên ra phán quyết. Nếu một trong hai bên không thực hiện các quy định trong phán quyết của trọng tài lao động thì bên chịu thiệt có thể đề nghị tòa án QHLD cấp huyện ra lệnh cưỡng chế và hướng dẫn thực hiện quyết định tài phán đó.

Như vậy, khi giải quyết TCLĐTT các phán quyết của trọng tài sẽ điều chỉnh mối quan hệ tập thể giữa các bên, thúc đẩy sự phát triển của QHLD động tập thể và việc ghi nhận giá trị phán quyết của trọng tài như quy định của các quốc gia nêu trên là phù hợp với chức năng của trọng tài.

#### *2.3.4.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại tòa án*

Giải quyết TCLĐTT bằng con đường tòa án được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới. Mặc dù mô hình tổ chức tòa án để thực hiện giải quyết TCLĐ cũng như cơ chế hoạt động của hệ thống tòa án ở các nước có những điểm khác nhau nhưng về cơ bản phán quyết của tòa án được đảm bảo thực hiện bởi sức mạnh cưỡng chế của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Ở khu vực Châu Á, các nước như Thái Lan, Lào, Singapore, Malaysia, Brunei [1] đều có quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp tại tòa án. Nhưng mô hình tổ chức tòa án tại các quốc gia khác nhau, chẳng hạn: Ở Trung Quốc, Thái Lan, Malaysia,... thiết chế tòa án về lao động thuộc hệ thống cơ quan quyền lực nhà nước, còn Singapore, Brunei... tổ chức dưới hình thức trọng tài, thuộc quyền quản lý của cơ quan hành pháp là bộ lao động hoặc bộ nhân lực. Ở Thái Lan, cơ quan chủ quản của tòa án lao động là bộ tư pháp Vương Quốc Thái Lan. Ở Cộng hòa Liên bang Đức, Thái Lan, Malaysia, Singapore, Brunei... tòa án về lao động được tổ chức độc lập [7], [8], [9], [10].

Nhìn chung, thẩm quyền giải quyết TCLĐ tại tòa án được áp dụng ở hầu hết các quốc gia khi các bên đã đưa vụ việc giải quyết bằng thương lượng, hòa giải, trọng tài nhưng không thành. Ví dụ, theo Điều 43 Luật trung gian hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 của Trung Quốc, khi trọng tài không đưa ra phán quyết đối với vụ tranh chấp thì trong thời hạn 45 ngày, các bên có quyền khởi kiện ra TAND. Tại Malaysia, theo đạo Luật về TCLĐ thì tòa án chỉ thụ vụ việc TCLĐ khi vụ việc đã được thương lượng, hòa giải mà không có kết quả [13]. Ở Thái Lan, tuy không quy định là thủ tục bắt buộc, nhưng khi có tranh chấp, một bên sẽ đưa ra yêu cầu và các bên có thể thương lượng với nhau trong thời hạn 3 ngày. Nếu thương lượng không có kết quả thì các bên thông báo cho HGVLD tiến hành hòa giải trong vòng 5 ngày. Nếu hòa giải không có kết quả thì các bên có quyền thỏa thuận chỉ định trọng tài. Trọng tài sẽ xem xét việc giải quyết vụ việc và ra quyết định. Sau khi có quyết định của trọng tài, nếu các bên không đưa vụ tranh chấp ra tòa án, thì quyết định của trọng tài là quyết định cuối cùng.

Như vậy, khi vụ TCLĐ đặc biệt là TCLĐTT thể xảy ra, thủ tục thương lượng, hòa giải là thủ tục các bên cần phải tiến hành, trong trường hợp các bên yêu cầu tòa án giải quyết thì vụ tranh chấp sẽ được tiến hành theo trình tự, thủ

tục tố tụng tại tòa án. Tại tòa án, việc thương lượng, hòa giải giữa các bên sẽ được tôn trọng. Điều đó thể hiện cụ thể là: Sau khi thụ lý vụ việc, tòa án có thể tiến hành hòa giải giữa các bên. Nếu các bên không thương lượng được với nhau thì tòa án mới tiến hành các hoạt động tố tụng tiếp theo. Trong quá trình tiến hành tố tụng, thậm chí tại phiên xét xử, tòa án vẫn tiến hành hòa giải, khi thấy rằng các bên có khả năng thương lượng được với nhau tòa án tạo điều kiện cho các bên tự thương lượng, hòa giải. Tại Thái Lan, Luật về tổ chức và hoạt động của tòa án lao động quy định: Trước khi mở phiên tòa xét xử, tòa án có trách nhiệm tổ chức việc hòa giải giữa các bên. Tòa án có quyền và có nghĩa vụ giúp các bên đạt được sự thỏa thuận. Nếu các bên không thỏa thuận được, tòa án mới đưa vụ án ra xét xử. Tại Philipin, sau khi nhận được hồ sơ vụ kiện từ bộ phận thụ lý, thẩm phán sẽ tiến hành quá trình trung gian hòa giải. Hòa giải là thủ tục bắt buộc và được tổ chức hai lần. Thành phần được triệu tập bao gồm các bên đương sự hoặc người đại diện của họ cùng với luật sư (nếu có). Tại phiên hòa giải, thẩm phán sẽ cùng với các bên xem xét các vấn đề như: các bên có thật sự tranh chấp với nhau hay không, các vấn đề mà các bên đang tranh chấp và những vấn đề có liên quan. Trên cơ sở đó, các bên có thể tìm kiếm cơ hội để có thể thương lượng với nhau. Trong trường hợp các bên không thể thương lượng với nhau, thẩm phán quyết định đưa vụ kiện ra xét xử và ra phán quyết về vụ kiện đó.

Thành phần HĐXX vụ án lao động ở mỗi quốc gia có thiết chế tòa án đều quy định có đại diện các bên tranh chấp. Chẳng hạn, ở Singapore, để xét xử vụ án TCLĐ, ngoài các thẩm phán chuyên trách còn có hai đoàn bồi thẩm đại diện cho phía người lao động và người sử dụng lao động. Mỗi đoàn bồi thẩm gồm 10 người, trong đó đoàn bồi thẩm đại diện cho NLD thì do bộ trưởng bộ nhân lực bổ nhiệm, còn đoàn bồi thẩm đại diện cho NSDLĐ thì có 7 người do bộ trưởng bộ nhân lực bổ nhiệm và 3 người do bộ trưởng bộ tài chính bổ nhiệm. Điều 56,

Đạo Luật QHLĐ của Singapore quy định, thành phần tham gia phiên xét xử gồm 01 thẩm phán chuyên trách và 02 bồi thẩm đoàn đại diện cho mỗi bên. Có những quốc gia quy định thành phần giải quyết vụ án lao động gồm 01 thẩm phán chuyên nghiệp và 02 thẩm phán danh dự là đại diện cho các bên (Thái Lan, Malaysia...). Đạo Luật TCLĐ của Brunei cũng quy định thành phần xét xử của phiên tòa trọng tài gồm 01 trọng tài do chánh án chỉ định và 02 trọng tài đại diện cho các bên. Ở Cộng hòa Liên bang Đức thì tất cả các cấp xét xử đều có sự tham gia của thẩm phán danh dự. Song song với việc quy định thành phần HĐXX mỗi quốc gia có thiết chế tòa án đều quy định thủ tục tố tụng riêng. Ví dụ : Điều 40 Luật QHLĐ công nghiệp Malaysia năm 1967 quy định: thủ tục tố tụng trong giải quyết TCLĐ do chánh án quy định và được sự chấp thuận của bộ trưởng bộ nhân lực. Việc tổ chức một phiên xét xử bởi 01 thẩm phán hay có cả đại diện các bên là do chánh án hoặc bộ trưởng bộ nhân lực quyết định. Nếu các bên đạt được thỏa thuận trước khi tòa án ra phán quyết, tòa án sẽ xem xét sự thỏa thuận đó khi ra phán quyết. Nếu các bên thỏa thuận được với nhau trước khi tòa án bắt đầu giải quyết vụ việc, thì HĐXX chỉ cần 01 người để ghi nhận sự thỏa thuận của các bên. Tại cộng hòa Liên Bang Đức, thông thường sau khi tiếp nhận đơn, trong vòng 03 tuần, thẩm phán được phân công giải quyết vụ tranh chấp phải tiến hành hòa giải (có 50% số vụ việc đưa đến tòa án được hòa giải). Nếu hòa giải không thành thì mới tổ chức phiên xét xử. Trước khi bắt đầu phiên xét xử, các thẩm phán danh dự được thẩm phán chuyên nghiệp thông báo các tin cần thiết và thống nhất mức phán xử. Tại phiên xử, nếu các bên đồng ý với mức phán xử do thẩm phán công bố thì tòa án tuyên bố kết thúc vụ kiện. Nếu không đồng ý, các bên đương sự hoặc luật sư trình bày thêm, sau đó, HĐXX sẽ họp và ra phán quyết chính thức. Phán quyết của tòa án sẽ được ban hành trên cơ sở thẩm phán nắm bắt được đầy đủ thông tin về quan hệ giữa các bên do đó có tính khả thi cao. Sau khi tuyên bắt buộc các bên phải thi hành, kể

cả khi muốn kháng cáo. Trong vòng 3 tuần, thẩm phán chuyên nghiệp mới ra văn bản phán quyết và thông báo cho các bên.

Như vậy, hình thức tài phán tòa án được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia. Đây là thủ tục tài phán tư pháp giải quyết TCLĐTT có sự tham gia của tổ chức đại diện của các bên tranh chấp, hòa giải là thủ tục được ưu tiên áp dụng trước.

## **Kết luận chương 2**

1. TCLĐTT là một loại tranh chấp đặc biệt có thể phát sinh từ hành vi vi phạm pháp luật của các bên trong quan hệ lao động hoặc không có các hành vi vi phạm pháp luật, do đó cần có một cơ chế riêng để giải quyết đối với loại tranh chấp này.

2. Do TCLĐTT có ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển của nền kinh tế xã hội quốc gia nên các nước trên thế giới đều ban hành các quy phạm để điều chỉnh vấn đề giải quyết TCLĐTT. Mục đích của các quốc gia khi can thiệp vào quá trình giải quyết TCLĐTT không chỉ để giải quyết nhanh chóng, kịp thời các tranh chấp đã và đang xảy ra mà còn thúc đẩy sự phát triển của thương lượng tập thể, tạo sự hài hòa, ổn định và tiến bộ trong quan hệ lao động, góp phần phát triển ổn định kinh tế - xã hội.

3. Nhìn chung hệ thống pháp luật về giải quyết TCLĐTT được cấu thành bởi các nội dung như: nguyên tắc giải quyết tranh chấp, phương thức giải quyết tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp

4. Trên cơ sở đặc điểm của TCLĐTT và mục đích điều chỉnh của pháp luật giải quyết TCLĐTT, quá trình quyết TCLĐTT tôn trọng hai nguyên tắc cơ bản đó là: Tôn trọng quyền tự quyết định của các bên trong tranh chấp trong quá trình giải quyết tranh chấp, ưu tiên giải quyết TCLĐTT bằng cơ chế thỏa thuận, trọng tài trên cơ sở đảm bảo quyền, lợi ích của hai bên và lợi ích quốc gia.

5. Thương lượng, hòa giải, trọng tài và tòa án là các phương thức giải quyết tranh chấp LĐTT cơ bản được sử dụng. Tuy nhiên, tùy thuộc vào quan điểm phát triển của các quốc gia khi ban hành chính sách phát triển quan hệ lao động mà cơ chế giải quyết tranh chấp bằng hòa giải và trọng tài là tự nguyện hay bắt buộc.

6. HGVLD và trọng tài lao động, tòa án là chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT. Tuy nhiên, tùy thuộc vào thỏa thuận của các bên đã được thiết lập cũng như tính bắt buộc hay không bắt buộc sự tham gia của các chủ thể nêu trên sẽ là tự nguyện hay bắt buộc.

7. Thông thường pháp luật của các nước thường chú trọng đến các vấn đề cốt lõi trong quá trình giải quyết TCLĐTT như: Thời hạn tối đa để chủ thể giải quyết vụ tranh chấp, vấn đề xác minh, thu thập chứng cứ, tài liệu phục vụ cho các chủ thể trong quá trình giải quyết TCLĐTT, giá trị pháp lý, hình thức ghi nhận biên bản hòa giải thành cũng như giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài khi giải quyết TCLĐTT.

### Chương 3

## THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ Ở VIỆT NAM

### **3.1. Thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về giải quyết tranh chấp lao động tập thể**

#### ***3.1.1. Các quy định về nguyên tắc giải quyết TCLĐTT***

Nguyên tắc giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT nói riêng được hiểu là những tư tưởng chỉ đạo có tính chất bắt buộc, xuyên suốt toàn bộ hệ thống các quy định pháp luật về giải quyết TCLĐ và có tính định hướng trong thực tiễn giải quyết TCLĐ. Điều 194 BLLĐ năm 2012 đã quy định rõ các nguyên tắc cơ bản như sau:

Nguyên tắc tôn trọng, đảm bảo quyền tự thương lượng, quyết định của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp. Nguyên tắc bảo đảm thực hiện hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật. Nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật. Nguyên tắc đảm bảo sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp. Nguyên tắc giải quyết TCLĐ trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội. Nguyên tắc giải quyết TCLĐ do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.

Về cơ bản các nguyên tắc được ghi nhận tại Điều 194 BLLĐ năm 2012 là phù hợp để giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng. Tuy nhiên, một số nội dung của các nguyên tắc nêu trên vẫn còn tồn tại những hạn chế khiến

cho việc áp dụng trên thực tế gặp nhiều vướng mắc. Chẳng hạn như: thương lượng là một quá trình không thể thiếu trong lĩnh vực QHLD đặc biệt khi có TCLĐTT phát sinh. Pháp luật lao động Việt Nam có quy định bắt buộc các bên phải thương lượng (Điều 71, BLLĐ năm 2012), thậm chí còn được quyền thương lượng về “những nội dung khác mà hai bên quan tâm”. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành lại không có một quy định nào thừa nhận và đảm bảo cho cơ chế giải quyết tranh chấp mà các bên đã thỏa thuận trong TULĐTT. Do đó, khi TCLĐTT xảy ra nếu các bên tranh chấp thực hiện cơ chế tự thỏa thuận nêu trên sẽ gặp phải những vướng mắc. Cụ thể:

Trong cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên tự thỏa thuận có quy định vụ tranh chấp được giải quyết bằng hòa giải và trọng tài. Khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh, các bên đã áp dụng cơ chế hòa giải do hai bên thỏa thuận nhưng không thành. Khi đó nếu một bên không muốn tiếp tục giải quyết TCLĐ bằng thủ tục trọng tài đã thỏa thuận mà có đơn đề nghị HĐTTLD giải quyết, thì trong trường hợp này vụ TCLĐTT về lợi ích sẽ không thuộc thẩm quyền của HĐTTLD vì theo quy định của pháp luật vụ tranh chấp chưa qua thủ tục hòa giải theo quy định thì HĐTTLD không có quyền giải quyết vì thủ tục hòa giải là thủ tục tiền tố tụng trong quá trình giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng.

Các bên tranh chấp sau khi tiến hành hòa giải nhưng không thành và tiếp tục trải qua giai đoạn giải quyết tranh chấp theo thủ tục trọng tài do hai bên đã thỏa thuận. Trọng tài ra phán quyết giải quyết vụ việc nhưng phán quyết không được sự đồng thuận của hai bên tranh chấp. Trong trường hợp này, đối với TCLĐTT về lợi ích, tập thể lao động tiến hành đình công. Tuy nhiên, trong trường hợp này việc đình công của tập thể lao động lại không thỏa mãn các quy định của pháp luật hiện hành về đình công được quy định tại Điều 215 BLLĐ năm 2012. Đây là nguyên nhân dẫn đến các cuộc đình công diễn ra ở nước ta trong thời gian qua đều trái pháp luật. Điều đó cho thấy quy định hòa giải là thủ



tục bất buộc như là “con đường độc đạo” đối với TCLĐTT là không phù hợp với thực tiễn. Do đó cần có các quy định sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

### ***3.1.2. Các quy định về chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể***

*3.1.2.1. HGVLĐ là chủ thể có thẩm quyền hòa giải tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động tập thể nói riêng*

Theo quy định của BLLĐ năm 2012, NĐ số 46/2013/NĐ – CP, thông tư số 08/TT – BLĐTBXH, HGVLĐ do chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh công nhận theo đề nghị của cơ quan lao động cấp huyện dựa trên tiêu chuẩn và điều kiện pháp luật quy định. Theo đó, tại Điều 4 NĐ số 46/2013/NĐ – CP quy định: Nếu muốn công nhận là một HGVLĐ thì cá nhân cần đạt các tiêu chuẩn sau: Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khỏe, có phẩm chất đạo đức tốt, không phải là người bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án, am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan, có 03 năm làm việc trong lĩnh vực lao động, có kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động.

Trước BLLĐ năm 2012, tiêu chuẩn HGVLĐ quy định tại khoản 1 Điều 6 NĐ số 133/2007/NĐ-CP tương đối đơn giản: Có hiểu biết pháp luật lao động, có kỹ năng hòa giải hoặc kinh nghiệm trong việc tổ chức hòa giải, so với hiện nay, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để bổ nhiệm HGVLĐ cao hơn. Pháp luật hiện hành không chỉ yêu cầu HGVLĐ am hiểu pháp luật lao động mà còn yêu cầu về kinh nghiệm thực tế liên quan đến lĩnh vực QHLĐ (có 03 năm làm việc trong lĩnh vực liên quan đến QHLĐ). Quy định này xuất phát từ vai trò của một HGVLĐ. HGVLĐ là chủ thể trung gian làm cầu nối, thuyết phục các bên TCLĐ, giải quyết tranh chấp bằng con đường hòa bình vì vậy ngoài việc có kiến thức về pháp luật lao động chủ thể hòa giải còn phải nắm được tình hình thực tế về QHLĐ, hoạt động của tổ chức công đoàn, lĩnh vực

phát sinh tranh chấp, thương lượng tập thể... Những am hiểu về tình hình thực tế sẽ giúp cho công tác hòa giải của HGVLD đạt kết quả cao.

Thực tế, để tuyển chọn được HGVLD theo đúng tiêu chuẩn của pháp luật hiện hành gặp rất nhiều khó khăn đặc biệt với những địa phương ít xảy ra TCLĐ. Hiện nay, toàn bộ HGVLD đều làm việc kiêm nhiệm. Đa phần HGVLD ở Việt Nam làm việc trong cơ quan quản lý nhà nước (chiếm 68%), còn lại đang công tác trong các đoàn thể (liên đoàn lao động cấp huyện...) chiếm 26 % và trong các hội chiếm 6% [76]. Ví dụ: Ở Lâm Đồng, theo Quyết định số 2683/QĐ-UBND ngày 25/12/2013 của Chủ tịch UBND tỉnh Lâm Đồng về việc bổ nhiệm HGVLD huyện Bảo Lâm thì trong 03 HGVLD được bổ nhiệm có 01 HGVLD là chuyên viên phòng LĐTB&XH, 01 HGVLD là Chủ tịch liên đoàn lao động huyện và 01 HGVLD được bổ nhiệm từ phòng Tư pháp huyện. Chế độ làm việc kiêm nhiệm như nêu trên sẽ gây ra những khó khăn trở ngại nhất định đối với hiệu quả của công tác hòa giải.

Bên cạnh, tiêu chuẩn bổ nhiệm HGVLD, thẩm quyền bổ nhiệm và quản lý HGVLD là một trong những yếu tố tạo nên vị thế và uy tín của HGVLD đối với các bên tranh chấp. Trước BLLĐ 2012 thẩm quyền bổ nhiệm và quản lý HGVLD thuộc về Chủ tịch Ủy ban nhân (UBND) cấp huyện thì hiện nay thẩm quyền đó giao cho Chủ tịch Ủy ban cấp tỉnh. Đây là quy định mới, tiến bộ góp phần nâng cao vị thế xã hội của HGVLD đồng thời tăng cường tính độc lập của đội ngũ HGVLD, cho phép HGVLD phối hợp với cơ quan liên quan ở cấp tỉnh trong quá trình hòa giải TCLĐ như tạo thuận lợi cho việc điều động đội ngũ HGVLD giữa các quận, huyện khi có yêu cầu. Nếu như theo quy định trước đây HGVLD thuộc quyền quản lý của Chủ tịch UBND cấp huyện thì HGVLD của quận, huyện nào thì có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong quận, huyện đó sẽ dẫn đến tình trạng mất cân đối thậm chí là quá tải vì có nơi xảy ra nhiều tranh chấp lao động HGVLD làm không hết việc, nhưng có nơi tranh

chấp lao động ít HGVLD không có việc làm (chẳng hạn: Ở các quận Bình Tân, Hóc Môn Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM), số lượng HGVLD chỉ có 3 – 4 người, trung bình mỗi người giải quyết 120 vụ tranh chấp lao động đến 150 vụ tranh chấp lao động/năm [84]). Vì vậy, khoản 7 Điều 4 thông tư 08/ TT – BLĐTB&XH quy định trình tự bổ nhiệm HGVLD bắt đầu bằng việc xác định số lượng HGVLD phù hợp với từng quận, huyện, thị xã thành phố thuộc tỉnh. Đây là quy định mới nhằm khắc phục tình trạng nơi thừa nơi thiếu HGVLD. Số lượng HGVLD cụ thể ở mỗi quận, huyện sẽ do Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định trên cơ sở số lượng doanh nghiệp, mức độ tranh chấp lao động trên địa bàn. Ngoài ra, số lượng HGVLD có thể được bổ sung hằng năm tùy theo mức độ giải quyết TCLĐ, số lượng doanh nghiệp và số lượng HGVLD hòa giải thành công. Pháp luật hiện hành không quy định số lượng HGVLD được bổ nhiệm nhưng thiết nghĩ nên quy định số lượng HGVLD tối thiểu để đảm bảo người yêu cầu hòa giải có quyền lựa chọn trong trường hợp cần thay thế HGVLD nếu HGVLD không vô tư, khách quan trong quá trình giải quyết tranh chấp. Theo quy định tại Điều 6 thông tư số 08/2013/TT- BLĐTB&XH, khi mỗi quận, huyện xác định rõ số lượng HGVLD cần bổ nhiệm, phòng LĐTB&XH quận, huyện, sẽ tiến hành thủ tục thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng tại địa phương về việc tuyển dụng HGVLD. Tuy nhiên, theo số liệu báo cáo thì số địa phương thực hiện công khai hoặc hướng dẫn công khai, niêm yết công khai tại trụ sở hoặc thông báo rộng rãi trên báo chí hoặc phương tiện truyền thông là rất ít. Hiện tại chỉ có Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Yên Bái, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Sơn La có báo cáo về việc này [76, tr3]. Không báo cáo không có nghĩa là các địa phương không thực hiện nhưng điều đó chứng minh cho việc các địa phương có quan tâm thực hiện các yêu cầu của pháp luật để đảm bảo quyền tiếp cận thông tin về HGVLD cho NLĐ và NSDLĐ.

Pháp luật hiện hành cho phép bất cứ công dân Việt Nam đủ điều kiện tự ứng cử vào vị trí HGVLD. Nhưng trên thực tế rất ít trường hợp tự ứng cử. Phần lớn HGVLD ở nước ta hiện nay chủ yếu là cán bộ ở các phòng ban như: Phòng LĐTB & XH, cơ quan bảo hiểm xã hội, phòng tư pháp huyện. Điều này tạo nên sự chênh lệch trong hoạt động của đội ngũ HGVLD ảnh hưởng đến việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của HGVLD, bởi vì khi TCLĐTT xảy ra, NLĐ thường có tâm lý chọn cán bộ của Phòng hoặc Sở LĐTB&XH. Như vậy, cũng là HGVLD nhưng người thì quá tải, người thì không có việc làm.

Pháp luật hiện hành quy định tiêu chuẩn và thẩm quyền bổ nhiệm HGVLD nhưng lại không quy định rõ cơ chế hoạt động của HGVLD. Nhiều địa phương mới chỉ dừng lại ở việc xây dựng đội ngũ HGVLD mà chưa biết quản lý, sử dụng, vận hành vì vậy hoạt động HGVLD ở một số địa phương còn lúng túng. Pháp luật hiện hành cần có các quy định bổ sung về vấn đề này để nâng cao hiệu quả hoạt động của HGVLD.

Từ những phân tích nêu trên, có thể thấy BLLĐ năm 2012 quy định HGVLD là chủ thể có thẩm quyền hòa giải các TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng là phù hợp. Đây là điểm mới, tiến bộ so với quy định trước đây (trước đây thẩm quyền hòa giải TCLĐ bao gồm: hội đồng hòa giải lao động (HĐHGLĐ) cơ sở và HGVLD. Nếu duy trì và trao thẩm quyền hòa giải tranh chấp lao động cho HĐHGLĐ cơ sở sẽ không đảm bảo được tính trung lập đồng thời yếu tố về trình độ chuyên môn, khả năng thống nhất về ý chí cũng sẽ không cao so với chủ thể duy nhất có thẩm quyền là HGVLD. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm nêu trên các quy định của pháp luật hiện hành còn bộc lộ một số hạn chế, đó là: quy định về tiêu chuẩn lựa chọn HGVLD còn chung chung, HGVLD trên danh nghĩa là độc lập nhưng vẫn hoạt động bán chuyên trách, chưa có quy định về tổ chức, biên chế chuyên trách do đó hoạt động không chuyên nghiệp.

### *3.1.2.2. Chủ tịch UBND cấp quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh*

Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 203, điểm a khoản 2 Điều 204 của BLLĐ năm 2012 thì các TCLĐTT về quyền nếu hòa giải không thành hoặc hết thời gian hòa giải mà cá nhân, tổ chức có trách nhiệm không tiến hành hòa giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết.

Quy định này đã có từ năm 2006 và đến BLLĐ năm 2012 vẫn không thay đổi. Điều này xuất phát từ một thực tế: trước đây pháp luật không trao quyền giải quyết TCLĐTT cho các cơ quan hành chính nhà nước nhưng các cơ quan này vẫn tham gia giải quyết các tranh chấp đặc biệt khi đã xảy ra vấn đề đình công, ngừng việc tập thể. Việc trao thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền cho chủ tịch UBND cấp huyện không hợp lý bởi: Chủ tịch UBND cấp huyện là chủ thể quản lý hành chính, không có chức năng tài phán. Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và UBND quy định, UBND cấp huyện tổ chức, chỉ đạo việc thực hiện công tác kiểm tra, thanh tra nhà nước, tổ chức tiếp dân, giải quyết kịp thời khiếu nại, tố cáo và kiến nghị của công dân; hướng dẫn chỉ đạo công tác hòa giải ở xã phường, thị trấn. Với quy định nêu trên Chủ tịch UBND cấp huyện không được tham gia vào cơ chế giải quyết TCLĐ. Mặt khác, đối chiếu với quy định tại điều 205 BLLĐ năm 2012, không quy định cho chủ tịch UBND cấp huyện có thẩm quyền ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp, cũng không quy định chủ thể này có thẩm quyền hòa giải TCLĐ để lập biên bản hòa giải thành hay không thành. Rõ ràng, trong trường hợp này thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền thuộc chủ tịch UBND cấp huyện sẽ không thực hiện được theo quy định của pháp luật hiện hành.

Do đó, không nên quy định Chủ tịch UBND cấp huyện có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền.

### 3.1.2.3. Tòa án nhân dân

Trong QHLĐ nếu như thương lượng được coi là phương thức giải quyết TCLĐ tốt nhất vì các bên được tự do đàm phán thể hiện ý chí sao cho phù hợp với quyền và lợi ích trong phạm vi pháp luật cho phép thì giải quyết TCLĐTT tại tòa án được coi là phương thức giải quyết hiệu quả nhất bởi giải quyết tranh chấp thông qua tòa án có sự tham gia của nhà nước với những phán quyết chính là quyết định có hiệu lực bắt buộc các bên phải thực hiện. Tuy nhiên, không phải TCLĐ nào cũng thuộc thẩm quyền của tòa án. Pháp luật Việt Nam hiện hành quy định chỉ những TCLĐTT về quyền mới thuộc thẩm quyền của tòa án. Khoản 3 Điều 205 BLLĐ năm 2012 quy định: “Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của chủ tịch UBND cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch UBND cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết”.

Như vậy, việc giải quyết TCLĐTT về quyền tại tòa án chỉ được thực hiện khi các bên hòa giải tại HGVLD và sau khi chủ tịch UBND cấp huyện ra quyết định giải quyết vụ việc nhưng các bên không đồng ý với các quyết định đó. Thực tế chứng minh, số vụ việc TCLĐTT được đưa đến tòa còn rất hạn chế thậm chí là không có. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, đó là: hiện nay, các tòa án làm nhiệm vụ xét xử án lao động nằm trong hệ thống tòa án nhân dân, áp dụng thủ tục tố tụng dân sự để giải quyết TCLĐTT về quyền. Điều này hoàn toàn không phù hợp với tính chất và mục tiêu của QHLĐ. Bên cạnh đó, mặc dù có tòa lao động nhưng đội ngũ thẩm phán được điều động sang làm công tác xét xử án lao động thường là thẩm phán của tòa hình sự, dân sự... Các thẩm phán không được đào tạo chuyên sâu về trình độ, chuyên môn trong lĩnh vực QHLĐ cho nên hiệu quả công tác xét xử không cao. Mặt khác, thủ tục tố tụng dân sự thông thường sẽ không phát huy được hiệu quả trong giải quyết TCLĐTT vì TCLĐTT là loại tranh chấp đặc biệt của QHLĐ.

Thực trạng nêu trên đòi hỏi hệ thống các quy định của pháp luật cần sửa đổi, bổ sung cho phù hợp để nâng cao chất lượng của quá trình giải quyết TCLĐTT về quyền.

#### *3.1.2.4. Hội đồng trọng tài lao động*

Theo quy định tại K2 Điều 199 BLLĐ năm 2012, HĐTTLĐ là chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích và TCLĐTT xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục kèm theo NĐ số 41/2013/NĐ – CP.

\* Đối với TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công HĐTTLĐ có thẩm quyền tiến hành hòa giải vụ tranh chấp khi có đơn yêu cầu của một trong hai bên sau khi tranh chấp đã được HGVLD hòa giải nhưng không thành hoặc hòa giải thành nhưng một trong hai bên đã có đơn yêu cầu hòa giải nhưng không được HGVLD hòa giải trong thời hạn 05 ngày làm việc (K2 Điều 199 và K2,3 Điều 204 BLLĐ năm 2012).

\* Đối với TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực, thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân, Điểm a khoản 2 Điều 4 nghị định số 41/2013/NĐ – CP thì HĐTTLĐ là chủ thể có thẩm quyền tiến hành hòa giải vụ tranh chấp khi nhận được đơn đề nghị yêu cầu của một trong hai bên tranh chấp. So với quy định của BLLĐ năm 1994, 2006 thẩm quyền giải quyết TCLĐTT của HĐTT có nhiều sự thay đổi. Trước đây, HĐTTLĐ có thẩm quyền: “hòa giải và giải quyết mọi TCLĐTT sau khi vụ tranh chấp đã được HĐHGLĐ cơ sở hoặc HGVLD hòa giải nhưng không thành”. Khoản 3 Điều 12 Nghị định số 133/NĐ – CP năm 2007 và Luật sửa đổi bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006 quy định HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền giải quyết bằng phương thức trọng tài các TCLĐTT phát sinh ở các doanh nghiệp không được đình công.

Như vậy, Trước đây HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT cả về quyền và về lợi ích. Đến BLLĐ năm 2012, HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền hòa giải các TCLĐTT về lợi ích bao gồm cả tranh chấp phát sinh từ doanh nghiệp được đình công và doanh nghiệp không được đình công. Quy định HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLĐ hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành là quy định mới của BLLĐ năm 2012 nhưng với quy định nêu trên sẽ làm giảm sút vai trò, niềm tin của các bên tranh chấp tại HGVLĐ. Bởi khi hòa giải thành mà một trong hai bên (chủ yếu NSDLĐ) cố tình không thực hiện thì kết quả hòa giải dễ dàng bị phá vỡ, điều này làm cho một bên còn lại trong quan hệ lao động (thường là tập thể lao động), không muốn đưa vụ TCLĐTT về lợi ích ra giải quyết tại HĐTTLĐ.

*\* Tổ chức hoạt động của HĐTTLĐ*

Khoản 1 Điều 199 BLLĐ năm 2012 quy định “Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định thành lập HĐTTLĐ. HĐTTLĐ gồm chủ tịch hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện NSDLĐ. Số lượng thành viên HĐTTLĐ là số lẻ và không quá 07 người. Trong trường hợp cần thiết, chủ tịch HĐTTLĐ có thể mời đại diện cơ quan tổ chức, có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực QHLD địa phương”. Nhiệm kỳ hoạt động của HĐTTLĐ là năm năm. Chủ tịch và thành viên HĐTT làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, thư ký hội đồng trọng tài làm việc theo chuyên trách. Với cơ cấu HĐTTLĐ theo cơ chế 3 bên đại diện nhà nước (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội), đại diện NLĐ và đại diện NSDLĐ, HĐTTLĐ sẽ có cái nhìn toàn diện trong việc đánh giá chính xác nội dung TCLĐTT về lợi ích. Tuy nhiên, mô hình HĐTTLĐ hiện tại của nước ta còn bộc lộ những hạn chế nhất định.



Thứ nhất, việc duy trì HĐTTLD ở mỗi tỉnh, thành phố gây ra sự lãng phí về tài chính cho ngân sách nhà nước bởi TCLĐTT (về lợi ích) chỉ xảy ra ở một số tỉnh, thành phố nơi có nhiều doanh nghiệp như: Hải Dương, Hải Phòng, Hà Nội, Thành Phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai... Thực tiễn chứng minh trong thời gian qua HĐTTLD chưa có cơ hội tiến hành một vụ TCLĐTT về lợi ích nào do các bên không có đơn yêu cầu mặc dù đội ngũ TTVLD đều là những người có trình độ và thâm niên công tác trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động (95% các TTVLD có trình độ đại học trở lên trong các ngành luật, kinh tế, các ngành kỹ thuật, hành chính nhà nước, ngành lao động xã hội [85]).

Thứ hai, ngoại trừ thư ký hội đồng các thành viên khác của hội đồng làm việc dưới hình thức kiêm nhiệm. Chế độ làm việc này có thể gây ra những khó khăn nhất định cho hoạt động của HĐTTLD trên thực tế đồng thời hạn chế khả năng tích lũy kinh nghiệm, trau dồi chuyên môn, nghiệp vụ của các thành viên HĐTTLD. Chế độ làm việc kiêm nhiệm có thể dẫn đến tình trạng xung đột lợi ích, ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của HĐTTLD. Với thành viên do công đoàn đề cử và thành viên do đại diện của NSDLĐ đề cử yếu tố xung đột lợi ích có thể không đáng ngại vì cả hai bên đều có đại diện của mình và còn có đại diện của bên trung lập tham gia hội đồng. Tuy nhiên, với thành viên là cán bộ Sở LĐTB&XH, vấn đề phát sinh do mâu thuẫn giữa chức năng quản lý nhà nước và chức năng giải quyết tranh chấp (đặc biệt là khi tranh chấp được giải quyết qua hòa giải).

Thứ ba, Việc quy định cơ cấu trọng tài lao động là số lẻ và tối đa không quá 7 người bên cạnh ưu điểm là đảm bảo hội đồng trọng tài có thể hoạt động theo nguyên tắc đa số để đưa ra phán quyết, giải quyết dứt điểm vụ tranh chấp thì việc quy định số lượng thành viên HĐTTLD từ 5 – 7 người cùng tham gia giải quyết một vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích sẽ dẫn đến một tình trạng: khi một trong các bên tranh chấp muốn thực hiện quyền được ghi nhận

tại điểm c khoản 1 điều 196 BLLĐ năm 2012 (đề nghị thay đổi thành viên HĐTTLĐ khi có lý do chính đáng cho rằng người đó “có thể không vô tư hoặc khách quan” trong quá trình giải quyết tranh chấp), sẽ không thực hiện được vì HĐTTLĐ không có trọng tài viên dự khuyết để thay thế. Chủ tịch UBND cấp tỉnh cũng không thể điều động được trọng tài viên của tỉnh, thành phố khác vì trọng tài viên của thành phố nào thì do tỉnh, thành phố đó quản lý. Đây là điểm khác biệt cơ bản của pháp luật Việt Nam với pháp luật của một số nước. Ở các nước, hai bên tranh chấp được quyền thỏa thuận để lựa chọn TTVLĐ từ một danh sách trọng tài do bộ lao động quản lý. Chẳng hạn, Điều 33 Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động Indônêsi năm 2004 quy định: Khi giải quyết tranh chấp về lợi ích tại trọng tài, các bên có thể thỏa thuận một hoặc một vài trọng tài viên từ danh sách trọng tài viên do Bộ trưởng Bộ Lao động quyết định.

Thứ tư, Theo quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐTT bằng trọng tài, thủ tục giải quyết TCLĐ của HĐTT thực chất là thủ tục hòa giải. Đối với TCLĐTT về lợi ích đây là bước hòa giải thứ hai. Quy định như vậy dẫn đến hậu quả tập thể lao động có thể đình công bởi vì thủ tục giải quyết tranh chấp kéo dài, NLĐ không đủ kiên nhẫn để chờ đợi vụ việc được giải quyết. Mặt khác, với quy định như vậy, pháp luật lao động nước ta đã biến cơ quan trọng tài thành cơ quan hòa giải làm cho cơ quan trọng tài lao động không còn giữ đúng bản chất của cơ quan tài phán. Bên cạnh, việc quy định HĐTT có thẩm quyền hòa giải các TCLĐTT về lợi ích, BLLĐ năm 2012 còn trao thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích cho chủ tịch UBND cấp tỉnh. Điểm c khoản 2 điều 4 NĐ số 41/2013/NĐ – CP quy định “Sau 05 ngày, kể từ ngày HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được hoặc sau 03 ngày, kể từ ngày HĐTTLĐ lập biên bản không thành thì Ban chấp hành Công đoàn (BCHCD) cơ sở hoặc BCHCD cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập Công đoàn cơ sở có văn bản kiến nghị Sở LĐTB&XH,

nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính và công đoàn cấp trên báo cáo Chủ tịch UBND cấp tỉnh, thành phố trực thuộc TW giải quyết”. Đây là một quy định mới, quy định này bắt nguồn từ việc cho rằng thẩm quyền giải quyết TCLĐTT nói chung xảy ra ở doanh nghiệp không được đình công đều do tòa án giải quyết là không hợp lý bởi vì khác với TCLĐTT về quyền, TCLĐTT về lợi ích phát sinh từ việc yêu cầu xác lập điều kiện mới do đó đòi hỏi người giải quyết phải am hiểu tình hình thị trường lao động, mối tương quan của các bên trong QHLD, tình hình kinh tế xã hội, chính sách của đất nước... Các thẩm phán xét xử vụ việc có thể đảm bảo được yêu cầu hiểu biết pháp luật nhưng điều đó là chưa đủ để giải quyết thành công các TCLĐTT nhất là trong bối cảnh của nền kinh tế thị trường. Quy định Chủ tịch UBND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT ở các doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân không phải là giải pháp hợp lý. Bởi cũng giống như Chủ tịch UBND cấp huyện, Chủ tịch UBND cấp tỉnh là một chức danh hành chính mà chức năng giải quyết TCLĐTT về lợi ích lại thuộc chức năng của cơ quan tài phán. Mặt khác, theo quy định của Luật tổ chức HĐND và UBND Chủ tịch UBND cấp tỉnh không có nhiệm vụ và quyền hạn trong lĩnh vực giải quyết TCLĐ. Ngoài ra, Chủ tịch UBND cấp tỉnh khó đáp ứng đầy đủ các yêu cầu, nghiệp vụ, chuyên môn để giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Hơn nữa, việc quy định cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công đã được HĐTTLD hòa giải mà một bên không thực hiện biên bản hòa giải thành sẽ gián tiếp làm suy yếu vai trò của HĐTTLD và làm cho các bên tranh chấp ngại đưa vụ việc giải quyết tại HĐTTLD.

Từ những phân tích trên, theo quy định của pháp hiện hành về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT có thể thấy: Hệ thống chủ thể về giải quyết TCLĐTT theo quy định của BLLĐ năm 2012 về cơ bản có nhiều thay đổi phù hợp với cơ

chế giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số vướng mắc, bất cập như: cơ chế hoạt động của HGVLĐ, HĐTTLĐ cũng như cơ cấu về số lượng HGVLĐ, TTVLĐ; quy định cho chủ tịch UBND cấp huyện, chủ tịch UBND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT, quy định về số lượng TTVLĐ tham gia giải quyết... Những vướng mắc, bất cập nêu trên cần được sửa đổi, bổ sung để nâng cao hiệu quả của việc giải quyết TCLĐTT.

### ***3.1.3. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể***

#### ***3.1.3.1 Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền***

##### ***\* Thương lượng***

Thương lượng là phương thức đầu tiên các bên TCLĐ nói chung áp dụng để giải quyết tranh chấp của mình. Tuy nhiên, pháp luật không quy định trực tiếp thương lượng như là một phương thức giải quyết tranh chấp đầu tiên mà các bên phải áp dụng trong trình tự giải quyết TCLĐTT. Phương thức giải quyết TCLĐTT thông qua thương lượng được hiểu gián tiếp thông qua các quy định tại khoản 5, 6 Điều 194 BLLĐ năm 2012 đó là: “Việc giải quyết TCLĐ trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất kinh doanh, đảm bảo trật tự và an toàn xã hội”. Việc giải quyết TCLĐ do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành nhưng một trong hai bên không thực hiện”.

Như vậy, tuy không trực tiếp quy định phương thức giải quyết tranh chấp bằng thương lượng là phương thức các chủ thể trong QHLĐ phải thực hiện trước khi yêu cầu hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng nhưng các quy định tại khoản 5,6 Điều 194 BLLĐ năm 2012 mặc nhiên thừa nhận đó là một thủ tục bắt buộc các bên phải thực hiện

trong trình tự giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng. Do đó cần có các văn bản hướng dẫn cụ thể đối với quy định này.

*\* Hòa giải tại HGVLĐ*

Như đã phân tích trên, thương lượng là giai đoạn đầu tiên áp dụng cho mọi tranh chấp nói chung và TCLĐTT về quyền nói riêng. Khi thương lượng không đạt được kết quả đáp ứng yêu cầu của các bên trong QHLĐ và khi có đơn yêu cầu giải quyết TCLĐ thì vụ việc tiếp tục được giải quyết tại các chủ thể có thẩm quyền tiếp theo. Đối với TCLĐTT về quyền sau khi thương lượng không có kết quả vụ việc được giải quyết tại HGVLĐ. Thủ tục hòa giải là thủ tục bắt buộc đối với TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Pháp luật hiện hành không quy định chi tiết về trình tự, thủ tục tiến hành hòa giải TCLĐTT về quyền hay TCLĐTT về lợi ích như quy định của BLLĐ năm 1994 (sửa đổi bổ sung 2002, 2006) mà chỉ quy định một số vấn đề quan trọng có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của việc hòa giải TCLĐ như thời hạn tối đa HGVLĐ phải hòa giải xong vụ tranh chấp, trình tự cơ bản của phiên hòa giải... theo đó pháp luật hiện hành quy định thủ tục hòa giải được tiến hành như sau:

*- Nhận đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp.*

Khoản 2, Điều 7 thông tư số 08/2013/TT- BLĐTBXH quy định: Mỗi bên trong QHLĐ (NLĐ – NSDLĐ) đều có quyền yêu cầu HGVLĐ giải quyết TCLĐTT. Yêu cầu HGVLĐ giải quyết tranh chấp thực hiện thông qua việc một trong các bên tranh chấp phải nộp đơn yêu cầu tại phòng LĐTB&XH. Bên yêu cầu hòa giải được lựa chọn HGVLĐ đề nghị phòng LĐTB&XH cử HGVLĐ tham gia giải quyết tranh chấp.

Quy định này xuất phát từ nguyên tắc đảm bảo quyền tự quyết định của các bên trong quá trình giải quyết TCLĐ. Tuy nhiên, trên thực tế, nếu bên yêu cầu hòa giải là NLĐ thì họ thường có xu hướng lựa chọn HGVLĐ là cán bộ công đoàn hoặc cán bộ của phòng LĐTB&XH. Bởi vậy, NSDLĐ thường không

muôn tham gia hòa giải vì nếu HGVLD là cán bộ công đoàn thì sẽ bên vực NLD, nếu HGVLD là cán bộ phòng LĐTB&XH thì họ sợ sẽ bị xử lý hành chính nếu “tự khai” các sai phạm [83]. Theo quy định tại Điều 7 thông tư số 08/2013/TT – BLĐTBXH trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ khi nhận được quyết định cử tham gia giải quyết TCLĐ, HGVLD có trách nhiệm thông báo chương trình, thời gian, địa điểm tổ chức phiên họp hòa giải cho các bên tranh chấp biết trước ít nhất 01 ngày làm việc trước khi tiến hành. Điều 197 BLLĐ năm 2012 quy định, trong quá trình giải quyết TCLĐ, chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ “có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ và người có liên quan”. Như vậy, với quy định này HGVLD ở Việt Nam không có quyền chủ động tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập các thông tin liên quan đến vụ tranh chấp, trong khi đó việc xác minh thu thập, tài liệu, chứng cứ liên quan đến vụ việc là một trong những nghiệp vụ quan trọng HGVLD cần tiến hành bởi TCLĐTT là một trong những tranh chấp có tính phức tạp, mức độ ảnh hưởng của TCLĐTT rất lớn vì vậy với vai trò trung gian hòa giải tranh chấp lao động, HGVLD bên cạnh những tài liệu có sẵn được các bên tranh chấp cung cấp thì họ phải là người trực tiếp tiến hành xác minh tài liệu, nguồn thông tin có liên quan đến doanh nghiệp NLD cũng như cần sự hỗ trợ chuyên môn của các chuyên gia, các cơ quan hữu quan. Mục đích của việc HGVLD trực tiếp có quyền thu thập tài liệu, thông tin khác ngoài những thông tin sẵn có hai bên cung cấp là để HGVLD có một cái nhìn toàn diện, đưa ra phương án hòa giải thuyết phục đối với hai bên. Mặt khác, pháp luật hiện hành cũng chưa có một quy định nào liên quan đến trách nhiệm của HGVLD trong vấn đề giữ bí mật thông tin thu thập, cũng như chế tài xử lý trong trường hợp HGVLD tiết lộ thông tin ra ngoài ảnh hưởng đến uy tín của các bên tranh chấp. Trong quá trình giải quyết tranh chấp đặc biệt là đối với TCLĐTT về lợi ích là loại TCLĐTT có tính nhạy cảm cao. Đây là một hạn chế

tạo tâm lý e ngại của các bên tranh chấp đặc biệt đối với chủ sử dụng lao động khi cung cấp thông tin phục vụ cho việc giải quyết TCLĐTT. Ngoài ra, điểm a khoản 2 Điều 196 – BLLĐ năm 2012 quy định nghĩa vụ của hai bên tranh chấp là phải “cung cấp đầy đủ kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình”, nhưng pháp luật hiện hành không quy định chế tài xử lý nếu trường hợp các bên tranh chấp vì một lý do nào đó từ chối cung cấp tài liệu chứng cứ cho HGVLD. Điều này hạn chế quyền tiếp cận thông tin đối với HGVLD, ảnh hưởng đến quá trình giải quyết vụ tranh chấp.

*- Tiến hành phiên họp hòa giải tranh chấp lao động tập thể.*

Hòa giải thực chất là một quá trình thương lượng có sự hỗ trợ của chủ thể thứ ba. Theo quy định tại K3 Điều 201 BLLĐ năm 2012 “Tại phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải”.

Điểm a, khoản 1 Điều 3 NĐ 05/2015/NĐ - CP quy định: Tại phiên họp hòa giải phải có mặt NLĐ, NSDLĐ hoặc đại diện hợp pháp của các bên. Đại diện NSDLĐ tham gia hòa giải là người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ doanh nghiệp. Nếu đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp không tham gia phiên họp hòa giải có thể ủy quyền bằng văn bản cho người tham gia. Điều 31 NĐ số 43/2013/NĐ - CP quy định: Đại diện tập thể lao động tham gia phiên họp hòa giải của HGVLD được xác định phụ thuộc vào việc doanh nghiệp đã có thành lập ban chấp hành Công đoàn (BCHCD) cơ sở hay chưa có BCHCD cơ sở. Nếu doanh nghiệp đã thành lập BCHCD cơ sở thì đại diện cho tập thể lao động là BCHCD cơ sở tham gia phiên họp hòa giải với tư cách là một bên của tranh chấp. Nếu doanh nghiệp chưa thành lập BCHCD cơ sở thì BCHCD cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ tham gia phiên họp hòa giải khi có yêu cầu của NLĐ tại doanh nghiệp. Theo đó, Chủ tịch BCHCD cơ sở/BCHCD cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ tham gia phiên họp hòa giải do HGVLD tổ chức. Trường hợp, chủ tịch

BCHCĐ cơ sở/công đoàn cấp trên trực tiếp không tham gia phiên họp hòa giải thì phải có giấy ủy quyền cho các thành viên khác trong BCHCĐ cơ sở/BCHCĐ cấp trên tham gia phiên họp. Người được ủy quyền tham gia phiên họp sẽ không được tiếp tục ủy quyền cho người khác. Tại khoản 3 Điều 201 BLLĐ năm 2012 quy định, nếu “một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng”, sẽ là căn cứ để HGVLD tiến hành lập biên bản hòa giải không thành. Như vậy, với quy định nêu trên giả sử tại buổi hòa giải được triệu tập lần thứ hai, nếu một tranh chấp vắng mặt có lý do chính đáng thì HGVLD phải hoãn phiên hòa giải và triệu tập lần thứ 3. Tuy nhiên, pháp luật lại không quy định cụ thể để xác định như thế nào được coi là có lý do chính đáng. Do vậy, tại phiên họp hòa giải được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai, một trong các bên vắng mặt có lý do chính đáng, HGVLD sẽ không có căn cứ pháp lý rõ ràng để đưa ra quyết định hoãn phiên họp hay lập biên bản hòa giải không thành. Đây là lý do trong thực tế khiến các bên đặc biệt NSDLĐ cố tình viện lý do để vắng mặt tại phiên họp hòa giải, và pháp luật hiện hành cũng không có các chế tài xử lý đối với một trong các bên tranh chấp cố tình không tham gia phiên họp hòa giải.

Xuất phát từ nguyên tắc tôn trọng, bảo đảm quyền của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp, khoản 3 Điều 201 BLLĐ năm 2012 quy định, trước khi hòa giải, HGVLD có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, HGVLD đưa ra phương án hòa giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hòa giải, HGVLD lập biên bản hòa giải thành. Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hòa giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì HGVLD lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản có chữ ký của các bên tranh chấp có mặt. Bản sao biên bản hòa giải



thành hoặc không thành phải được gửi đến cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

Như vậy, theo quy định của pháp luật hiện hành hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành vụ tranh chấp lao động tập thể là biên bản hòa giải thành do HGVLĐ lập. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành không có quy định nào áp dụng trong trường hợp kết quả hòa giải thành được các bên thỏa thuận thành lập nhưng một trong hai bên có tình không thực hiện.

*- Thời hạn giải quyết tranh chấp lao động tập thể.*

Theo quy định tại khoản 2 Điều 201 BLLĐ năm 2012 thời hạn tối đa HGVLĐ phải hòa giải xong vụ TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng là 05 ngày.

So với quy định trước đây thì thời gian hòa giải có sự thay đổi, BLLĐ năm 1994 quy định, thời hạn hòa giải là 01 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp của các bên. Luật sửa đổi bổ sung một số điều của BLLĐ 2006 rút ngắn thời hạn giải quyết TCLĐ còn 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp. Quy định của pháp luật về thời gian hòa giải vụ TCLĐTT 05 ngày như hiện nay là hoàn toàn phù hợp, đảm bảo HGVLĐ có thời gian để hòa giải TCLĐ.

Nhìn chung, các quy định của BLLĐ năm 2012 về cơ chế hoạt động của HGVLĐ vẫn còn mang nặng yếu tố bắt buộc, chưa có quy định cho phép và khuyến khích cơ chế hòa giải tư (tự nguyện) do hai bên thiết lập thông qua các thỏa thuận được pháp luật công nhận. Mặt khác các quy định về vai trò, thẩm quyền hòa giải của HGVLĐ chỉ giới hạn trong phạm vi hòa giải các tranh chấp phát sinh mà chưa có các yêu cầu thiết chế này phải tham gia vào hỗ trợ hai bên trong doanh nghiệp phát triển QHLD, do đó chưa phát huy hết vai trò của thiết chế này, nhất là trong vấn đề ngăn ngừa các TCLĐTT phát sinh; quy định tổ chức thiết chế HGVLĐ về danh nghĩa là độc lập nhưng vẫn hoạt động chuyên trách, chưa có quy định về tổ chức và biên chế chuyên trách, do đó hoạt động

của HGVLD thiếu tính chuyên nghiệp; quy định về tiêu chuẩn HGVLD còn chung chung, chưa chú trọng cụ thể về bằng cấp chuyên môn để tạo vi thể tin tưởng cho các bên tranh chấp [59; tr67,68,69]. Những tồn tại, bất cập nêu trên cần được khắc phục để nâng cao hiệu quả của quá trình giải quyết TCLĐTT

*\* Chủ tịch UBND cấp huyện*

Theo khoản 2, 3 Điều 204 BLLĐ năm 2012, trong trường hợp HGVLD hòa giải không thành hoặc không hòa giải TCLĐTT về quyền trong thời hạn luật định, thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết. Điều 205 BLLĐ năm 2012 quy định trình tự thủ tục giải quyết TCLĐTT về quyền của Chủ tịch UBND cấp huyện được tiến hành như sau:

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết TCLĐTT về quyền, Chủ tịch UBND cấp huyện phải tiến hành hòa giải TCLĐ. Tại phiên họp giải quyết TCLĐ phải có đại diện hai bên tranh chấp. Trường hợp Chủ tịch UBND cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự phiên họp, Chủ tịch UBND cấp huyện căn cứ vào pháp luật lao động, TULĐTT, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết TCLĐ. Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch UBND cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch UBND cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết. Khác với quy định trước đây, thời hạn giải quyết tranh chấp của Chủ tịch UBND cấp huyện có sự thay đổi từ ba ngày đến năm ngày. Năm ngày là khoảng thời gian hợp lý tạo điều kiện cho chủ thể xem xét, đánh giá chứng cứ để đưa ra phương án giải quyết hiệu quả nhất. Quy định của pháp luật hiện hành cũng không quy định Chủ tịch UBND cấp huyện có thẩm quyền xử lý các bên tranh chấp nếu thấy có hành vi vi phạm pháp luật trong quá trình giải quyết tranh chấp quy định như trước đây. Tuy nhiên, thủ tục giải quyết TCLĐTT của

Chủ tịch UBND cấp huyện hiện nay không rõ ràng vì không rõ là thủ tục hòa giải, trọng tài hay xét xử.

*\* Tòa án nhân dân*

Cũng giống như các loại tranh chấp khác, trình tự giải quyết TCLĐ về quyền được quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự (BLTTDS) năm 2015. Tuy nhiên, điểm khác cơ bản giữa TCLĐTT về quyền so với các loại tranh chấp khác là: TCLĐTT về quyền bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải. Hòa giải được coi là thủ tục tiền tố tụng trong quá trình giải quyết TCLĐTT. Điều 201 BLLĐ năm 2012 quy định: TCLĐTT về quyền phải thông qua thủ tục hòa giải của HGVLĐ trước khi yêu cầu tòa án giải quyết. Phán quyết của tòa án là quyết định cuối cùng có hiệu lực thi hành bắt buộc các bên trong TCLĐTT về quyền phải thực hiện. Tuy nhiên, thủ tục giải quyết tại tòa án cần đơn giản hóa và chuyên môn hóa ngay từ khâu tiếp nhận đơn để rút ngắn thời gian giải quyết phù hợp với yêu cầu, tính chất của QHLĐ.

*3.1.3.2. Đối với tranh chấp lao động tập thể lợi ích*

Thương lượng và hòa giải là những phương thức áp dụng chung cho các loại tranh chấp. Trình tự thương lượng và hòa giải giống với trình tự thương lượng và hòa giải đối với TCLĐTT về quyền đã được phân tích nêu trên nên phần này chỉ đề cập đến thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại cơ quan trọng tài lao động.

*\* Đối với đơn vị sử dụng lao động được đình công*

Theo quy định tại K2,3 Điều 204 BLLĐ năm 2012 thì TCLĐTT về lợi ích nếu hòa giải không thành hoặc một trong các bên thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn 05 ngày làm việc mà HGVLĐ không tiến hành hòa giải vụ tranh chấp thì HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp.

Khoản 3, Điều 204 BLLĐ năm 2012 quy định: đối với trường hợp HĐTTLĐ giải quyết tranh chấp khi HGVLĐ tiến hành hòa giải vụ tranh chấp

trong thời hạn quy định 05 ngày pháp luật có quy định thêm một thủ tục đó là trước khi yêu cầu HĐTTLD giải quyết vụ tranh chấp các bên có quyền gửi đơn yêu cầu chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết. Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ khi nhận được yêu cầu giải quyết TCLĐTT Chủ tịch UBND cấp huyện có trách nhiệm xác định loại tranh chấp đó là tranh chấp về quyền hay tranh chấp về lợi ích. Nếu TCLĐTT về lợi ích thì yêu cầu HĐTTLD giải quyết. Đây là điểm mới của BLLĐ năm 2012. Quy định này xuất phát từ một thực tế, có những vụ tranh chấp không phân biệt được một cách rõ ràng tranh chấp nào là TCLĐTT về quyền, TCLĐTT về lợi ích. Vì vậy pháp luật hiện hành quy định các bên phải gửi đơn tới chủ tịch UBND cấp huyện là giải pháp phù hợp trong trường hợp TCLĐTT chưa qua thủ tục hòa giải tại HGVLD (còn nếu trường hợp qua hòa giải thì trách nhiệm thuộc về HGVLD).

Tuy nhiên, như đã phân tích có những trường hợp không thể xác định đó là TCLĐTT về quyền hay TCLĐTT về lợi ích mà có những tranh chấp nội dung bao gồm cả về quyền và về lợi ích. Đây là vấn đề cần phải được hướng dẫn chi tiết nhằm đảm bảo sự thống nhất trong áp dụng pháp luật

- *Thủ tục tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại phiên họp của HĐTT.*

Phiên họp giải quyết tranh chấp của HĐTTLD được tổ chức giống như phiên họp của HGVLD đó là phải có mặt đại diện hai bên tranh chấp. Trường hợp một trong hai bên vắng mặt tại phiên họp lần thứ nhất thì HĐTTLD sẽ hoãn phiên họp và triệu tập họp lại lần thứ hai. Trong trường hợp cần thiết, HĐTTLD mời đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tham dự phiên họp. Phiên họp được tiến hành theo trình tự sau:

+ Thương lượng giữa hai bên tranh chấp và tiến hành hòa giải vụ tranh chấp.

HĐTTLD đóng vai trò trung gian hỗ trợ các bên tự giải quyết tranh chấp thông qua đàm phán, thương lượng. Trường hợp hai bên thương lượng, thống

nhất được thì HĐTTLD sẽ lập biên bản hòa giải thành và ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên tranh chấp. Trường hợp các bên tranh chấp không thống nhất được, HĐTTLD sẽ tiến hành hòa giải tranh chấp. Vai trò HĐTTLD lúc này sẽ khác so với giai đoạn thương lượng. HĐTTLD sẽ đưa ra phương án giải quyết cho cả hai bên. Nếu hai bên đồng ý với phương án của HĐTTLD thì HĐTTLD ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của hai bên. Nếu hai bên không đồng ý với phương án HĐTTLD đưa ra hoặc một trong các bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì HĐTTLD lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản hòa giải thành hoặc không thành đều có chữ ký của các bên, của chủ tịch và thư ký HĐTTLD. Bản sao biên bản hòa giải thành hoặc không thành được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

Khoản 3, Điều 206 BLLĐ năm 2012 quy định: Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày HĐTTLD lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công. Trong trường hợp HĐTTLD lập biên bản hòa giải không thành thì sau thời hạn 03 ngày tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công. Việc cho phép tập thể lao động tiến hành đình công khi HĐTTLD hòa giải không thành, một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành là quy định mới của pháp luật hiện hành. Trước đây, tập thể lao động chỉ được thực hiện quyền đình công khi HĐTTLD hòa giải không thành hoặc hết thời hạn luật định HĐTTLD không giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích. Quy định mới tạo lối thoát khi tranh chấp rơi vào tắc. Tuy nhiên lại tồn tại những hạn chế nhất định: Tạo thói quen có thể dễ dàng phá vỡ các cam kết thỏa thuận mà HĐTTLD đã nỗ lực cố gắng hòa giải thành. Mặt khác làm giảm sút uy tín, vai trò của HĐTTLD.

Từ những phân tích nêu trên có thể thấy, thủ tục tiến hành phiên họp hòa giải giải quyết tranh TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLD hoàn toàn giống với thủ tục tiến hành tại phiên họp HGVLD. Sự khác biệt cơ bản giữa thủ tục giải quyết TCLĐ tại HGVLD và HĐTTLD là HĐTTLD có thẩm quyền ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên. Tuy nhiên, cũng giống với biên bản hòa giải thành do HGVLD lập, quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên không được đảm bảo thực hiện bằng sức mạnh cưỡng chế của nhà nước.

Như vậy, quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLD thực chất là một quá trình hòa giải bắt buộc lần thứ hai. Sau khi hòa giải bắt buộc không thành tại HGVLD. Thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích trở nên vòng vo, mất thời gian, lãng phí thời gian. Mặt khác, với quy định nêu trên HĐTTLD không thực hiện được chức năng tài phán

- *Thời hạn giải quyết tranh chấp tập thể về lợi ích tại HĐTTLD.*

Khoản 1, Điều 206 BLLĐ năm 2012 quy định: Thời gian tối đa để HĐTTLD giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết. So với thời hạn giải quyết TCLĐ ở một số nước trên thế giới thì thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam là ngắn hơn làm cho HĐTTLD khó đưa ra được phương án giải quyết kịp thời, chính xác đặc biệt với những TCLĐTT về lợi ích có tính chất phức tạp.

*\* Đối với đơn vị sử dụng lao động không được đình công*

Theo quy định tại Điều 220 BLLĐ năm 2012 thì tập thể lao động không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do chính phủ quy định. Quy định này xuất phát từ mục đích giữ vững ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân đồng thời đảm bảo an ninh chính trị của mỗi quốc gia. Điều này phù hợp với quy định của các quốc

gia trên thế giới là hạn chế quyền đình công của NLD trong doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu có ảnh hưởng đến lợi ích công cộng.

Pháp luật quy định những doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực sau đây không được tiến hành đình công: đó là các doanh nghiệp sản xuất điện có công suất lớn, truyền tải điện và điều độ hệ thống điện quốc gia, thăm dò khai thác dầu khí, sản xuất cung cấp khí gas, đảm bảo an toàn hàng không, an toàn hàng hải, cung cấp hạ tầng mạng viễn thông, dịch vụ bưu chính phục vụ cơ quan nhà nước, cung cấp nước sạch, thoát nước, vệ sinh môi trường ở các thành phố trực thuộc TW, doanh nghiệp trực tiếp phục vụ an ninh quốc phòng theo danh mục ban hành kèm theo nghị định số 104/2010/NĐ - CP ngày 11/10/2010, đó là: Sản xuất, kinh doanh thuốc nổ, vật liệu nổ quân sự, sản xuất chất phóng xạ, sản xuất, sửa chữa vũ khí, khí tài, trang thiết bị kỹ thuật phục vụ quốc phòng an ninh, nghiên cứu, sản xuất, sửa chữa trang thiết bị, tài liệu kỹ thuật mật mã, trang thiết bị kỹ thuật nghiệp vụ chuyên dùng cơ yếu, nghiên cứu, sản xuất các sản phẩm, vật tư, vật liệu và quân trang đặc chủng, chuyên dùng phục vụ quốc phòng, an ninh, khai thác khoáng sản trên địa bàn chiến lược, sản xuất và in tài liệu nghiệp vụ, sách báo chính trị, quân sự chuyên dùng có yêu cầu bảo mật của nhà nước, thiết kế thi công, sửa chữa công trình chiến đấu, công trình nghiệp vụ, chuyên dùng, công trình hạ tầng an ninh mật mã có nội dung bí mật phục vụ quốc phòng an ninh, quản lý, cung cấp dịch vụ cảng biển quân sự, điều hành quân sự phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, quản lý bảo trì kho xăng, cảng biển, cảng hàng không và bãi tập kết trang thiết bị phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, thực hiện các nhiệm vụ và hoạt động trên các địa bàn chiến lược quan trọng tại: Biên giới, hải đảo, vùng biển và các địa bàn khác theo quy định của thủ tướng chính phủ, thực hiện nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quyết định của thủ tướng chính phủ. Nghị định số 41/2013/NĐ – CP quy định rõ trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT ở doanh nghiệp không được đình công.

Theo đó, trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được phép đình công được giải quyết tùy thuộc vào lĩnh vực hoạt động cụ thể của doanh nghiệp.

- *Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân*

Khoản 2, Điều 4 Nghị định 41/2013/NĐ – CP quy định: Khi nhận được yêu cầu của BCHCĐ cơ sở hoặc BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở nơi chưa thành lập Công đoàn cơ sở về các vấn đề liên quan đến lợi ích của NLĐ, NSDLĐ có trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể với BCHCĐ cơ sở hoặc BCHCĐ cấp trên trực tiếp nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật về lao động, đồng thời thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính (phòng LĐTB&XH) để cử HGVLĐ hoặc cử người trực tiếp hỗ trợ quá trình thương lượng tập thể. Trường hợp thương lượng đạt kết quả, tập thể lao động và NSDLĐ phải thực hiện những nội dung hai bên đã thống nhất ngay sau khi kết thúc phiên họp thương lượng tập thể. Trường hợp thương lượng không thành, mỗi bên có văn bản đề nghị HĐTTLĐ nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính xem xét giải quyết .

Như vậy, xuất phát từ chính hoạt động đặc thù của doanh nghiệp khác với những doanh nghiệp bình thường, nhà nước có sự can thiệp từ đầu khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh bằng việc cử người hỗ trợ thương lượng. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành không quy định rõ thời điểm cuối cùng hai bên phải thực hiện các nội dung thống nhất cũng như không quy định giá trị của biên bản thương lượng thành và chế tài xử lý nếu một trong các bên vi phạm việc thực hiện biên bản thương lượng thành. Do vậy, trường hợp, NSDLĐ không thực hiện các thỏa thuận đã thống nhất trong biên bản thương lượng thành thì NLĐ không có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp tại HĐTTLĐ.



*- Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại HĐTTLD*

Vụ TCLĐTT về lợi ích ở các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân phát sinh do thương lượng không thành và theo đề nghị bằng văn bản của mỗi bên tranh chấp khác.

Với quy định nêu trên giả sử khi TCLĐTT xảy ra nhưng các bên tranh chấp không bên nào chủ động yêu cầu HĐTTLD giải quyết thì sẽ kéo theo những hậu quả bất lợi, ảnh hưởng đến sự ổn định nền kinh tế - xã hội vì đây là tranh chấp phát sinh ở doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân. Mặt khác, nếu vụ tranh chấp không được giải quyết tại HĐTTLD thì chủ tịch UBND cấp tỉnh cũng không có thẩm quyền giải quyết.

*- Thời hạn giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại HĐTTLD*

Khác với thời hạn giải quyết TCLĐTT ở những doanh nghiệp bình thường, thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân ngắn hơn 02 ngày (doanh nghiệp bình thường là 05 ngày). Do đó, trong thời hạn 03 ngày, kể từ ngày nhận được đề nghị của chủ sử dụng lao động, BCHCD cơ sở hoặc BCHCD cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở HĐTTLD phải giải quyết xong vụ án. Sở dĩ quy định thời gian ngắn như vậy là xuất phát từ mục đích nhằm ổn định nhanh chóng hoạt động sản xuất kinh doanh ở các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực liên quan đến lợi ích công cộng.

*- Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại phiên họp của HĐTTLD*

Điểm c, khoản 2, Điều 4 Nghị định số 41/2013/NĐ – CP quy định: Phiên họp giải quyết vụ tranh chấp sẽ tiến hành theo quy định giống như phiên họp giải quyết tranh chấp ở những doanh nghiệp bình thường. Tại phiên họp, HĐTTLD sẽ lập biên bản hòa giải thành nếu các bên thống nhất thỏa thuận việc giải quyết tranh chấp. Sau khi biên bản hòa giải thành được thành lập các bên

tranh chấp phải thực hiện ngay các thỏa thuận đã đạt được. Việc thực hiện các thỏa thuận trên tinh thần tự nguyện và pháp luật hiện hành cũng không có quy định nào áp dụng đối với một trong các bên vi phạm biên bản hòa giải thành. Sau 05 ngày, kể từ ngày HĐTTLD lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được hoặc sau 03 ngày, kể từ ngày HĐTTLD lập biên bản hòa giải không thành thì BCHCĐ cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở có văn bản kiến nghị Sở LĐTB&XH nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính và công đoàn cấp trên báo cáo chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc TW giải quyết.

Trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo pháp luật hiện hành có nhiều sự thay đổi so với trước đây. Trước đây, thời hạn giải quyết là 05 ngày, trường hợp hai bên không hòa giải được, HĐTTLD có quyền ban hành quyết định để giải quyết tranh chấp. Quyết định giải quyết tranh chấp của HĐTTLD có hiệu lực thi hành nếu trên 50% số phiếu của thành viên hội đồng có mặt tán thành. Nếu một trong hai bên không đồng ý với quyết định của HĐTTLD thì có quyền yêu cầu TAND giải quyết theo quy định của BLTTDS. Với pháp luật hiện hành thì thẩm quyền đó sẽ thuộc về Chủ tịch UBND cấp tỉnh.

- *Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại chủ tịch UBND cấp tỉnh*

Theo quy định tại điểm d, khoản 2, điều 2, Nghị định 41/2013/NĐ - CP, trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo của Sở LĐTB&XH về kiến nghị của tập thể lao động, Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc TW chủ trì, phối hợp với chủ tịch Công đoàn cùng cấp, các cơ quan liên quan của tỉnh, thành phố và bộ ngành là đại diện chủ sở hữu của đơn vị sử dụng lao động không được đình công đóng trên địa bàn giải quyết kiến nghị của tập thể lao động. Quyết định của Chủ tịch UBND cấp tỉnh, thành phố trực thuộc TW là kết luận cuối cùng mà hai bên phải chấp hành. Việc trao thẩm quyền giải quyết

TCLĐTT về lợi ích cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh là không phù hợp vì cũng giống với Chủ tịch UBND cấp huyện như đã phân tích trên.

- *Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở doanh nghiệp trực tiếp phục vụ quốc phòng, an ninh*

Đối với doanh nghiệp trực tiếp phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh pháp luật hiện hành quy định trình tự, thủ tục giải quyết đặc biệt khi có TCLĐTT về lợi ích phát sinh. Cụ thể tại khoản 3 điều 2 Nghị định 41/2013/NĐ - CP quy định khi TCLĐTT phát sinh ở doanh nghiệp trực tiếp phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh thì trường hợp NSDLĐ và BCHCD cơ sở hoặc BCHCD cấp trên trực tiếp cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở thương lượng không thành thì NSDLĐ báo cáo ngay với cơ quan cấp trên có thẩm quyền xem xét giải quyết trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận báo cáo của NSDLĐ, cơ quan cấp trên có thẩm quyền có văn bản giải quyết kiến nghị của tập thể lao động. Quyết định của cơ quan cấp trên có thẩm quyền là kết luận cuối cùng hai bên phải chấp hành.

Quy định về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp trực tiếp phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh như pháp luật hiện hành là phù hợp bởi đặc thù của loại hình doanh nghiệp này đòi hỏi yếu tố bí mật quốc gia, do vậy, quá trình giải quyết tranh chấp phát sinh ở doanh nghiệp này không có sự can thiệp của các chủ thể bên ngoài hệ thống doanh nghiệp. Trong trường hợp các bên tranh chấp không tự thương lượng giải quyết được thì TCLĐ xảy ra tại đơn vị đặc thù nêu trên được giải quyết theo thủ tục giống như thủ tục khiếu nại hành chính và kết luận của cơ quan cấp trên của doanh nghiệp là kết luận cuối cùng bắt buộc hai bên phải thực hiện.

Trước đây, theo quy định của pháp luật thì đình công có thể là phương án lựa chọn cuối cùng của tập thể lao động đối với cả hai loại tranh chấp: Tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích nhưng

hiện nay, theo quy định của BLLĐ năm 2012 tập thể lao động chỉ có quyền đình công sau khi vụ TCLĐTT về lợi ích đã qua thủ tục hòa giải tại HGVLĐ, HĐTTLĐ nhưng không thành hoặc HĐTTLĐ không tiến hành hòa giải TCLĐTT về lợi ích trong thời hạn luật định. Tuy nhiên, trên thực tế NLD không được hướng dẫn cụ thể về trình tự thủ tục giải quyết TCLĐTT cho nên khi quyền lợi của họ không được đáp ứng thì họ tiến hành đình công đòi quyền lợi. Do đó, các cuộc đình công diễn trong thời gian qua ra đều mang tính tự phát.

Từ các quy định nêu trên cho thấy, trọng tài lao động ở nước ta được thiết kế theo mô hình trọng tài thương trực. Đây là mô hình được nhiều nước sử dụng. Tuy nhiên, quy định về hoạt động của HĐTTLĐ còn bộc lộ nhiều hạn chế như: Chưa có quy định về sử dụng cơ chế trọng tài tự nguyện, quy định trọng tài lao động chỉ giải quyết TCLĐTT về lợi ích là hạn chế phạm vi hoạt động của trọng tài, giá trị phán quyết của trọng tài chưa có tính chất ràng buộc thực thi đối với hai bên.

Qua việc phân tích thực trạng các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam có thể thấy rằng: Mặc dù pháp luật lao động đã có những sửa đổi, bổ sung nhưng các quy định vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập. Những hạn chế bất cập thể hiện chủ yếu trong các quy định về hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể... Chính những hạn chế nêu trên đã làm giảm sút hiệu quả của việc giải quyết TCLĐTT trên thực tế.

### **3.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam**

Thực tiễn chứng minh kể từ khi BLLĐ năm 1994 có hiệu lực cho đến nay, khi TCLĐTT xảy ra, mặc dù pháp luật đã có quy định rõ về trình tự, thủ tục giải quyết nhưng hầu như các TCLĐTT chỉ trải qua bước thương lượng (không qua hòa giải và trọng tài như đã phân tích trên). Nguyên nhân xuất phát từ chính cơ chế giải quyết TCLĐTT do pháp luật quy định chưa thực sự đi vào đời sống,

hầu hết các TCLĐTT không được giải quyết kịp thời dẫn đến các hành động công nghiệp, chẳng hạn: BLLĐ hiện hành quy định hòa giải tại HGVLD là thủ tục bắt buộc đối với mọi TCLĐTT. Như phân tích ở mục 3.1.2.1 thì HGVLD là chủ thể đóng vai trò quan trọng trong giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng, giúp cho cơ chế giải quyết TCLĐTT thực hiện nhanh chóng, tránh xung đột giữa các bên và không tốn kém về chi phí. Tuy nhiên, việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại HGVLD không hiệu quả bởi pháp luật không quy định rõ cơ chế hoạt động của HGVLD. Rất nhiều địa phương xây dựng đội ngũ HGVLD nhưng mới chỉ dừng lại ở việc xây dựng đội ngũ HGVLD mà chưa biết quản lý, sử dụng, vận hành. Do đó, đội ngũ HGVLD vừa yếu về chuyên môn vừa thiếu kinh nghiệm. Điều này được minh chứng cụ thể ở thực tiễn thi hành trong suốt hơn 20 năm qua cho thấy hầu như chưa có vụ TCLĐTT nào yêu cầu HGVLD giải quyết. Đối với TCLĐTT, HGVLD gần như chưa tiếp cận được mà chủ yếu tham gia trong vai trò của thành viên tổ công tác liên ngành giải quyết các cuộc đình công không theo trình tự, thủ tục luật định [59]. Như vậy, trên thực tế hòa giải chỉ mang tính hình thức. Cho nên đa số các TCLĐTT đều không qua thủ tục hòa giải tại HGVLD nên dẫn đến hoạt động của HĐTTLĐ cũng mang tính hình thức, không hiệu quả, gần như không có tranh chấp nào được đưa đến HĐTTLĐ. HĐTTLĐ chủ yếu thực hiện công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật và thực hiện chức năng hòa giải, không có chức năng ra phán quyết. Mô hình HĐTTLĐ mới chỉ dừng lại ở việc quy định nhiệm vụ, quyền hạn của HĐTTLĐ mà chưa có các điều kiện để hỗ trợ HĐTTLĐ hoạt động đúng với chức năng, nhiệm vụ của một cơ quan tài phán theo quy định của pháp luật. Các quy định của pháp luật về Chủ tịch UBND cấp huyện đã được phân tích ở mục 3.1.2.2. Theo đó, TCLĐTT về quyền được giải quyết tại Chủ tịch UBND cấp huyện nếu hòa giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải

thành. Tuy nhiên, từ năm 2010 đến tháng 6/2016 cả nước xảy ra 3.614 cuộc ngừng việc tập thể trong đó có 1.183 cuộc phát sinh từ TCLĐTT về quyền (chiếm 32,73%), nhưng lại không có cuộc ngừng việc tập thể nào được Chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết [2]. Tòa án theo quy định của pháp luật hiện nay có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền khi các bên không đồng ý với phương án giải quyết của Chủ tịch UBND cấp huyện. Đây là một trong những cơ quan tài phán có hiệu quả đối với việc giải quyết các tranh chấp trong đó có TCLĐTT, tuy nhiên, thực tế chưa có vụ TCLĐTT nào được đưa ra tòa án để giải quyết.

Song song với quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể gần như chỉ tồn tại trong luật, thực tế cho thấy NLD đã và đang thực hiện một giải pháp nóng vội, nhanh chóng, đơn giản, hiệu quả đó là: NLD ngừng việc mà không thông báo trước với công đoàn hay NSDLĐ. Sau đó, chính quyền địa phương và công đoàn cấp trên được mời tới doanh nghiệp để làm trung gian cho cuộc đàm phán giữa nhóm NLD ngừng việc và ban giám đốc. Kết quả của cuộc đàm phán này sẽ là NSDLĐ đáp ứng một phần hoặc toàn bộ yêu cầu của NLD để nhanh chóng kết thúc hiện tượng ngừng việc tập thể.

Theo ông Hồ Xuân Dũng – Thư ký Hội đồng trọng tài lao động Thành phố Hồ Chí Minh nhận định: Đa phần các TCLĐTT ở Việt Nam có nhiều NLD tham gia, thể hiện ra bên ngoài dưới hình thức là đình công. Điều này xuất phát từ thực tế: khi TCLĐTT (về lợi ích) lâm vào bế tắc, đứng trước nguy cơ xảy ra đình công các cấp chính quyền và các cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh và cấp huyện đã có các giải pháp kịp thời để ngăn chặn đình công. Các đoàn công tác do UBND cấp huyện thành lập (sau đây gọi chung là tổ công tác liên ngành). Thành phần của các tổ công tác này bao gồm đại diện từ cơ quan quản lý nhà nước về lao động, Công an, đại diện công đoàn và đại diện NSDLĐ.

Nhiệm vụ và quyền hạn của tổ công tác là ổn định tình hình an ninh, trật tự an toàn lao động tại doanh nghiệp, nơi địa bàn xảy ra đình công, thực hiện chức năng hòa giải các bên cũng như đề nghị phương án giải quyết giúp các bên thương lượng, thỏa thuận nhằm nhanh chóng ổn định kinh doanh, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD và NSDLĐ; nếu phát hiện thấy có vi phạm thì tổ công tác lập biên bản, cơ quan lao động tham gia tổ công tác đề nghị Chủ tịch UBND các quận, huyện, Chánh thanh tra Sở LĐTB&XH hoặc Chủ tịch UBND thành phố xem xét và giải quyết.

Tổ công tác sau khi được thành lập sẽ chủ động xuống doanh nghiệp để giải quyết tranh chấp khi nhận được thông báo về vụ đình công từ công đoàn cơ sở, UBND địa phương hoặc công an địa phương. Quan điểm của tổ công tác khi giải quyết vụ việc là ưu tiên thuyết phục bằng mọi cách người lao động quay trở lại làm việc, đảm bảo an ninh trật tự và tránh tình trạng lây lan đình công. Tổ công tác sẽ tổ chức một cuộc họp với những người lao động tham gia đình công để xem yêu cầu, nguyện vọng từ phía họ. Sau đó, tổ công tác sẽ lựa chọn những yêu cầu chính đáng và trình bày lại với người sử dụng lao động để tìm kiếm giải pháp. Các cuộc đối thoại giữa NSDLĐ với tổ đàm phán thường được tiến hành mà không có sự tham gia của đại diện NLD

Đã có trên 90% số vụ ngừng việc tập thể và đình công được các tổ công tác liên ngành kịp thời hỗ trợ các doanh nghiệp và công đoàn cơ sở giải quyết. Minh chứng cụ thể đó là ba tỉnh, thành phố xảy ra nhiều nhất các cuộc ngừng việc tập thể và đình công trên phạm vi cả nước là Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương đã thành lập tổ công tác liên ngành để giải quyết TCLĐTT và đình công (UBND tỉnh Đồng Nai đã ban hành Quyết định số 1596/2003/QĐ - UBND về thành lập cơ chế phối hợp giữa UBND và các cơ quan khác về lao động trên cùng địa bàn bao gồm Sở/Phòng LĐTB&XH, LĐLĐ, Sở/Phòng Kế hoạch đầu tư và Ban Quản lý Khu Công nghiệp và tiếp tục

ban hành Quyết định số 22/QĐ - UBND năm 2009 thiết lập cơ chế phối hợp giữa các bên nhằm giải quyết TCLĐTT; Tiếp đó, UBND tỉnh Bình Dương thành lập Ban chỉ đạo giải quyết TCLĐTT và đình công không theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định bằng Quyết định số 149/2006/QĐ - UBND ngày 13/6/2006, quy định rõ trách nhiệm phối hợp giữa Ban chỉ đạo tỉnh với các cơ quan, tổ chức có liên quan về công tác phòng ngừa và tham gia giải quyết TCLĐTT và đình công trên địa bàn tỉnh.

Cơ chế giải quyết tranh chấp nêu trên được áp dụng tại nhiều địa phương trên cả nước như: Thành phố Hồ Chí Minh với Quyết định số 35/2006/QĐ – UBND; Thành Phố Hà Nội với Quyết định số 815/2009/QĐ – UBND; Quyết định số 74/2009/QĐ – UBND tỉnh Nghệ An...).

Như vậy, mặc dù BLLĐ năm 2012 không có một quy định cụ thể nào về cách thức giải quyết như nêu trên nhưng thực tế các địa phương đã có những biện pháp sáng tạo, kịp thời nhằm nhanh chóng xoa dịu mâu thuẫn, chấm dứt các hành động phản ứng công nghiệp và đình công để ổn định trật tự xã hội. Tổ công tác liên ngành thực hiện chức năng chính là hòa giải nhưng sự can thiệp tích cực và quyết đoán có thể làm cho sự can thiệp đó biến thái sang cơ chế trọng tài [57].

Sau khi tổ công tác liên ngành xuống làm việc với tập thể lao động và NSDLĐ thì các cuộc đình công chấm dứt và công nhân trở lại làm việc. Một số yêu sách của công nhân đạt được thậm chí công nhân còn được hỗ trợ một khoản tiền bù đắp cho tiền lương không nhận được trong những ngày đình công. Các cuộc đình công kết thúc một cách nhanh chóng bởi áp lực và sự mệt mỏi của mỗi bên hơn là một tiến trình thương lượng thực sự cởi mở, thiện chí và bình đẳng. Cuộc đình công chấm dứt nhưng mâu thuẫn nội tại chưa được giải quyết một cách triệt để [57]. Thậm chí, tâm lý NLĐ cứ thấy chủ sử dụng lao động đáp ứng quyền lợi một cách dễ dàng là họ lại tiếp tục thực hiện hành động



công nghiệp đấu tranh đòi thỏa mãn những yêu sách ở mức độ cao hơn, mà họ không tính đến sự ổn định của quan hệ lao động. Đình công trái pháp luật lại tiếp tục có cơ hội diễn ra.

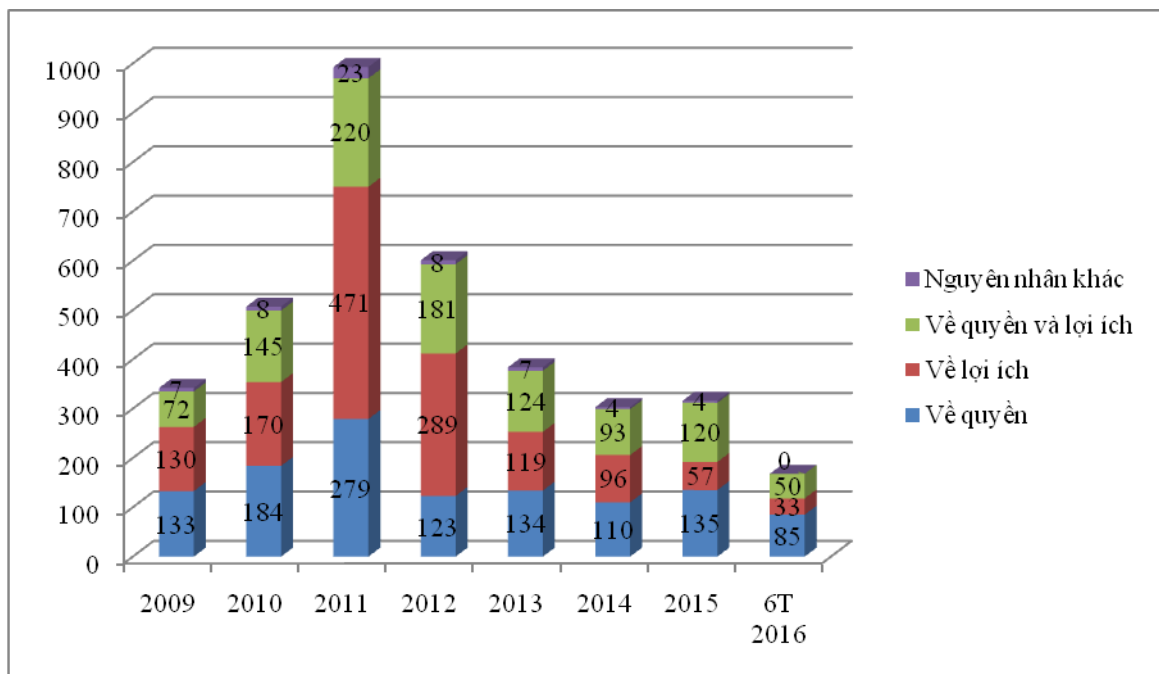
Biện pháp giải quyết thông qua tổ công tác là biện pháp giải quyết có ưu điểm: kịp thời ổn định tình hình, đảm bảo an ninh trật tự trên địa bàn, giúp cho cuộc đình công nhanh chóng kết thúc. Qua đó NSDLĐ rút ra những kinh nghiệm trong việc chấp hành hành pháp luật cũng như công tác tổ chức quản lý và sử dụng lao động. Tuy nhiên, đó chỉ là những lợi thế trước mắt mà cơ chế giải quyết TCLĐTT thông qua tổ công tác liên ngành mang lại. Xét về lâu dài cách thức giải quyết nêu trên chứa đựng nhiều rủi ro vì mục đích chỉ đạt được trước mắt, mâu thuẫn giữa NLD và NSDLĐ vẫn cứ âm ỉ, cứ tiếp tục, không được giải quyết một cách triệt để. NSDLĐ sẽ phải chịu nhiều tổn thất lớn do sản xuất bị ngừng trệ. Mặt khác, với phương thức giải quyết tranh chấp kiểu tình thế nêu trên sẽ khuyến khích NLD thực hiện đình công vì sau đình công NLD hầu như không mất gì. Đình công kết thúc, lợi ích của tập thể NLD được đáp ứng thậm chí còn tăng thêm, làm cho tập thể lao động lại càng có thêm động lực tiếp tục đình công đồng thời làm suy yếu vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở, vô hiệu hóa các thiết chế đối thoại, thương lượng và thiết chế hòa giải theo quy định của pháp luật.

Như vậy, thực tiễn thi hành pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể hiện nay cho chúng ta thấy, tại Việt Nam hiện nay đang tồn tại hai hệ thống tranh chấp tập thể và giải quyết tranh chấp tập thể. Một là hệ thống quy định trong luật và hai là hiện tượng ngừng việc bất hợp pháp và cách giải quyết ngừng việc không chính thức của chính quyền địa phương như đã phân tích nêu trên. Đây chính là một trong những nguyên nhân cốt lõi dẫn đến tập thể lao động có xu hướng nóng vội, lựa chọn phương thức giải quyết TCLĐTT thông qua đình công. Đình công được xem như là một phương thức để giải quyết

TCLĐTT khi các biện pháp khác không thành. Hiện tượng đình công thực chất không phải là hiện tượng xấu mà đó là quy luật phát triển tự nhiên của QHLĐ. Điều đáng lưu ý là tất cả các cuộc đình công của tập thể NLĐ đều diễn ra tự phát, không đúng quy trình và không do công đoàn cơ sở lãnh đạo. Do đó, tất cả các cuộc đình công ở Việt Nam đều trái pháp luật và có xu hướng gia tăng, trở thành mối nguy hiểm đe dọa sự phát triển của nền kinh tế xã hội quốc gia nói chung và QHLĐ nói riêng.

Theo số liệu thu thập trong báo cáo của ban quan hệ lao động năm 2016, từ năm 2010 đến 6 tháng đầu năm 2016 cả nước xảy ra 3.614 cuộc ngừng việc tập thể, đình công tự phát ở trên 40 tỉnh thành phố trực thuộc trung ương (TW), trong đó TCLĐTT về quyền (1.183 cuộc chiếm 32,73%), TCLĐTT về lợi ích (1.365 cuộc chiếm 37,77%), TCLĐTT về quyền và lợi ích (1.005 cuộc, chiếm 27,81%), TCLĐTT do một số nguyên nhân khác (61 cuộc, chiếm 1,69%) [2].

**Biểu đồ phân loại đình công theo nguyên nhân TCLĐTT**



*Nguồn: Ban QHLĐ Tổng LĐLĐ Việt Nam [2]*

Các cuộc đình công chủ yếu diễn ra ở những doanh nghiệp Dệt may (30,3%); Giày da (14,5%); Chế biến gỗ (8,9%); Điện tử (5,7%); tập trung ở một số địa phương lớn như: Thành phố Hồ Chí Minh; Bình Dương; Đồng Nai...

Qua việc phân tích thực trạng các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam và thực tiễn thực hiện có thể thấy rằng: Mặc dù pháp luật lao động đã có những sửa đổi, bổ sung nhưng trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT vẫn còn phức tạp, thiếu linh hoạt. Do không có sự phân biệt rạch ròi giữa quản lý nhà nước và giải quyết tranh chấp. Sự vào cuộc nhanh và quyết đoán của cơ quan nhà nước trong giải quyết tranh chấp (như đình công) vô hình chung đã vô hiệu hóa thiết chế hòa giải và trọng tài. Đây là nguyên nhân cơ bản kéo theo hàng loạt các cuộc đình công bất hợp pháp đã và đang diễn ra tại Việt Nam. Bởi vậy, cần sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động để có thể áp dụng vào thực tế, nâng cao hiệu quả của quá trình giải quyết TCLĐTT.

### **Kết luận chương 3**

1. So với pháp luật về giải quyết TCLĐTT trước đây, các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT hiện hành có nhiều sửa đổi, bổ sung hợp lý. Các sửa đổi, bổ sung có liên quan đến chủ thể có thẩm quyền hòa giải tranh chấp lao động (quy định về HGVLD là chủ thể duy nhất có thẩm quyền hòa giải các tranh chấp lao động). Với quy định nêu trên so với quy định trước đây chất lượng đội ngũ HGVLD được nâng cao, địa vị xã hội của HGVLD được khẳng định, đồng thời thể hiện sự trung lập của hệ thống chủ thể có thẩm quyền hòa giải tranh chấp lao động đồng thời giảm tải được chi phí cho hoạt động của đội ngũ hòa giải (trước đây cả HĐHGLĐ cơ sở và HGVLD).

2. Bên cạnh những quy định tiến bộ hơn so với trước đây, các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động tập thể còn tồn tại những

bất cập: Quy định thẩm quyền giải quyết TCLĐTT (về quyền và về lợi ích) trao cho chủ thể có chức năng quản lý hành chính (Chủ tịch UBND cấp huyện, Chủ tịch UBND cấp tỉnh). Quy định cho phép quận, huyện, tự xác định số lượng HGVLD mà không quy định số lượng tối thiểu dẫn đến nơi thừa nơi thiếu. Quy định việc thành lập HĐTTLD ở mỗi tỉnh, thành phố là không cần thiết vì TCLĐTT thường phát sinh ở những nơi tập trung nhiều khu công nghiệp, những địa bàn thành phố lớn: Hà Nội, Thành Phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng... Quy định HĐTTLD chỉ có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là chưa phù hợp với xu thế chung của các quốc gia trên thế giới. Hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành vụ TCLĐTT của pháp luật hiện hành chưa phù hợp với tính chất của TCLĐTT.

3. Thực tiễn áp dụng quy trình giải quyết TCLĐTT thông qua tổ công tác liên ngành như phân tích chứa đựng nhiều nguy cơ rủi ro đối với sự phát triển của QHLD, có thể bóp méo tính chất của QHLD đã và đang phát triển ở Việt Nam hiện nay.

4. Những bất cập nêu trên sẽ ảnh hưởng đến hoạt động giải quyết TCLĐTT. Do đó, cần phải tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT, bên cạnh đó cần phải nâng cao ý thức pháp luật của NLĐ, NSDLĐ để góp phần đưa các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT đi vào đời sống thực tế nhằm xây dựng QHLD phát triển hài hòa, ổn định, tiến bộ, phù hợp với xu thế chung của quốc tế.

## Chương 4

# HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ Ở VIỆT NAM

### 4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT

*4.1.1. Việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT phải khắc phục được những bất hợp lý, rút ngắn khoảng cách giữa quy định của pháp luật với thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể*

Như đã phân tích ở chương 3, BLLĐ ra đời năm 1994, qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung thì hiện tại BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã quy định tương đối đầy đủ về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động tập thể nói riêng. Tuy nhiên, các quy định của pháp luật hiện hành vẫn còn tồn tại những bất cập và kém khả thi. Cụ thể:

BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành về TCLĐ( Nghị định số 41/2013/NĐ – CP, Nghị định số 46/2013/NĐ - CP, Thông tư số 08/2013/TT – BLĐTXXH) đã có nhiều sửa đổi để hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp tuy nhiên các vướng mắc vẫn còn tồn tại. Những vướng mắc này được thể hiện rõ ở các quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, phương thức giải quyết tranh chấp cũng như trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp. Ví dụ như: Thương lượng là bước quan trọng khi TCLĐTT phát sinh. Pháp luật bắt buộc các bên thương lượng, thậm chí có quyền thương lượng về “những nội dung khác mà hai bên quan tâm”, tuy nhiên pháp luật hiện hành lại không có một quy định nào thừa nhận và đảm bảo cho cơ chế giải quyết tranh chấp mà hai bên đã thỏa thuận trong TULĐTT. Do đó, trên thực tế gặp nhiều vướng mắc khi thực hiện. Hoặc nguyên tắc công khai, minh bạch chỉ phù hợp với TCLĐ cá nhân, TCLĐTT về quyền mà không phù hợp với TCLĐTT về lợi ích... Quy định HGVLD là chủ thể duy nhất có thẩm

quyền giải quyết TCLĐTT nhưng không quy định số lượng HGVLD tối thiểu ở mỗi quận huyện cũng như không quy định cơ chế hoạt động chuyên trách của HGVLD, quy định HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhưng lại không có thẩm quyền ban hành phán quyết khi giải quyết tranh chấp, quy định Chủ tịch UBND cấp huyện, Chủ tịch UBND cấp tỉnh – những chức danh hành chính có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền và lợi ích; bên cạnh đó một số các quy định liên quan đến căn cứ xác định chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp “không vô tư”, “không khách quan” trong quá trình giải quyết tranh chấp...không được hướng dẫn chi tiết...; Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT nhìn chung còn phức tạp và thiếu linh hoạt do đó khi có TCLĐTT phát sinh, phía tập thể lao động có xu hướng nóng vội và tìm kiếm các giải pháp nhanh chóng, đơn giản. Còn phía cơ quan quản lý nhà nước cũng như chủ sử dụng lao động vì muốn ổn định tình hình sản xuất đồng thời hạn chế tối đa các hành động phản ứng công nghiệp đã vội vàng can thiệp khá nhanh và quyết đoán, khiến cho ranh giới giữa cơ quan quản lý nhà nước và cơ quan giải quyết tranh chấp không rõ ràng. Cơ chế hòa giải và trọng tài bị lu mờ, hình thành một cơ chế giải quyết tranh chấp không theo trình tự luật định. Đó là sự phối hợp giữa các thành phần: đại diện cơ quan quản lý nhà nước về lao động, Công an, đại diện công đoàn và đại diện NSDLĐ gọi chung là tổ công tác liên ngành...Nguyên nhân của các cuộc đình công trái pháp luật xuất phát từ chính cơ chế giải quyết tranh chấp này. Những vướng mắc bất cập nêu trên nếu không nhanh chóng được khắc phục sửa đổi sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả của quá trình giải quyết TCLĐTT, đồng thời làm méo mó bản chất của QHLD, gây ra những hệ lụy ảnh hưởng đến sự phát triển của QHLD nói riêng và sự phát triển của nền kinh tế - xã hội quốc gia nói chung.

**4.1.2. Việc hoàn thiện các quy định của pháp luật phải đảm bảo được mục tiêu xây dựng quan hệ lao động phát triển hài hòa, ổn định, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế trong xu thế hội nhập**

Sự tồn tại của mâu thuẫn về quyền và lợi ích giữa NLD và NSDLĐ luôn luôn đặt ra những thách thức đối với sự phát triển của QHLD. Việc đảm bảo xây dựng QHLD phát triển hài hòa, ổn định, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế là yêu cầu cấp bách. Muốn thực hiện được điều đó, tất yếu hai bên cần thương lượng với nhau để tìm lại điểm cân bằng. Bởi vậy, thương lượng, đối thoại là một quá trình không thể thiếu đối với việc ổn định, phát triển quan hệ lao động.

Ban Bí Thư Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 22 – CT/TW, ngày 5/6/2008 về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Sau 5 năm thực hiện chỉ thị số 22 – CT/TW, ngày 07/4/2014, Ban Bí Thư Trung ương Đảng đã có Kết luận số 96 – KL/TW về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 22 – CT/TW. Kết luận nêu rõ, bên cạnh những kết quả đã đạt được thì QHLD trong các doanh nghiệp ở nước ta còn “nhiều hạn chế, yếu kém, tiềm ẩn những vấn đề đáng lo ngại”. Để khắc phục những hạn chế nêu trên, Ban Bí Thư Trung ương Đảng yêu cầu “các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, các doanh nghiệp, tổ chức đại diện NLD, đại diện NSDLĐ, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân trong thời gian tới cần tiếp tục thực hiện tốt các nội dung yêu cầu của Chỉ thị số 22 – CT/TW về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp”.

Quán triệt chỉ thị số 22 – CT/TW và kết luận số 96 – KL/TW của Ban Bí Thư Trung ương Đảng, nhiều địa phương như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Hải Phòng... đã xây dựng đề án phát triển QHLD trong doanh nghiệp giai đoạn 2014/ 2015 – 2020. Đề án của các địa phương đã nêu ra nhiều giải pháp, nhiều hoạt động cụ thể nhằm xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và

tiến bộ trong doanh nghiệp [72], [69], [70], [71], trong đó giải pháp tăng cường đối thoại, thương lượng tập thể là giải pháp hàng đầu góp phần đảm bảo sự phát triển ổn định, hài hòa của QHLD. Để thực hiện có hiệu quả quá trình thương lượng các nhóm giải pháp như: nhóm giải pháp liên quan đến việc cải thiện, nâng cao điều kiện sống của người lao động, nhóm giải pháp nâng cao trình độ năng lực của các bên trong quan hệ lao động được quan tâm với mục đích thúc đẩy quá trình thương lượng thực chất trong doanh nghiệp. Thương lượng thực chất là công cụ đóng vai trò chính, quan trọng trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, hạn chế đến mức thấp nhất các cuộc đình công tự phát, trái pháp luật.

Pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam đã có những quy định về sự phát triển của thương lượng tập thể như (quy định về nguyên tắc tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định giải quyết tranh chấp, quy định HGVLĐ, HĐTTLĐ có trách nhiệm hỗ trợ các bên thương lượng trước khi tiến hành hòa giải vụ tranh chấp...). Bên cạnh những quy định có tác dụng thúc đẩy thương lượng phát triển nêu trên một số quy phạm của pháp luật về giải quyết TCLĐTT vẫn còn hạn chế quá trình thương lượng thực chất. Ví dụ, pháp luật hiện hành chưa thừa nhận và đảm bảo thực hiện cơ chế giải quyết tranh chấp do hai bên thỏa thuận, biên bản hòa giải thành tại HGVLĐ, HĐTTLĐ không có giá trị như một bản TULĐTT...Thực trạng nêu trên cho thấy cần phải hoàn thiện các quy định pháp luật về giải quyết TCLĐTT để đảm bảo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định tiến bộ theo đúng định hướng của Đảng cộng sản Việt Nam.

Bên cạnh đó, các quy định về pháp luật giải quyết tranh chấp lao động còn phải phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế để đáp ứng yêu cầu của hội nhập. Việt Nam đã xúc tiến, đẩy mạnh việc tham gia các công ước và hiệp định liên quan đến lao động. Việt Nam đã phê chuẩn 21/189 công ước của ILO( như: Công ước số 144 về tham khảo ý kiến ba bên về việc thực hiện các quy phạm quốc tế



về lao động; Công ước số 87 năm 1947 về quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức; Công ước số 98 năm 1949 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể; Công ước số 135 năm 1971 về đại diện lao động; Công ước số 151 năm 1978 về bảo vệ quyền tổ chức và những thủ tục xác định điều kiện làm việc trong ngành công vụ; Công ước số 154 năm 1981 về xúc tiến thương lượng tập thể; Công ước số 29 và Công ước số 105 về xóa bỏ lao cưỡng bức và lao động bắt buộc; công ước số 138, Công ước số 182 về cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động tồi tệ nhất...). Nhìn chung, các Công ước mà Việt Nam phê chuẩn đều hướng đến sự phù hợp của các quy phạm pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam so với quốc tế. Đặc biệt, Công ước 87 năm 1948 và Công ước 98 năm 1949, Công ước số 135 năm 1971 là những Công ước mà mục đích cơ bản của các quy định trong Công ước là đảm bảo cho NLD có các tổ chức thực sự do mình lập ra, độc lập với NSDLĐ để đại diện, bảo vệ lợi ích cho NLD thông qua thương lượng tập thể. Ngoài ra Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới của thế kỷ 21. Việc tham gia ngày càng nhiều các công ước về lao động, thương mại là cơ sở để hệ thống pháp luật Việt Nam rà soát, điều chỉnh các quy định cho phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, đáp ứng yêu cầu hội nhập, tạo môi trường thu hút cao đối với các nhà đầu tư.

Thực tế kết quả nghiên cứu cho thấy, pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam đã có những quy định phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế như: áp dụng cơ chế ba bên trong quá trình giải quyết TCLĐTT( các quy định về đại diện cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đại diện của tổ chức Công đoàn, đại diện cho tổ chức của NSDLĐ), các quy định về thúc đẩy thương lượng phát triển trong quan hệ lao động. Bên cạnh các quy định phù hợp của pháp luật hiện hành thì một số quy phạm của pháp luật về giải quyết TCLĐTT còn chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Như, chưa có quy định thừa nhận và áp

dụng cơ chế giải quyết TCLĐTT do sự lựa chọn của hai bên. Hòa giải và trọng tài tự nguyện chưa được quy định... Sự không phù hợp trong một số các quy định của pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể của Việt Nam so với các quốc gia trên thế giới sẽ là những rào cản hạn chế sự thu hút, đầu tư vào thị trường lao động Việt Nam. Do đó, cần phải hoàn thiện các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT để tăng cường hiệu quả của cơ chế giải quyết TCLĐTT, đảm bảo quan hệ lao động luôn tồn tại trong trạng thái hài hòa, ổn định, phù hợp xu hướng phát triển của quốc tế.

## **4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam**

### ***4.2.1. Giải pháp hoàn thiện các quy định của pháp luật lao động về giải quyết TCLĐTT***

Trên cơ sở các quy định của pháp luật hiện hành, đối chiếu với các tiêu chuẩn của lao động quốc tế, tác giả xin mạnh dạn đưa ra một số giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT. Các giải pháp tập trung vào việc đưa ra một số kiến nghị sửa đổi các quy định của pháp luật lao động về giải quyết TCLĐTT.

#### ***4.2.1.1. Sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động nói chung và TCLĐTT nói riêng***

Như đã phân tích ở chương 3, các nguyên tắc giải quyết TCLĐ quy định tại Điều 194 BLLĐ năm 2012 bên cạnh những ưu điểm vẫn còn bộc lộ những hạn chế. Xuất phát từ bản chất của QHLD là quan hệ được xây dựng dựa trên cơ chế bình đẳng, thỏa thuận nên nguyên tắc giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng cần sửa đổi, bổ sung tập trung theo hướng: Coi trọng nguyên tắc giải quyết TCLĐTT thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên, lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật. Tiếp cận theo hướng nêu trên sẽ làm cho trình tự, thủ tục giải quyết

TCLĐTT sẽ linh hoạt và hiệu quả hơn so với trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT như hiện nay.

*4.2.1.2. Sửa đổi, bổ sung các quy định về hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể*

*\* Sửa đổi, bổ sung các quy định về HGVLD*

Để giải quyết hiệu quả TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng, cần sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật lao động hiện hành về tổ chức và hoạt động của HGVLD như sau:

Thứ nhất, bổ sung quy định chi tiết các tiêu chuẩn HGVLD theo hướng: ưu tiên về bằng cấp, chuyên ngành đào tạo, thâm niên công tác liên quan đến lĩnh vực lao động và QHLD. Quy định theo hướng nêu trên tạo cơ sở cho việc lựa chọn HGVLD thực sự đáp ứng vị trí, vai trò công việc cần thực hiện.

Thứ hai, cần sửa đổi, bổ sung số lượng HGVLD tối thiểu ở mỗi quận, huyện, thị xã thành phố thuộc tỉnh do Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định dựa trên mức độ xảy ra TCLĐ dựa trên địa bàn tối thiểu là 3 HGVLD [32]. Sở dĩ quy định số lượng tối thiểu là 3 HGVLD xuất phát từ thực tế như đã phân tích ở chương 3, do không có quy định số lượng HGVLD tối thiểu ở mỗi quận, huyện nên khi tiến hành bổ nhiệm HGVLD theo quy định của pháp luật hiện hành nhiều quận, huyện chỉ bổ nhiệm 01 đến 02 HGVLD. Điều này sẽ hạn chế quyền lựa chọn HGVLD của các bên đồng thời trong trường hợp cần thiết khi các bên tranh chấp yêu cầu thay đổi HGVLD khi cho rằng HGVLD “có thể không vô tư, khách quan” khi không giải quyết TCLĐ của mình thì sẽ không có HGVLD để thay thế. Việc quy định số lượng tối thiểu là 3 HGVLD ở mỗi quận, huyện là phù hợp với tình hình thực tế, hạn chế được những nhược điểm của việc không quy định số lượng HGVLD như đã phân tích trên theo quy định của pháp luật lao động năm 2012.

Thứ ba, sửa đổi bổ sung các quy định về lựa chọn HGVLD tham gia giải quyết TCLĐTT.

Theo quy định của pháp luật hiện hành, khi tranh chấp phát sinh các bên yêu cầu hòa giải có quyền lựa chọn HGVLD giải quyết tranh chấp. Quy định này tạo tâm lý tin tưởng, yên tâm đối với hai bên tranh chấp nhưng thực tế lại khó thực hiện bởi xuất phát từ đặc điểm của QHLD tập thể ở Việt nam hiện nay, để lựa chọn duy nhất một HGVLD tiến hành giải quyết tranh chấp lao động rất khó khăn vì mỗi bên tranh chấp sẽ có quan điểm lựa chọn HGVLD khác nhau, không thống nhất với nhau mà HGVLD chỉ có quyền giải quyết tranh chấp khi các bên trong tranh chấp thiện chí muốn lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua phương thức hòa giải. Do đó, cần sửa đổi quy định cho phép bên yêu cầu hòa giải được lựa chọn HGVLD theo hướng kết hợp cả thỏa thuận lựa chọn HGVLD và phương thức cử HGVLD. Hai bên có quyền lựa chọn HGVLD trong thời hạn 3 ngày, kể từ ngày một bên nộp đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp tại phòng LĐTB&XH. Nếu hết thời hạn hai bên không thống nhất lựa chọn HGVLD, phòng LĐTB&XH sẽ chỉ định một HGVLD từ danh sách HGVLD của quận, huyện. Quy định như vậy vừa đảm bảo có HGVLD để giải quyết tranh chấp khi hai bên không lựa chọn được HGVLD vừa đảm bảo yếu tố khách quan [32, tr131].

Thứ tư, cần có các quy định bổ sung thêm về quyền hạn cho HGVLD khi tiến hành xác minh thu thập chứng cứ theo hướng: HGVLD có quyền trực tiếp tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập chứng cứ và yêu cầu sự trợ giúp của các bên cũng như cơ quan, cá nhân có liên quan trong quá trình tiến hành hoạt động hòa giải. Đồng thời, bổ sung các quy định về chế tài xử phạt đối với các bên tranh chấp, các chủ thể có liên quan cố tình không cung cấp tài liệu chứng cứ cho HGVLD khi có yêu cầu. Quy định theo hướng nêu trên sẽ tạo điều kiện

cho HGVLD tiếp cận trực tiếp với những thông tin quan trọng để có cơ pháp lý giải quyết tranh chấp hiệu quả.

Thứ năm, thực tế hoạt động của HGVLD ở Việt Nam hiện nay đang mang tính chất kiêm nhiệm (như đã phân tích ở chương 3) do đó hiệu quả công tác hòa giải không cao. Cần có quy định về cơ chế hoạt động HGVLD chuyên trách để tiến tới phát triển đội ngũ HGVLD theo hướng chuyên nghiệp, có thể xem đó là một nghề chứ không phải là một chức danh hành chính như hiện nay.

Thứ sáu, bổ sung các quy định về nhiệm vụ HGVLD theo hướng: không chỉ thực hiện nhiệm vụ hòa giải khi TCLĐTT xảy ra mà còn tham gia hỗ trợ sự phát triển QHLD trong doanh nghiệp. Quy định theo hướng nêu trên sẽ tạo cơ sở động lực cho các bên xây dựng QHLD hài hòa, hạn chế phát sinh TCLĐTT.

Thứ bảy, khi cần xem xét, bổ sung những quy định về cơ chế bảo đảm việc thực hiện các biên bản hòa giải thành của HGVLD hướng: Cần có cơ chế đảm bảo thực hiện các biên bản hòa giải thành của HGVLD khi đến thời hạn mà các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các nội dung đã thống nhất trong biên bản. Trong trường hợp này, cần có sự cưỡng chế từ cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quy định theo hướng nêu trên sẽ nâng cao được uy tín, vai trò của HGVLD trong quá trình giải quyết TCLĐTT cũng như tạo cơ sở để quá trình HGVLD được thực hiện thực chất trong thực tiễn.

*\*. Sửa đổi, bổ sung các quy định về Hội đồng trọng tài lao động*

Thứ nhất, sửa đổi các quy định về thẩm quyền của HĐTTLĐ.

Cần mở rộng thẩm quyền giải quyết TCLĐ của HĐTTLĐ theo hướng HĐTTLĐ có thể giải quyết cả hai loại hình TCLĐTT theo sự lựa chọn của các bên bao gồm cả TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Đồng thời quy định thẩm quyền thực chất cho HĐTTLĐ là được quyền ra quyết định có giá trị bắt buộc. Việc mở rộng thẩm quyền của HĐTTLĐ vừa khắc phục được những hạn chế về trình độ và hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động tại đơn vị sử dụng lao động,

mặt khác góp phần giải quyết nhanh chóng tranh chấp lao động tập thể, đồng thời giảm tải cho tòa án và phát huy được năng lực của các thành viên [26].

Thứ hai, sửa đổi các quy định thành lập HĐTTLĐ.

Nên sửa đổi quy định thành lập HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc TW như hiện nay theo hướng thành lập HĐTTLĐ cấp vùng và có chức năng ra phán quyết vì nếu theo pháp luật hiện hành thì HĐTTLĐ sẽ được thành lập ở 63 tỉnh thành. Đây là điều không cần thiết bởi thực tế QHLD ở Việt Nam hiện nay phát triển mạnh ở một số tỉnh như: Bình Dương, Đồng Nai, Long An, Đà Nẵng, Hải Phòng, Hà Nội, TPHCM... Vì vậy nếu thành lập HĐTTLĐ cấp vùng sẽ tiết kiệm được chi phí trong khâu tổ chức vừa tập trung chuyên môn, tránh được sự chông chéo về nhiệm vụ, quyền hạn giữa các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Kinh nghiệm ở các nước chẳng hạn như Hàn Quốc có 12 Ủy ban quan hệ lao động cấp vùng, bao phủ các tỉnh trong nước. Cơ cấu trong mỗi ủy ban chỉ có một cán bộ chuyên trách. Thành viên của ủy ban là thành viên của cơ chế ba bên (NLĐ, NSDLĐ, cơ quan chính phủ). Thành viên ủy ban chuyên trách sẽ xem xét khi nào cần mời các thành viên khác, thành viên khác sẽ kiêm nhiệm và danh sách sẽ được gửi sang ủy ban quan hệ lao động để lựa chọn. Các nước khác như Mỹ, Anh, Nhật Bản cũng áp dụng mô hình nêu trên rất hiệu quả trong quá trình giải quyết TCLĐTT.

Thứ ba, bổ sung quy định cụ thể về tiêu chuẩn trở thành thành viên HĐTTLĐ.

TTVLD không những phải hiểu biết pháp luật mà còn phải có chuyên môn nghiệp vụ, hiểu biết sâu sắc về các vấn đề lao động xã hội đặc biệt các kinh nghiệm liên quan đến lĩnh vực QHLD cũng như các kỹ năng cần thiết của một người làm công tác giải quyết tranh chấp như: kỹ năng thương lượng, kỹ năng hòa giải, kỹ năng giao tiếp... Đối với pháp luật Việt Nam cần quy định các tiêu chuẩn để bổ nhiệm TTVLD như sau: Là công dân Việt Nam, có năng lực hành

vi dân sự đầy đủ, là người có hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm.

Thứ tư, sửa đổi, bổ sung các quy định về lựa chọn TTVLĐ tham gia giải quyết TCLĐTT.

Hiện nay, mô hình HĐTTLĐ ở Việt Nam theo chế độ cử, cần sửa đổi bổ sung quy định về lựa chọn TTVLĐ giải quyết tranh chấp theo hướng: Mỗi bên lựa chọn một TTVLĐ sau đó hai trọng tài viên sẽ lựa chọn bầu ra trọng tài viên thứ ba. Quy định cho phép các bên của tranh chấp được quyền lựa chọn TTVLĐ giải quyết tranh chấp cho mình nhằm đảm bảo quyền tự quyết định của các bên tranh chấp. Ngoài ra việc lựa chọn TTVLĐ như vậy sẽ tạo tâm lý yên tâm và tin tưởng cho các bên đối với phán quyết của trọng tài.

Thứ năm, đối với hoạt động xác minh thu thập chứng cứ để giải quyết TCLĐTT, pháp luật cần có các quy định bổ sung về thẩm quyền cho TTVLĐ tương tự như kiến nghị đã đề xuất đối với HGVLĐ trong hoạt động hoạt động xác minh chứng cứ, thu thập thông tin phục vụ cho quá trình giải quyết TCLĐTT.

Thứ sáu, Nên bổ sung quy định HĐTTLĐ có thể tham gia giải quyết đình công không theo trình tự luật định.

Như đã phân tích ở mục 3.2, thực tế hiện nay, việc giải quyết đình công không theo trình tự, thủ tục được các tỉnh, thành phố thực hiện thông qua tổ công tác liên ngành. Cơ cấu thành phần của tổ công tác liên ngành như đã phân tích trên bao gồm: đại diện các cơ quan chính quyền, đảng, đoàn thể (bao gồm cả công đoàn) và tổ chức của NSDLĐ ở cấp tỉnh và cấp huyện. Như vậy cơ cấu thành phần tương đồng với cơ cấu của HĐTTLĐ, thậm chí vị thế đại diện của các thành viên trong HĐTTLĐ còn cao hơn. Mặt khác, về vị trí pháp lý, tổ công tác liên ngành là thiết chế phi chính thức, được các địa phương thành lập, xem

như là một giải pháp tình thế để giải quyết đình công; trong khi đó HĐTTLĐ lại là thiết chế chính thức được luật quy định.

Từ những phân tích trên, ngoài việc mở rộng thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền cho HĐTTLĐ thì nên bổ sung cả các quy định theo hướng: HĐTTLĐ tham gia giải quyết các cuộc đình công không theo trình tự luật định.

*\*. Xóa bỏ các quy định về Chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết tranh chấp lao động đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền, chủ tịch UBND cấp tỉnh đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích đối với đơn vị sử dụng lao động không được đình công*

Xóa bỏ quy định về thẩm quyền của chủ tịch UBND cấp huyện đối với việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và chủ tịch UBND cấp tỉnh đối với việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích xảy ra ở các doanh nghiệp không được đình công hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân.

Như đã phân tích ở chương 2, Chủ tịch UBND cấp huyện, Chủ tịch UBND cấp tỉnh là những chức danh quản lý nhà nước không phù hợp đối với việc thực hiện giải quyết TCLĐTT. Do đó trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT không nên quy định qua các bước giải quyết tại Chủ tịch UBND cấp huyện (đối với TCLĐTT về quyền); Chủ tịch UBND cấp tỉnh (đối với TCLĐTT về lợi ích). Đề xuất xóa bỏ nêu trên tạo sự thống nhất trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ quyền hạn của hệ thống chủ thể chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ của nhà nước đồng thời hạn chế được vấn đề hành chính hóa trong QHLĐ.

*\*. Sửa đổi các quy định về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Tòa án*

Để khắc phục những bất cập như đã phân tích trên, cần sửa đổi một số quy định:

Thứ nhất về thủ tục tố tụng: Nên xây dựng thủ tục tố tụng lao động tách ra khỏi BLTTDS. Kinh nghiệm cho thấy, một số quốc gia như: Thái Lan, Philipin,



Malaysia, Cộng hòa Liên Bang Đức... có thủ tục tố tụng riêng, mặc dù thủ tục tố tụng lao động ở các quốc gia này có nhiều quy định giống với thủ tục tố tụng dân sự thông thường hoặc áp dụng dẫn chiếu một số quy định của thủ tục tố tụng dân sự nhưng sẽ mềm dẻo, linh hoạt và phù hợp với tính chất, đặc thù của QHLĐ do đó, hiệu quả giải quyết TCLĐ tại tòa án của các quốc gia nêu trên rất cao. Để làm được điều đó, song song với việc tách thủ tục tố tụng trong lao động ra khỏi thủ tục tố tụng dân sự thông thường nhưng vẫn dựa trên những nguyên tắc cơ bản của tố tụng dân sự, cần giải quyết một số vấn đề sau:

+ Cần đơn giản hóa thủ tục khởi kiện, thụ lý vụ án, tạo điều kiện thuận lợi cho các bên tranh chấp tiếp cận với tố tụng tòa án.

+ Đề cao thủ tục hòa giải: Hòa giải là thủ tục được tiến hành trước khi tiến hành các hoạt động tố tụng khác và phải được đảm bảo thực hiện xuyên suốt trong quá trình giải quyết TCLĐTT.

+ Đảm bảo duy trì cơ chế ba bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ hai, về năng lực áp dụng pháp luật của tòa án: Năng lực áp dụng pháp luật của tòa án phụ thuộc rất nhiều vào đội ngũ thẩm phán được giao nhiệm vụ xét xử vụ án lao động. TCLĐTT là loại TCLĐ đặc biệt, phức tạp, đòi hỏi người làm công tác xét xử vừa phải có kiến thức căn bản, vừa có trình độ chuyên môn cũng như có kỹ năng giải quyết TCLĐ. Kinh nghiệm cho thấy, thẩm phán xét xử lao động một số nước trong khu vực cũng như thế giới đều được đào tạo chuyên nghiệp. Ví dụ: Thái Lan, Philipin, Cộng hòa Liên Bang Đức, Brunei, Singapore, Malaysia... hệ thống tòa án lao động được tổ chức độc lập, những người làm việc tại tòa án chuyên trách về lao động được đào tạo cơ bản, được trang bị đầy đủ kiến thức về lĩnh vực QHLĐ, thường xuyên được đào tạo, tập huấn, cập nhật các kiến thức về QHLĐ [9], [51], [37], [7], [10], [8]. Ở Việt Nam, thực tế tại tòa án cấp huyện có bộ phận văn thư thực hiện nhiệm vụ tiếp nhận đơn, nhưng không có khả năng xử lý đơn, không có khả năng hướng dẫn

người nộp đơn, do đó phải mất một thời gian lâu để thẩm phán hoặc phó chánh án phụ trách xem xét và quyết định việc thụ lý. Bản thân thẩm phán hoặc phó chánh án phụ trách không phải là những người có kiến thức và kỹ năng chuyên nghiệp về lĩnh vực lao động nên việc xử lý đơn khởi kiện mất rất nhiều thời gian và xảy ra nhiều sai sót. Ở tòa án cấp tỉnh, tuy có tòa lao động nhưng thẩm phán và hội thẩm tham gia giải quyết nhiều loại án nên không được đào tạo chuyên sâu về lĩnh vực lao động. Bộ phận văn thư hoặc hành chính của tòa án cấp tỉnh sau khi nhận đơn hoặc hồ sơ khởi kiện phải trình lên lãnh đạo tòa án tỉnh, đơn được chuyển đến tòa lao động để xem xét các điều kiện thụ lý và sau khi có đề xuất của tòa lao động, bộ phận văn thư mới thực hiện thủ tục thông báo cho người nộp đơn. Thủ tục tiếp nhận đơn, xử lý đơn kiện và thụ lý vụ án quá rườm rà, phức tạp ảnh hưởng đến hiệu quả của việc giải quyết TCLĐ. Do vậy, cần phải thực hiện chuyên môn hóa và chuyên nghiệp hóa các thao tác nghiệp vụ ngay từ những khâu đầu tiên của việc giải quyết TCLĐTT.

Thứ ba, nên thành lập tòa lao động độc lập theo khu vực (vùng). Bởi vì kinh nghiệm của một số nước cho thấy (ví dụ: Thái Lan, Tòa lao động Thái Lan thuộc hệ thống tài phán lao động đặc biệt và độc lập với tòa án thường. Tòa lao động Thái Lan đặt dưới quyền hậu kiểm duy nhất của tòa tối cao. Tòa lao động Thái Lan tổ chức thiết kế theo khu vực (vùng) mà không theo cấp hành chính lãnh thổ. Điều đó làm cho hệ thống tòa lao động Thái Lan hoạt động rất gọn nhẹ, vừa độc lập, vừa thống nhất, công việc được chia đều, không xảy ra tình trạng có tòa thì quá tải trong việc giải quyết tranh chấp lao động, còn có tòa thì không có việc mà làm. So sánh với thực tế Việt Nam thì việc tổ chức hệ thống tòa án lao động theo cấp hành chính lãnh thổ khiến cho nhiều nơi tòa lao động gần như không hoạt động vì không có án, gây lãng phí cho nhà nước.

*\* Sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động*

Tổ chức Công đoàn cũng được xem là một trong những chủ thể tham gia vào quá trình giải quyết TCLĐTT. Tổ chức Công đoàn, đặc biệt là Công đoàn cơ sở đóng một vai trò hết sức quan trọng trong cơ chế giải quyết TCLĐTT. Cần sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật (Luật lao động, luật Công đoàn) cho phép thành lập đa Công đoàn. Mặt khác, để phù hợp với các cam kết về quyền tự do liên kết của NLD được quy định trong Công ước 87, 98 cũng như các cam kết trong hiệp định tự do thế hệ mới mô hình Công đoàn sẽ được thiết lập theo hướng: NLD làm việc trong một doanh nghiệp được tự do thành lập tổ chức của NLD ở cấp doanh nghiệp. Sau khi thành lập, tổ chức đó có thể lựa chọn hoặc là gia nhập Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và được phép hoạt động ngay hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước và chỉ được phép hoạt động sau khi đã hoàn thành thủ tục đăng ký. Nếu không gia nhập tổng liên đoàn lao động Việt Nam thì tổ chức đó có quyền tự chủ trong việc bầu ra đại diện (BCH), thông qua điều lệ và nội quy của tổ chức, thu phí hội viên và quản lý tổ chức, tài sản của tổ chức, đối thoại thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật, tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật. Đây là một mô hình tổ chức mới đại diện cho người lao động, có khả năng bảo vệ trực tiếp và triệt để quyền lợi của người lao động so với mô hình đại diện hiện nay ở Việt Nam đó là: Tổ chức Công đoàn vừa do chủ doanh nghiệp hỗ trợ về tài chính vừa có trách nhiệm chính trị cho nên Công đoàn hiện tại chưa phát huy hết khả năng, vai trò là công cụ hữu ích trong việc đấu tranh, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho NLD. Kinh nghiệm của một số nước (Mỹ, Thái Lan...) cho thấy pháp luật của các quốc gia này thừa nhận đại diện cho người lao động là do người lao động bầu ra ngoài khuôn khổ của tổ chức Công đoàn và không quốc gia nào trao cho Công đoàn cấp trên cơ sở tư cách đại diện đương nhiên cho tập thể lao động,

bởi việc trao thẩm quyền đại diện tập thể lao động cho Công đoàn cấp trên có thể ảnh hưởng đến sự phát triển Công đoàn vì sự can thiệp của Công đoàn cấp trên tạo tâm lý cho NLĐ cảm thấy không nhất thiết phải có tổ chức Công đoàn trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc đặt gánh nặng quá mức lên Công đoàn cấp trên sẽ làm cho tổ chức này sao nhãng nhiệm vụ hỗ trợ, thúc đẩy sự phát triển Công đoàn cơ sở. Để thực hiện được mô hình tổ chức Công đoàn như nêu trên, BLLĐ năm 2012 nên bỏ quy định tại khoản 3 điều 188 “ Ở những nơi chưa thành lập tổ chức Công đoàn cơ sở, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện trách nhiệm của Công đoàn cơ sở như thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên Công đoàn, NLĐ; tham gia thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện TULĐTT, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, tham gia hỗ trợ giải quyết TCLĐ; đối thoại, hợp tác với NSDLĐ xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức”. Việc xóa bỏ quy định đó không ngăn cản công đoàn cấp trên cơ sở đứng ra làm đại diện cho tập thể lao động vì cán bộ công đoàn cấp trên có thể trở thành đại diện của tập thể lao động nếu NLĐ bầu chọn.

*4.2.1.3. Sửa đổi bổ sung các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể*

*\*. Cần bổ sung các quy định để thành lập thiết chế hỗ trợ giải quyết TCLĐTT trong QHLĐ.*

Như đã phân tích, vai trò hòa giải trong giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng rất quan trọng. Tuy nhiên, ở Việt Nam thiết chế hòa giải chưa được quy định rõ ràng. Để phù hợp với các kiến nghị đề xuất được nêu ở hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT, các sửa đổi bổ sung liên quan đến thiết chế hỗ trợ giải quyết TCLĐTT cần quy định theo hướng sau: nên

quy định thiết chế hòa giải do nhà nước hỗ trợ toàn bộ chi phí (Mỹ, Singapore... đã áp dụng cơ chế này). Quy định theo hướng nêu trên là tiền đề để tiến tới thành lập cơ quan hòa giải chuyên nghiệp không chỉ có nhiệm vụ hòa giải khi có TCLĐ phát sinh mà còn có chức năng hỗ trợ, thúc đẩy sự phát triển của QHLD kể cả khi không phát sinh tranh chấp.

*\*. Bổ sung quy định thừa nhận và ưu tiên áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên thỏa thuận để giải quyết tranh chấp lao động tập thể bao gồm cả tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*

QHLD là mối quan hệ được thiết lập dựa trên cung cầu về sức lao động. Quá trình trao đổi, mua bán sức lao động tuân theo nguyên tắc thỏa thuận, tôn trọng ý chí của cả hai bên do vậy giả sử trong quá trình vận hành mối quan hệ này có tồn tại những mâu thuẫn dẫn đến phát sinh tranh chấp giữa các bên trong quan hệ, nếu các bên đã có thỏa thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp riêng (thỏa thuận này có thể được ký kết giữa đại diện tập thể người lao động và đại diện người sử dụng lao động hoặc thỏa thuận này là một trong những nội dung đã được ghi nhận trong bản thỏa ước có hiệu lực pháp luật) thì TCLĐTT sẽ được ưu tiên áp dụng theo cơ chế do các bên đã thỏa thuận trong trường hợp các bên không thể tự giải quyết bằng thương lượng. Quyền và lợi ích khi các bên giải quyết theo cơ chế thỏa thuận riêng này sẽ được đảm bảo giống như cơ chế giải quyết TCLĐ của nhà nước. Cụ thể:

- Giả sử hai bên thỏa thuận quy định vụ tranh chấp chỉ giải quyết bằng hòa giải thì phải ưu tiên áp dụng giải quyết vụ tranh chấp đó theo thủ tục hòa giải mà hai bên đã thỏa thuận. Kết quả hòa giải thành vụ TCLĐTT có giá trị như kết quả hòa giải thành vụ tranh chấp tại HGVLD. Các bên phải có nghĩa vụ thực hiện các thỏa thuận. Nếu vụ tranh chấp đã được hòa giải theo sự lựa chọn của hai bên nhưng không thành, tập thể lao động có quyền lựa chọn đình công (đối với TCLĐTT về lợi ích), và yêu cầu tòa án giải quyết (đối với TCLĐTT về quyền).

- Giả sử hai bên thỏa thuận quy định vụ tranh chấp được giải quyết bằng hòa giải và trọng tài thì vụ TCLĐTT phải được giải quyết theo cơ chế đó. Nếu hòa giải thành thì các bên có nghĩa vụ chấp hành các thỏa thuận đã đạt được. Nếu kết quả hòa giải không thành thì hai bên tiếp tục yêu cầu trọng tài giải quyết như đã thỏa thuận. Phán quyết của trọng tài về vụ tranh chấp có giá trị như phán quyết của HĐTTLĐ khi giải quyết vụ tranh chấp theo luật định.

Đề xuất bổ sung quy định về thừa nhận và ưu tiên áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên thỏa thuận có ưu điểm sau:

Một là, đảm bảo nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Hai là, thúc đẩy thương lượng phát triển, hạn chế đến mức thấp nhất các hành động phản ứng công nghiệp bởi vì thực chất khi các bên có thỏa thuận riêng về vấn đề giải quyết tranh chấp có nghĩa là các bên đã ý thức được phải duy trì mối quan hệ này trong “hòa bình” do đó các bên không thể viện lý do để thực hiện đình công hay đóng cửa doanh nghiệp trong thời gian giải quyết vụ tranh chấp bằng cơ chế thỏa thuận riêng. Mặt khác, khi hai bên đã xây dựng được một cơ chế giải quyết TCLĐTT riêng tức là các bên đã nhận thức được hình thức lựa chọn, phương án lựa chọn giải quyết vụ tranh chấp như thế nào cho phù hợp với tính chất của vụ tranh chấp và phù hợp với ý chí của hai bên. Khi đó các bên thường “sẽ chú tâm tới việc làm cho nó thành công” [6]. Vì thế khi tham gia vào cơ chế giải quyết tranh chấp này các bên sẽ có thiện chí hợp tác để giải quyết vụ tranh chấp trong hòa bình, tạo động lực cho TLTT phát triển.

Ba là, đảm bảo các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT của Việt Nam phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về QHLĐ được quy định tại công ước số 154 năm 1981 về xúc tiến TLTT và khuyến nghị số 92 năm 1951 về hòa giải và trọng tài tự nguyện của ILO.

*\*. Sửa đổi, bổ sung các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền*

Thống nhất với các đề xuất đã được nêu ở các mục 4.2.1.1; 4.2.1.2 thì trình tự giải quyết TCLĐTT về quyền cần được quy định lại theo hướng sau:

- Nếu các bên có thỏa thuận về cơ chế giải quyết TCLĐTT về quyền của mình thì ngay sau khi phát sinh TCLĐTT về quyền, cho phép các bên tranh chấp lựa chọn cơ chế giải quyết mà hai bên đã thỏa thuận. Các bên tranh chấp có quyền lựa chọn việc giải quyết tranh chấp thông qua HGVLD hoặc trọng tài bởi Hội đồng trọng tài lao động.

- Nếu các bên không thỏa thuận về cơ chế giải quyết TCLĐTT về quyền của riêng mình thì vụ TCLĐTT về quyền giải quyết theo trình tự luật định.

Bước 1: Thương lượng giải quyết tranh chấp

Kết quả thương lượng sẽ theo hai hướng: Nếu thương lượng thành, các bên thực hiện kết quả thương lượng thành. Nếu thương lượng không thành hoặc một trong hai bên từ chối thương lượng hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện thương lượng thì vụ tranh chấp được tiếp tục giải quyết ở bước thứ hai.

Bước 2: Hòa giải tại HGVLD

Kết quả hòa giải theo hai hướng: Nếu hòa giải thành thì các bên thực hiện kết quả hòa giải thành. Nếu hòa giải không thành hoặc HGVLD không hòa giải trong thời hạn luật định thì chuyển vụ tranh chấp sang bước thứ ba.

Bước 3: HĐTTLĐ

Quyết định của HĐTTLĐ nếu được các bên đồng ý thì vụ tranh chấp được giải quyết. Nếu các bên không đồng ý hoặc quá thời hạn mà HĐTTLĐ không giải quyết thì vụ tranh chấp được chuyển sang bước tiếp theo.

Bước 4: Tòa án nhân dân

So với trình tự giải quyết TCLĐTT về quyền của pháp luật hiện hành, trình tự giải quyết TCLĐTT về quyền theo hướng trên có một số thay đổi sau: các bên được áp dụng thủ tục do mình tự thỏa thuận để giải quyết vụ tranh chấp. Trong trường hợp các bên không thỏa thuận được cơ chế giải quyết tranh chấp riêng thì áp dụng cơ chế theo pháp luật quy định nhưng theo hướng xóa bỏ thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền của CTUBND cấp huyện và có thể yêu cầu HĐTTLD giải quyết.

*\*. Sửa đổi, bổ sung các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*

- Đối với doanh nghiệp được đình công

Để thống nhất với các đề xuất sửa đổi như đã nêu ở phần trên, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công cần được quy định lại theo hướng sau:

+. Nếu các bên có thỏa thuận về cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích của riêng mình thì vụ TCLĐTT về lợi ích được giải quyết theo cơ chế đó, trong trường hợp các bên không tự giải quyết tranh chấp bằng thương lượng.

+. Nếu các bên không có thỏa thuận về cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích của riêng mình thì vụ TCLĐTT về lợi ích giải quyết theo trình tự luật định.

Bước 1: Thương lượng giải quyết tranh chấp

Quá trình thương lượng sẽ theo hai hướng: Nếu thương lượng thành thì các bên thực hiện kết quả thương lượng thành. Nếu thương lượng không thành hoặc một trong hai bên từ chối thương lượng hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện thì chuyển vụ tranh chấp giải quyết theo bước thứ hai.

Bước 2: Hòa giải tại HGVLD

Quá trình hòa giải sẽ theo hai hướng: Nếu hòa giải thành thì các bên thực hiện kết quả hòa giải thành. Nếu hòa giải không thành hoặc HGVLD không tiến



hành hòa giải trong thời hạn luật định thì tập thể lao động được tiến hành đình công hoặc các bên thống nhất giải quyết vụ việc theo bước 3.

Bước 3: Trọng tài (tự nguyện) tại HĐTTLĐ. Phán quyết của HĐTTLĐ có giá trị bắt buộc với các bên tranh chấp.

Như vậy, so với trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được phép đình công theo quy định của pháp luật hiện hành, trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo hướng trên có một số thay đổi đó là: các bên được áp dụng thủ tục do mình tự thỏa thuận để giải quyết vụ tranh chấp, hòa giải chỉ được thực hiện một lần do HGVLD tiến hành. Nếu vụ TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hòa giải nhưng không thành hoặc HGVLD không tiến hành hòa giải trong thời gian luật quy định hoặc hòa giải theo cơ chế hai bên thỏa thuận riêng nhưng không thành thì tập thể lao động có quyền tiến hành thủ tục đình công. Vụ tranh chấp tiếp tục được giải quyết tại HĐTTLĐ nếu hai bên lựa chọn.

- Đối với doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân.

Khác với các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở các doanh nghiệp được phép đình công, các TCLĐTT về lợi ích ở các doanh nghiệp không được phép đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân là những doanh nghiệp đặc thù do đó trình tự giải quyết tranh chấp đối với loại tranh chấp này không áp dụng cơ chế thỏa thuận riêng mà vụ tranh chấp sẽ phải giải quyết theo trình tự luật định, cụ thể:

Bước 1: Hòa giải (bắt buộc) tại HGVLD

Kết quả hòa giải sẽ theo hai hướng: Nếu hòa giải thành, các bên sẽ thực hiện kết quả hòa giải thành; Nếu hòa giải không thành hoặc HGVLD không hòa

giải trong thời hạn luật định thì vụ tranh chấp sẽ tiếp tục được giải quyết ở bước thứ hai.

Bước 2: Trọng tài (bắt buộc) tại HĐTTLĐ. Phán quyết của HĐTTLĐ có giá trị bắt buộc đối với hai bên tranh chấp.

Trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công theo hướng nêu trên có sự khác biệt so với trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo quy định của pháp luật hiện hành là: TCLĐTT về lợi ích được giải quyết bằng hòa giải bắt buộc nhưng do HGVLD tiến hành sau khi thương lượng không thành. TCLĐTT về lợi ích được giải quyết bằng phương thức trọng tài bắt buộc tại HĐTTLĐ sau khi đã qua thủ tục hòa giải tại HGVLD nhưng không thành hoặc HGVLD không tiến hành hòa giải trong thời gian luật quy định, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại CTUBND cấp tỉnh bị bãi bỏ. Phán quyết của HĐTTLĐ có giá trị bắt buộc đối với cả hai bên.

#### ***4.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về giải quyết TCLĐTT***

Bên cạnh việc hoàn thiện các quy định của pháp luật, để nâng cao hiệu quả thực thi các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tập thể trong BLLĐ năm 2012, chúng ta cần áp dụng đồng bộ các giải pháp sau:

***Một là, cần tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến sâu rộng các quy định của BLLĐ năm 2012 và các quy định có liên quan đến cả NLĐ, NSDLĐ nhằm nâng cao hiểu biết và giáo dục ý thức chấp hành pháp luật của các bên.***

Như đã phân tích ở trên, một phần nguyên nhân dẫn đến các tranh chấp lao động tập thể là do công tác quản lý của nhà nước chưa nghiêm, mặt khác khả năng nhận thức, hiểu biết pháp luật về lao động của các bên đặc biệt là NLĐ

còn hạn chế. Vì thế cùng với quá trình hoàn thiện các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT thì:

Đối với cơ quan quản lý nhà nước, cần tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động, hướng dẫn, yêu cầu doanh nghiệp và NLD thực hiện đầy đủ, nghiêm chỉnh pháp Luật lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn và các thông tư, hướng dẫn về chế độ chính sách khác của nhà nước. Cần đẩy mạnh công tác kiểm tra, thanh tra việc thực hiện pháp Luật lao động ở các doanh nghiệp, có chế tài xử lý nghiêm những hành vi vi phạm pháp Luật lao động và Công đoàn. Bên cạnh đó, cần có các giải pháp tăng cường năng lực, kiện toàn hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT.

Đối với NLD, cần phổ biến, tuyên truyền, trang bị các kiến thức cơ bản về pháp Luật Lao động cũng như ý thức tuân thủ pháp luật, qua đó hình thành ở NLD thái độ cư xử thiện chí khi tham gia giải quyết TCLĐTT và đình công. Khi TCLĐTT xảy ra, NLD nắm vững kiến thức pháp luật về lao động họ sẽ tự ý thức được hành động của mình mà không thực hiện những hành vi manh động, bạo lực, đập phá, tẩu tán tài sản, gây thương tích cho NSDLĐ.

Đối với NDSLĐ, cần nghiêm chỉnh chấp hành và thực hiện tốt các quy định của pháp luật nói chung và pháp luật Lao động nói riêng (ví dụ như: Giải quyết vấn đề thu nhập của NLD, quan tâm tới môi trường làm việc, điều kiện làm việc cũng như chăm lo đời sống của NLD...) tạo sự gắn gũi giữa NLD với NDSLĐ. Bên cạnh việc chấp hành đúng các quy định của pháp luật, NDSLĐ cần nâng cao hiểu biết pháp luật về lao động đặc biệt với NSDLĐ nước ngoài cần có những kiến thức cơ bản về truyền thống, văn hóa Việt Nam. Khi NDSLĐ hiểu biết về pháp luật và văn hóa Việt Nam, họ sẽ có cách để quản lý, NLD sẽ phục tùng, tôn trọng và tuân theo các mệnh lệnh của NSDLĐ. Điều đó đồng nghĩa với việc QHLĐ sẽ được đảm bảo và phát triển hài hòa, ổn định. Mặt khác, để đảm bảo quyền lợi cho NLD, NDSLĐ cần tạo điều kiện để Công đoàn cơ sở

được thành lập và hoạt động như (bổ trí nơi làm việc cho Công đoàn, trích nộp kinh phí Công đoàn đầy đủ, đúng hạn; hỗ trợ Công đoàn tổ chức sinh hoạt văn hóa, văn nghệ, thể thao...).

***Hai là, cần tăng cường vai trò của đối thoại và thúc đẩy quá trình thương lượng tập thể***

Đối thoại, thương lượng tập thể là một cấu phần quan trọng của pháp luật về QHLD. Có được quá trình đối thoại, thương lượng thực chất và hiệu quả là giải pháp bảo vệ NLD và xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và bền vững. BLLĐ năm 2012 đã dành chương V quy định về đối thoại, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể nhưng trên thực tế quy trình đối thoại, thương lượng còn hạn chế bởi: Quy trình đối thoại, thương lượng không thực chất giữa các bên, chủ yếu nặng về hình thức; chất lượng thỏa ước lao động tập thể chủ yếu là sao chép các nội dung của pháp luật, nếu thỏa ước nào có một vài nội dung cao hơn so với luật thì do chính sách doanh nghiệp đó đã áp dụng trong thực tế, cảm thấy hợp lý thì đưa vào trong thỏa ước chứ không phải là kết quả của quá trình đối thoại và thương lượng đạt được; cấp độ thương lượng chỉ tồn tại ở cấp doanh nghiệp mà chưa có thương lượng ở cấp ngoài doanh nghiệp. Chính những hạn chế, yếu kém nêu trên của thực tiễn thương lượng tập thể là nguyên nhân của những bất ổn về quan hệ lao động biểu hiện qua các cuộc đình công tự phát trong thời gian qua. Vì vậy, muốn có được một quá trình đối thoại, thương lượng thực chất trên trước hết các bên tham gia thương lượng phải thiện chí và mong muốn tham gia. Sự thiện chí, tự nguyện của các bên đối với đối thoại cần được đề cao bởi quy định của pháp luật. Mặt khác, cần tạo điều kiện cho chủ thể là đại diện tập thể NLD tham gia vào cơ chế đối thoại và thương lượng một cách thực chất.

### ***Ba là, cần đổi mới và tăng cường vai trò của Công đoàn trong quá trình giải quyết TCLĐTT***

Công đoàn là chủ thể đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của tập thể người lao động. Bên cạnh đó, tổ chức Công đoàn còn có chức năng giáo dục, tuyên truyền và phổ biến pháp luật cho các bên trong QHLD, tham gia đàm phán các vấn đề liên quan đến QHLD đảm bảo quyền lợi cho NLĐ cũng như sự ổn định của QHLD. Chính vì lẽ đó để đảm bảo cho hoạt động của Công đoàn hiệu quả bên cạnh giải pháp sửa đổi các quy định của Luật lao động và Luật Công đoàn được đề cập ở mục 4.2.1.4, cần phát triển đội ngũ cán bộ Công đoàn cơ sở có trình độ, tâm huyết. Thường xuyên tập huấn đào tạo nghiệp vụ tư vấn pháp luật, giải quyết TCLĐ cho đội ngũ cán bộ Công đoàn đặc biệt là cán bộ Công đoàn chuyên trách. Cần xây dựng một cơ chế hoạt động để Công đoàn chủ động nắm bắt tình hình, tổ chức đối thoại với NSDLĐ một cách thường xuyên để các bên trong quan hệ có thể nắm bắt được tâm tư nguyện vọng của nhau, hạn chế được những mâu thuẫn, xung đột có thể dẫn đến tranh chấp đảm bảo QHLD được duy trì và phát triển hài hòa, ổn định, tiến bộ.

#### **Kết luận chương 4**

1. Cần phải khắc phục những điểm bất hợp lý trong các quy định của pháp luật hiện hành để đảm bảo tính khả thi trong quá trình áp dụng các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT. Mặt khác hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT còn phải hướng đến mục tiêu xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ và phù hợp với xu thế quốc tế trong bối cảnh hội nhập. Đây là nền tảng cơ bản, quan trọng để hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT.

2. Để hoàn thiện các quy định pháp luật về giải quyết TCLĐTT, Luận án đề xuất sửa đổi một số nội dung như: Về chủ thể có thẩm quyền giải quyết

TCLĐTT, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT. Đặc biệt Luận án đề xuất bổ sung các quy định về thừa nhận và ưu tiên áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên thỏa thuận, sửa đổi các quy định về lựa chọn HGVLD, TTVLD, bổ sung các quy định về giá trị phán quyết của HĐTTLD khi giải quyết vụ tranh chấp, giá trị biên bản hòa giải thành của HGVLD.

4. Bên cạnh các giải pháp liên quan đến việc sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật lao động năm 2012 thì các giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi các quy định của pháp luật lao động cũng được đề cập.

## KẾT LUẬN

1. TCLĐTT là hiện tượng khách quan tồn tại trong nền kinh tế. Đây là loại tranh chấp đặc biệt vì nó có thể xảy ra từ hành vi vi phạm pháp luật, cũng có thể xảy ra khi không có hành vi vi phạm về các quy định của pháp luật lao động, thỏa thuận trong lao động, trong TULĐTT/các thỏa thuận khác đã được ký kết. Vì vậy, TCLĐTT là loại tranh chấp phức tạp, khó giải quyết.

2. Mục đích điều chỉnh pháp luật đối với quá trình giải quyết TCLĐTT của các quốc gia không chỉ giải quyết nhanh chóng, kịp thời các tranh chấp mà còn thúc đẩy sự phát triển của thương lượng tập thể, tạo cơ sở nền tảng cho quan hệ lao động phát triển hài hòa, ổn định, tiến bộ góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

3. Các quy phạm điều chỉnh vấn đề giải quyết TCLĐTT được quy định ở các văn bản khác nhau tùy thuộc vào quy định của mỗi quốc gia nhưng nhìn chung pháp luật về giải quyết TCLĐTT được hình thành từ bốn nhóm quy định đó là: Các quy định về nguyên tắc giải quyết TCLĐTT, phương thức giải quyết TCLĐTT, chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT.

Về nguyên tắc giải quyết TCLĐTT có hai nguyên tắc cơ bản: nguyên tắc tôn trọng quyền tự quyết định của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp, nguyên tắc ưu tiên giải quyết TCLĐTT thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp cũng như lợi ích chung của xã hội.

Về phương thức giải quyết tranh chấp: Thương lượng, hòa giải, trọng tài, tòa án là các phương thức giải quyết TCLĐTT chủ yếu tuy nhiên khuyến khích áp dụng phương thức thương lượng, hòa giải và trọng tài tự nguyện vì xuất phát

từ bản chất của QHLD tập thể luôn luôn đề cao yếu tố thỏa thuận, thương lượng giữa các bên.

Về hệ thống chủ thể có thẩm quyền: đa số các quốc gia đều quy định thẩm quyền giải quyết TCLĐTT cho HGVLD, HĐTTLĐ (đối với TCLĐTT về lợi ích), một số quy định cho tòa án (đối với TCLĐTT về quyền).

Về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT: Nhìn chung khi TCLĐTT phát sinh phương thức giải quyết TCLĐTT đầu tiên được áp dụng đó là thương lượng. Sau khi thương lượng không thành hoặc một trong hai bên từ chối thương lượng hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện thì vụ việc sẽ được giải quyết bởi HGVLD. Việc lựa chọn HGVLD bắt buộc hay tự nguyện là phụ thuộc vào quy định của các quốc gia. Sau khi hòa giải không thành đối với TCLĐTT về quyền có thể yêu cầu tòa án hoặc trọng tài giải quyết, đối với TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp được phép đình công, tập thể lao động có quyền đình công hoặc hai bên có thể thỏa thuận lựa chọn trọng tài tự nguyện để giải quyết còn đối với TCLĐTT ở các doanh nghiệp không được phép đình công thì yêu cầu trọng tài bắt buộc giải quyết.

4. Pháp luật về giải quyết TCTT hiện hành đã có nhiều sửa đổi, bổ sung tiến bộ so với các quy định trước đây. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tiến bộ nêu trên, pháp luật hiện hành còn bộc lộ một số bất cập, vướng mắc về chủ thể cũng như trình tự, thủ tục có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT. Những bất cập nêu trên đã ảnh hưởng lớn đến tính khả thi của các quy định về giải quyết TCLĐTT trên thực tế.

5. Thực trạng pháp luật về giải quyết tranh TCLĐTT đặt ra yêu cầu cần phải hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT để khắc phục những điểm bất cập, vướng mắc đang còn tồn tại, hướng tới xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ phù hợp với xu thế chung của quốc tế.



6. Trên cơ sở các yêu cầu đặt ra, Luận án đã đề xuất sửa đổi, bổ sung một số nội dung liên quan đến: chủ thể có thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT.

Đối với chủ thể có thẩm quyền, Luận án đề xuất, sửa đổi một số quy định liên quan đến tổ chức và hoạt động của HGVLD, HĐTTLĐ, tòa án đặc biệt mở rộng thẩm quyền giải quyết TCLĐTT của HĐTTLĐ đối với cả hai loại tranh chấp: TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Luận án đề xuất bãi bỏ quy định về thẩm quyền giải quyết TCLĐTT của chủ tịch UBND cấp huyện đối với TCLĐTT về quyền, CTUBND cấp tỉnh đối với TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công.

Đối với quy định về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT Luận án đề xuất bổ sung quy định về việc thiết lập cơ chế hòa giải để hỗ trợ giải quyết tranh chấp trong QHLĐ theo mô hình nhà nước hỗ trợ toàn bộ kinh phí để tạo cơ sở thiết lập thiết chế hòa giải chuyên nghiệp; công nhận và ưu tiên áp dụng cơ chế giải quyết TCLĐTT do các bên thỏa thuận. Bên cạnh đó Luận án đề xuất sửa đổi một số nội dung liên quan đến trình tự thủ tục giải quyết như: vấn đề lựa chọn HGVLD, TTVLD, hoạt động xác minh thu thập chứng cứ của HGVLD, TTVLD, giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành tại HGVLD cũng như giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài khi giải quyết vụ tranh chấp lao động.

4. Pháp luật về giải quyết TCTT hiện hành đã có nhiều sửa đổi, bổ sung tiến bộ so với các quy định trước đây. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tiến bộ nêu trên, pháp luật hiện hành còn bộc lộ một số bất cập, vướng mắc về chủ thể cũng như trình tự, thủ tục có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT. Những bất cập nêu trên đã ảnh hưởng lớn đến tính khả thi của các quy định về giải quyết TCLĐTT trên thực tế.

5. Thực trạng pháp luật về giải quyết tranh TCLĐTT đặt ra yêu cầu cần phải hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT để khắc phục những điểm bất

cập, vướng mắc đang còn tồn tại, hướng tới xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ phù hợp với xu thế chung của quốc tế.

6. Trên cơ sở các yêu cầu đặt ra, luận án đã đề xuất sửa đổi, bổ sung một số nội dung liên quan đến: Chủ thể có thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT.

Đối với chủ thể có thẩm quyền, luận án đề xuất, sửa đổi một số quy định liên quan đến tổ chức và hoạt động của HGVLĐ, HĐTTLĐ, tòa án đặc biệt mở rộng thẩm quyền giải quyết TCLĐTT của HĐTTLĐ đối với cả hai loại tranh chấp: TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Luận án đề xuất bãi bỏ quy định về thẩm quyền giải quyết TCLĐTT của chủ tịch UBND cấp huyện đối với TCLĐTT về quyền, CTUBND cấp tỉnh đối với TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công.

Đối với quy định về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT Luận án đề xuất bổ sung quy định công nhận và ưu tiên áp dụng cơ chế giải quyết TCLĐTT do các bên thỏa thuận. Bên cạnh đó luận án đề xuất sửa đổi một số nội dung liên quan đến trình tự thủ tục giải quyết như: Vấn đề lựa chọn HGVLĐ, TTVLĐ, hoạt động xác minh thu thập chứng cứ của HGVLĐ, TTVLĐ, giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành tại HGVLĐ cũng như giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài khi giải quyết vụ tranh chấp.

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

1.	Tên bài: “Hoạt động của HGVLĐ theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012 và một số khuyến nghị”	2017	Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội. số 4 năm 2017
2.	Tên bài: “Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của người lao động”	2017	Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 3 tháng 3 năm 2017
3.	Tên bài: “HĐTTLĐ theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012 và một số khuyến nghị”	2017	Tạp chí Lao động và công đoàn số 628 tháng 9 năm 2017

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

- [1]. Ban biên soạn Bộ luật Lao động (1995), *Một số tài liệu pháp luật lao động nước ngoài*, Nxb Lao động - xã hội
- [2]. Ban quan hệ lao động tổng LĐLĐVN (2016), *Báo cáo đình công từ năm 2014 đến 6 tháng đầu năm 2016*, Hà Nội
- [3]. Phạm Công Bảy (2012), *Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội
- [4]. Đỗ Ngân Bình (2003), *Một số điểm cần sửa đổi, bổ sung trong pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động*, Tạp chí luật học 4/ 2003
- [5]. Đỗ Ngân Bình (2007), *Một số ý kiến về Luật sửa đổi, bổ sung một số điểm của Bộ Luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động và đình công*, Tạp chí luật học 2/2007
- [6]. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (2006), *Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động (bản dịch của cuốn “ Conciliation and Arbitration procedures in Labour Disputes: A comparative study” do Eladio Daya chuyên gia của ILO xuất bản năm 1995*, Nxb Lao động - Xã hội
- [7]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2007), *Đạo luật tranh chấp lao động Brunei 1961 (tài liệu tham khảo)*
- [8]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2008), *Đạo luật quan hệ lao động của Malaysia 1967 (tài liệu tham khảo)*
- [9]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2008), *Đạo luật quan hệ lao động Thái Lan 1975 (Tài liệu dịch tham khảo)*
- [10]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2008), *Đạo luật tranh chấp lao động Singapore 1960 (tài liệu tham khảo)*

[11]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), *Báo cáo số 25/BCLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ngày 18/3/2010, về tổng kết 13 năm thi hành Bộ luật Lao động*

[12]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), *Bộ luật lao động Philipin (bản dịch tiếng Việt trong Pháp luật Lao động các nước Asean)*, Nxb Lao động Xã hội

[13]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), *Luật quan hệ lao động năm 1967 của Malaysia (tài liệu tham khảo, tài liệu dịch phục vụ cho việc nghiên cứu soạn thảo Bộ luật Lao động)*

[14]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), *Tài liệu tham khảo nước ngoài bản dịch*

[15]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2006), *Quản lý quan hệ lao động trong một môi trường thay đổi - phiên bản 2 của tác giả Michael Ballot*

[16]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), Campuchia (1997), *Bản dịch tiếng Việt trong pháp luật lao động của các nước Asean*, Nxb Lao động Xã hội

[17]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xuất bản năm (2010), *Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động (bản dịch tiếng Việt trong Pháp luật Lao động các nước Asean) của Indonesia*, Nxb Lao động Xã hội

[18]. Lee Hee Chang (2006), *Quan hệ lao động và vấn đề giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam*, Tài liệu Dự án Quan hệ lao động của ILO/ Việt Nam

[19]. Nguyễn Hữu Chí (1997), *Hòa giải và trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động*, Tạp chí luật học số 4 năm 1997

[20]. Nguyễn Hữu Chí (2012), *Những điểm mới của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động*, Tạp chí dân chủ và pháp luật số 12 năm 2012

[21]. Nguyễn Việt Cường (2007), *Tìm hiểu chương XIV, Bộ luật Lao động*, Nxb Tòa án nhân dân

[22]. Hồ Xuân Dũng (2012), *Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam – Khung pháp lý và thách thức*, Báo cáo của tổ chức lao động quốc tế (ILO)

[23]. Hồ Xuân Dũng (2016), *Một số ý kiến về cơ chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động tập thể*, Kỷ yếu hội thảo: Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam – Những bất cập và hướng hoàn thiện

[24]. Trần Hoàng Hải (2010), *Giải quyết tranh chấp lao động tập thể, kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*

[25]. Trần Hoàng Hải (2011), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia - sự thật Hà Nội

[26]. Trần Hoàng Hải và Đinh Thị Chiến (2010), *Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể*, Tạp chí Luật học số 10 năm 2010

[27]. Vũ Thị Thu Hiền (2015), *Bàn về phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 12 năm 2015

[28]. Vũ Thị Thu Hiền (2015), *Một số vấn đề chung về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 6 năm 2015

[29]. Vũ Thị Thu Hiền (2015), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hòa giải viên lao động và kiến nghị hoàn thiện*, Tạp chí Dân chủ và pháp luật số 6 năm 2015

[30]. Vũ Thị Thu Hiền (2015), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hội đồng trọng tài lao động và kiến nghị hoàn thiện*, Tạp chí Dân chủ và pháp luật năm 2015

[31]. Vũ Thị Thu Hiền (2015), *Quan điểm của các nước và của Việt Nam về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*, Tạp chí Nghề Luật số 3 năm 2015

[32]. Vũ Thị Thu Hiền (2016), *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội

[33]. Nguyễn Việt Hoàng (2005), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động của Việt Nam nhìn từ góc độ so sánh với Luật lao động Thái Lan*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà nội

[34]. Đào Xuân Hội (2012), *Một số vấn đề về phân loại tranh chấp lao động và thẩm quyền xử lý tranh chấp lao động tập thể về quyền và lợi ích*, Tạp chí Nhà nước và Pháp Luật số 7 năm 2012

[35]. Đào Xuân Hội (2015), *Giải quyết tranh chấp lao động ở Hoa Kỳ và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí Dân chủ và pháp luật điện tử ngày 01/10/2015

[36]. Đào Xuân Hội (2016), *Xây dựng quy trình hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động*, Tạp chí nhân lực Khoa học xã hội số 33 năm 2016

[37]. Chu Thanh Hường (1994), *Vài nét về tài phán lao động ở cộng hòa liên bang Đức*, Tạp chí Luật học

[38]. ILO, *Công ước số 154 của năm 1983 về thương lượng tập thể*

[39]. ILO Việt Nam (2007), *Luật trung gian hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động của Trung Quốc (bản dịch tiếng Việt trong vai trò của công đoàn và các nỗ lực của ba bên trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể và đối thoại xã hội tại Trung Quốc)*

[40]. ILO Việt Nam (2009), *Thông báo số 99 của Campuchia về Hội đồng trọng tài (bản dịch tiếng Việt trong nghiên cứu về mô hình và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động ở Campuchia)*

[41]. Brand S. Jeffrey (2012), *Giải quyết tranh chấp lao động từ góc nhìn của Hoa Kỳ và Quốc tế*, Tọa đàm: Thương lượng tập thể đa doanh nghiệp

[42]. Khoa luật, đại học quốc gia (2014), *Giáo trình luật lao động*

- [43]. Trần Thị Thúy Lâm (1996), *Một số vấn đề về tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể*, Tạp chí luật học số 5 năm 1996
- [44]. Trần Thị Thúy Lâm (2006), *Một số vấn đề về tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể*, Tạp chí luật học số 5 năm 2006
- [45]. Trần Thị Thúy Lâm (2014), *Sự phát triển của pháp luật tố tụng lao động ở Việt Nam*, Hội thảo: Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức
- [46]. Đào Thị Xuân Lan (2004), *Hòa giải trong giải quyết tranh chấp kinh tế tại tòa án ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Viện nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật
- [47]. Phạm Thị Thúy Nga (2015), *Pháp luật lao động Việt Nam: 70 năm hình thành và phát triển*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật 9 /2015
- [48]. Lưu Bình Nhưỡng (2001), *Tài phán Lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội
- [49]. Lưu Bình Nhưỡng (2003), *Bàn thêm về tranh chấp lao động*, Tạp chí luật học số 3 năm 2003
- [50]. Nguyễn Thị Kim Phụng (1999), *Cách tháo gỡ một số vướng mắc khi giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án*, Tạp chí luật học 1 /1999
- [51]. Michael Schoden (1994), *Cơ sở pháp lý của tài phán lao động ở Đức*, Tài liệu hội thảo về giải quyết tranh chấp lao động, Bộ Tư pháp – Viện Fredrich Eberg
- [52]. Nguyễn Xuân Thu (2009), *Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam – nhìn từ góc độ sử dụng cơ chế ba bên*
- [53]. Nguyễn Xuân Thu (2009), *Vận dụng cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*, Nxb Lao động Xã hội
- [54]. Nguyễn Công Trứ (2008), *Cơ chế ba bên: các lĩnh vực hợp tác hữu hiệu*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 5 năm 2008



- [55]. Phạm Trí Trung (2014), *Một số gợi mở về quy trình giải quyết tranh chấp lao động*, Hội thảo: Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật lao động của Việt Nam và Đức
- [56]. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) (1981), *Công ước 154 năm 1981*
- [57]. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2016), *Báo cáo quan hệ lao động Việt Nam 30 năm vận động và phát triển*, Nxb Lao động
- [58]. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRD) (2016), *Luật trung gian hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, Nxb Lao động Xã hội Hà Nội
- [59]. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2106), *Trung gian hòa giải lao động tại Việt Nam*, Nxb lao động
- [60]. Trường Đại học Huế (2005), *Giáo trình luật lao động*, Nxb Công an nhân dân Hà Nội
- [61]. Trường đại học khoa học xã hội và nhân văn, *Đại học quốc gia Hà Nội (1999), Giáo trình luật lao động*, Nxb Đại học quốc gia Hà Nội
- [62]. Trường đại học kinh tế quốc dân (2001), *Giáo trình luật lao động*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội
- [63]. Trường Đại học Lao động - Xã hội (2016), *Giáo trình luật lao động*, Nxb Dân trí Hà Nội
- [64]. Trường Đại học luật Hà Nội (2012), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam (tái bản lần thứ năm)*, Nxb Công an nhân dân Hà Nội
- [65]. Trường Đại học Luật Hà Nội (2009), *Giáo trình luật lao động*
- [66]. Trường đại học luật thành phố Hồ Chí Minh (2010), Hội thảo: Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam – Những bất cập và hướng hoàn thiện, ngày 24/10/2010
- [67]. Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh (2011), *Giáo trình luật lao động*, Nxb Đại học quốc gia Thành Phố Hồ Chí Minh Tp Hồ Chí Minh

[68]. Tsukahara Nagaaki (2014), *Các phương thức giải quyết tranh chấp lao động ở Nhật Bản*, Hội thảo: Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật lao động của Việt Nam và Đức

[69]. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2014), *Quyết định số 5261/QĐ – UBND ngày 14/10/2014 về việc ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động thành phố Hà Nội giai đoạn 2014 – 2020”*

[70]. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng (2015), *Quyết định số 1309/QĐ – UBND ngày 16/6/2015 về việc ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2015 – 2020”*

[71]. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2014), *Quyết định số 1993/QĐ – UBND ngày 23/4/2014 về việc ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động tại địa bàn thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 – 2020”*

[72]. Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai (2014), *Quyết định số 1671/QĐ – UBND ngày 3/6/2014 về việc ban hành Đề án “Xây dựng quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn Đồng Nai giai đoạn 2014 – 2020”*

[73]. Viện Đại học mở (2009), *Giáo trình luật lao động*

[74]. Viện ngôn ngữ học (2000), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng

[75]. Nguyễn Thị Kim Vinh (2003), *Pháp luật giải quyết tranh chấp kinh tế bằng con đường tòa án ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Viện Nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật

[76]. Vụ tiền lương tiền công (2015), *Báo cáo lãnh đạo Bộ về tình hình bổ nhiệm và quản lý HGVLD (thời gian tính đến ngày 30/6/2015)*

## **TÀI LIỆU TIẾNG ANH**

[77]. International labour office (1985), *Conciliation and arbitration procedures in labour dispute: A comparative study*

[78]. Malaysia (1967), *Industrial Relations Act of Malaysia – tài liệu bằng Tiếng Anh*,

[79]. Singapore (1960), *Industrial Relations Act of Singapore – tài liệu bằng Tiếng Anh*,

[80]. T.Hanama & R.Blanpain (chủ biên) (1989), *Industrial conflict resolution in market economic: A study of ustralia the federal republic of germany, italya, Japan and the USA*

[81]. (1906), *Trade Dispute Act 1906*

[82]. (1919), *Industrial courts act 1919*

### **WEBSITES**

[83]. (2013), [http://nld.com.vn/cong doan/hoa – giai – viên –noi – qua –tai –that – nghiep – 2013 -039](http://nld.com.vn/cong-doan/hoa-giai-vien-noi-quai-tai-that-nghiep-2013-039).

[84]. (2013), [http://nld.com.vn/cong doan/hoa – giai – vien –noi –qua – tai –noi –that – nghiep 2013](http://nld.com.vn/cong-doan/hoa-giai-vien-noi-quai-tai-noi-that-nghiep-2013).

[85]. (2015), [http://cird.gov.vn/nghiên cứu trao đổi](http://cird.gov.vn/nghiên-cứu-trao-đổi), truy cập ngày 15/3/2015. ,

[86]. <http://soldtbxh.phuyen.gov.vn/bantinchuyennganh>.

[87]. <http://www.ilo.org>

[88]. [http://www.nlr.gov/resources/national - labour- relations- act](http://www.nlr.gov/resources/national-labour-relations-act)

[89]. <http://www.jil.go.jp/english/law/index.html>

[90]. [http://cird.gov.vn/nghiên cứu- trao đổi](http://cird.gov.vn/nghiên-cứu-trao-đổi)

### **PHỤ LỤC**

Quốc hội (2013), *Hiến pháp 2013*

Quốc hội (2004), *Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011)*

Quốc hội (2012), *Luật Công đoàn năm 2012*

Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động năm 2012*

Quốc hội (2015), *Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015*

Ủy ban thường vụ Quốc Hội (1996), *Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động*

Chính phủ (1995), *Nghị định số 41/ 1995/NĐ - CP*

Chính phủ (2006), *Nghị định số 133/2007/NĐ – CP*

Chính phủ (2013), *Nghị định số 43/2013/NĐ – CP*

Chính phủ (2013), *Nghị định số 46/ 2013/NĐ – CP*

Chính phủ (2015), *Nghị định số 05/2015/NĐ – CP*

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2007), *Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTB-XH*

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2013), *Thông tư số 08/2013/TT – BLĐTBXH*

Cameroon (1992), *Bộ Luật lao động*

Campuchia (1997), *Bộ luật Lao động*

Canada (1985), *Bộ luật Lao động*

Indônêsi (2002), *Luật giải quyết tranh chấp quan hệ lao động*

Indônêsi (2003), *Luật số 13 năm 2003 về nhân lực*

Indônêsi (2004), *Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động,,*

Lào (1997), *Bộ luật Lao động*

Malaysia (1960), *Luật quan hệ lao động*

Malaysia (1967), *Luật quan hệ lao động công nghiệp*

Nga (2001), *Bộ luật Lao động*

Nhật Bản (1946), *Luật điều chỉnh quan hệ lao động*

Nhật Bản (1949), *Luật nghiệp đoàn*

Philippin (1974), *Bộ luật Lao động*

Singapore (1960), *Luật quan hệ công nghiệp*

Thái Lan (1975), *Luật quan hệ lao động*

Trung Quốc (2007), *Luật trung gian hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*