

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC

**HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG
VIỆC LÀM NHẪM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP VÀ
CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHỆ 4.0**



Cần Thơ – Tháng 01/2025

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	1
1. ĐIỀU CHỈNH PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM THEO YÊU CẦU CỦA CÁCH MẠNG 4.0 VÀ KỶ NGUYÊN SỐ	3
<i>PGS.TS Lê Vương Long</i>	
2. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM THEO YÊU CẦU HỘI NHẬP VÀ CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0.....	23
<i>PGS.TS.LS Nguyễn Thế Quyền</i>	
3. SỰ CẦN THIẾT CỦA CẢI CÁCH LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH ĐỂ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP 4.0	39
<i>TS. Trần Thị Bích Nga</i>	
4. ĐẢM BẢO BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM TIẾP CẬN TỪ GÓC ĐỘ CỦA NHỮNG TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG CƠ BẢN TRONG CÁC CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VỀ LAO ĐỘNG	51
<i>ThS Nguyễn Đức Trí</i>	
5. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ QUYỀN TỰ DO LIÊN KẾT CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP.....	64
<i>TS. Trần Thị Tuyết Nhung, NCS.ThS Nguyễn Thị Mùi</i>	
6. QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019	77
<i>ThS Lưu Phương Nhật Thủy</i>	
7. QUYỀN THÀNH LẬP, GIA NHẬP VÀ THAM GIA HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP - THỰC TIỄN VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN.....	86
<i>ThS Dương Thị Kim Duy</i>	
8. NHỮNG THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP CHO TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM	94
<i>PGS.TS Lê Văn Trung, NCS.ThS Trương Chánh Đức</i>	
9. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0	105
<i>Nguyễn Trung Dũng</i>	

10. QUY ĐỊNH VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH AI PHÁT TRIỂN THAY THẾ NGƯỜI LAO ĐỘNG: KINH NGHIỆM MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM.....113

Nguyễn Nam Trung

11. HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ HỦY BỎ THỬ VIỆC 127

PGS.TS Nguyễn Ngọc Anh Đào, Nguyễn Đăng Trường

12. MỘT SỐ HẠN CHẾ, BẤT CẬP TRONG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ THỬ VIỆC VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN 133

NCS.ThS Nguyễn Chí Dũng

13. PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, MỘT SỐ BẤT CẬP VÀ KIẾN NGHỊ 140

Luật sư Trương Hồng Kỳ

14. PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC 153

PGS.TS Nguyễn Ngọc Anh Đào

15. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG THỜI KỲ KỶ NGUYÊN SỐ 158

ThS Võ Thị Bảo Trâm, ThS Võ Hoàng Cung

16. HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG TRƯỜNG HỢP ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRÁI PHÁP LUẬT..... 168

ThS Hồ Văn Nhân

17. PHÁP LUẬT VỀ TRỢ CẤP NGỪNG VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI NHÀ NƯỚC TIẾN HÀNH THU HỒI ĐẤT: THỰC TRẠNG VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN 177

TS. Trần Lê Đăng Phương, NCS.ThS Nguyễn Thành Phương

NCS.ThS Dương Quốc Thịnh

18. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI NHẪM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP 4.0 HIỆN NAY..... 187

ThS Nguyễn Thị Kim Nhiên

19. ĐỀ XUẤT GIẢM THỜI GÌ LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG TỔ CHỨC/DOANH NGHIỆP (KHU VỰC TƯ NHÂN) TẠI VIỆT NAM KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI.....	196
--	------------

ThS Lê Văn Đức

20. CHẾ ĐỘ THAI SẢN ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NAM KHI VỢ SINH CON	209
---	------------

Trần Hiếu Kiên, ThS Ngô Hữu Phúc

21. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẾ ĐỘ TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI	216
--	------------

ThS Nguyễn Chí Hải, NCS.ThS Thân Thị Kim Nga

22. BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁC DOANH NGHIỆP CHÚ TRỌNG ỨNG DỤNG KHOA HỌC - CÔNG NGHỆ VÀO SẢN XUẤT KINH DOANH.....	224
---	------------

TS. Nguyễn Thị Cẩm Hồng

23. BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC MÔ HÌNH LÀM VIỆC LINH HOẠT TẠI DOANH NGHIỆP KHỞI NGHIỆP – THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP	242
--	------------

TS. Hồ Thị Hải, TS. Phạm Thị Thuý Liễu, Trần Thị Hà Vy

24. BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG NỀN KINH TẾ GIG TẠI VIỆT NAM.....	252
--	------------

Nguyễn Hồ Đăng Quang

25. PHÁP LUẬT VỀ NỘI DUNG PHÒNG, CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG NỘI QUY LAO ĐỘNG	265
---	------------

PGS.TS Bùi Kim Hiếu, Nguyễn Đình Dũng, Trần Thị Ngọc Phương

26. PHÁP LUẬT VỀ QUÁY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC THỰC TRẠNG VÀ KINH NGHIỆM PHÒNG NGỪA TẠI MỘT SỐ QUỐC GIA....	273
---	------------

ThS Đinh Trần Ngọc Huyền, NCS.ThS Nguyễn Thành Phương

Quách Phong Phú

27. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG	285
--	------------

ThS Nguyễn Mộng Cẩm, ThS Mai Kim Hân

28. PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC TỪ KHÍA CẠNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM	294
---	------------

PGS.TS Bùi Kim Hiếu, TS. Nguyễn Thị Thu Hoài

29. QUY ĐỊNH VỀ CẤP GIẤY PHÉP LAO ĐỘNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM - BẮT CẬP VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ	303
---	------------

ThS Đinh Trần Ngọc Huyền, ThS Diệp Mỹ Nhân

30. PHÁP LUẬT XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH ĐỐI VỚI HÀNH VI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRẺ EM.....	315
--	------------

ThS Trần Thanh Khoẻ

31. TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG VIỆT NAM - THỰC TẾ VÀ TRIỂN VỌNG PHÁT TRIỂN TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ	330
---	------------

NCS.ThS Chu Thị Trinh, TS. Hồ Thị Duyên

32. LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM Ở KHU VỰC KINH TẾ PHI CHÍNH THỨC VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ THỰC TIỄN, PHÁP LÝ ĐỐI VỚI VIỆT NAM	344
--	------------

PGS.TS Bùi Thị Đào

33. TÁC ĐỘNG CỦA GIÀ HÓA DÂN SỐ ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ HỆ THỐNG AN SINH XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM	359
--	------------

Nguyễn Ngọc Tuyết Linh

34. PHÁP LUẬT VỀ HỖ TRỢ ĐÀO TẠO, CHUYỂN ĐỔI NGHỀ VÀ TÌM KIẾM VIỆC LÀM VỚI TRƯỜNG HỢP NHÀ NƯỚC THU HỒI ĐẤT NÔNG NGHIỆP THEO LUẬT ĐẤT ĐAI NĂM 2024.....	372
--	------------

NCS.ThS Nguyễn Thành Phương, ThS Trần Thị Thu Vân

35. MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LUẬT VIỆC LÀM NĂM 2013 VÀ NHỮNG ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ SỬA ĐỔI	383
--	------------

NCS.ThS Đào Chí Nghĩa, NCS.ThS Trương Nguyễn Thanh Thảo

NCS.Ths Lê Văn Tân, ThS. Lê Văn Đức, CH. Võ Tân Phát

TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG VIỆT NAM - THỰC TẾ VÀ TRIỂN VỌNG PHÁT TRIỂN TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

NCS. ThS. Chu Thị Trinh¹

TS. Hồ Thị Duyên²

¹ Trường Đại học Vinh. Email: chutrinhchu@gmail.com

² Trường Đại học Luật Hà Nội

TÓM TẮT

Trong bối cảnh hội nhập, Việt Nam gia nhập nhiều công ước quốc tế¹, việc nội luật hóa các tiêu chuẩn quốc tế về lao động vào các văn bản pháp luật quốc gia đã góp phần tạo ra môi trường lao động hài hòa, ổn định. Tuy nhiên, cùng với việc mở rộng quan hệ lao động, ngày càng xuất hiện nhiều các tranh chấp lao động với quy mô lớn, tính chất phức tạp, đòi hỏi phải giải quyết. Trọng tài lao động là phương thức giải quyết tranh chấp lao động ngoài tòa án, với nhiều ưu điểm, được sử dụng phổ biến ở một số nước phát triển trên thế giới và ngày càng được coi trọng tại Việt Nam. Bài viết phân tích thực trạng về hệ thống trọng tài lao động ở Việt Nam; dự báo xu hướng và triển vọng phát triển của trọng tài lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Trọng tài lao động, giải quyết tranh chấp lao động, hội nhập quốc tế.

ABSTRACT

In the context of integration, Vietnam has joined numerous international conventions, and the incorporation of international labor standards into national legal documents has contributed to creating a harmonious and stable labor environment. However, alongside the expansion of labor relations, there has been an increasing number of labor disputes of large scale and complex nature that require resolution. Labor arbitration is an alternative dispute resolution mechanism outside the court system. With its many advantages, it is widely used in several developed countries around the world then increasing recognition in Vietnam. This article analyzes the current state of the labor arbitration system in Vietnam, forecasts its trend, and explores the prospect of its development in the context of international integration.

Keywords: Labor arbitration, labor dispute resolution, international integration.

Đặt vấn đề

Nghị quyết số 27-NQ/TW về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII xác định nhiệm vụ hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế tổ chức

¹ Việt Nam là thành viên của ILO, cùng với việc ký kết gia nhập các Hiệp định FTA thế hệ mới như Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – EU (EVFTA) cam kết tôn trọng và thúc đẩy các nguyên tắc, quyền cơ bản trong lao động, thể hiện rõ quyết tâm của Việt Nam trong đảm bảo phát triển toàn diện, tăng cường hội nhập quốc tế.

thực hiện pháp luật nghiêm minh, nhất quán, bảo đảm tính thượng tôn của Hiến pháp và pháp luật. Trong lĩnh vực lao động, Ban bí thư đã ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 với chủ trương xây dựng quan hệ lao động (QHLĐ) hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Những năm qua, Việt Nam đã thực hiện hội nhập quốc tế về lao động một cách mạnh mẽ, thể hiện rõ trong việc Việt Nam đã chủ động tham gia vào các cơ chế, thiết chế quốc tế, hoàn thiện thể chế trên cơ sở tiếp cận các tiêu chuẩn và thông lệ quốc tế về lao động; thực hiện lồng ghép, nội luật hóa các cam kết quốc tế trong xây dựng thể chế, hoàn thiện hệ thống pháp luật, bao gồm cả hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ).

Pháp luật lao động Việt Nam đã định ra cơ chế giải quyết TCLĐ thông qua hoà giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLĐ) và toà án nhân dân. Trọng tài lao động - một trong các phương thức giải quyết TCLĐ ngoài tố tụng, là thiết chế cơ bản và là thông lệ chung của quốc tế trong việc giải quyết TCLĐ rất được chú ý hiện nay. Tuy nhiên, tại Việt Nam, mặc dù các chế định về trọng tài lao động (TTLĐ) được thừa nhận từ lâu (khi ban hành Bộ luật Lao động năm 1994 – BLLĐ 1994) nhưng việc củng cố, thúc đẩy thiết chế trọng tài trong giải quyết TCLĐ mới được triển khai trong thời gian gần đây (từ khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực – BLLĐ 2019). Do vậy, tới thời điểm hiện tại, trọng tài chưa thực sự phát huy được vai trò của mình trong đời sống lao động, cơ chế giải quyết TCLĐ này chưa được các bên tranh chấp lựa chọn sử dụng nhiều, hoạt động của HĐTTLĐ chưa có dấu hiệu cải thiện so với tình hình hoạt động ở thời gian trước đây. Trong khi đó, việc lựa chọn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là phù hợp với xu hướng của các nước trên thế giới và bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Do vậy, việc nghiên cứu các quy định của pháp luật về phương thức giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và chỉ ra thực trạng, xu hướng phát triển của TTLĐ Việt Nam hiện nay là vấn đề mang tính cần thiết và toàn diện, nhằm có sự điều chỉnh phù hợp và thích ứng trong bối cảnh phương thức giải quyết tranh chấp thay thế ngày càng được ưu tiên lựa chọn trên thế giới.

1. KHÁI QUÁT VỀ TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam chưa có ghi nhận cụ thể khái niệm “trọng tài” hay “trọng tài lao động” song phương thức giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đã được thừa nhận ở BLLĐ năm 1994 và tiếp tục được củng cố, phát triển ở BLLĐ năm 2012 hay BLLĐ năm 2019. Theo ILO trọng tài là thủ tục trong đó bên thứ ba (có thể là trọng tài cá nhân, hội đồng trọng tài hoặc tòa trọng tài), không đóng vai trò là Tòa án, được trao quyền đưa ra phán quyết để giải quyết tranh chấp². Theo cuốn “Đại từ điển kinh tế thị trường” thì “Trọng tài là một phương pháp giải quyết hoà bình các vụ tranh chấp. Là chỉ đôi bên đương sự tự nguyện đem những sự việc, những vấn đề tranh

² “Arbitration is a procedure whereby a third party (whether an individual arbitrator, a board of arbitrators or an arbitration court), not acting as a court of law, is empowered to take a decision which disposes of the dispute”. Xem tại <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-dispute/lang--en/index.htm>, truy cập 06/12/2024

chấp giao cho người thứ ba có tư cách công bằng chính trực xét xử, lời phán quyết do người này đưa ra có hiệu lực ràng buộc với cả hai bên. Người thứ ba này là người trọng tài do hai bên lựa chọn, hoặc là cơ quan trọng tài³.” Từ đó, có thể xác định, TTLĐ là phương thức giải quyết TCLĐ mà theo đó một trọng tài viên duy nhất hoặc một HĐTTLĐ có thẩm quyền sẽ đứng ra giải quyết các TCLĐ trên cơ sở những quy tắc nhất định theo sự thỏa thuận hợp pháp của các bên tranh chấp hoặc theo quy định của pháp luật.

1.1. Mô hình trọng tài lao động Việt Nam

Các nước trên thế giới có ghi nhận hình thức TTLĐ, các mô hình TTLĐ thường có ba dạng⁴: (i) Trọng tài tự nguyện⁵, phán quyết trọng tài tự nguyện như một sự gợi ý, các bên tranh chấp không bắt buộc phải thi hành trừ khi các bên tự nguyện (Việt Nam, Anh); (ii) Trọng tài tự nguyện với phán quyết trọng tài mang tính bắt buộc (Nhật Bản); (iii) Trọng tài là một cơ chế tranh chấp bắt buộc, phán quyết trọng tài cũng mang tính bắt buộc thi hành (Trung Quốc). Theo quy định hiện hành, hình thức TTLĐ tại Việt Nam hiện nay vẫn là trọng tài tự nguyện, phán quyết tự nguyện thông qua hai sự đồng thuận cốt lõi: (1) các bên đồng thuận lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng trọng tài⁶; và (2) sau khi có quyết định giải quyết tranh chấp, bên nào không đồng ý thực hiện thì có quyền khởi kiện ra tòa, không bắt buộc thi hành⁷. Quy định này tạo ra môi trường giải quyết tranh chấp mang tính linh hoạt, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của các bên, tránh thủ tục phức tạp, tốn kém.

Việc thành lập HĐTTLĐ ở Việt Nam được thực hiện theo cơ chế ba bên theo tinh thần của ILO, gồm đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ và cơ quan nhà nước⁸. Cơ chế ba bên trong QHLĐ hình thành trên cơ sở tương tác giữa Chính phủ với tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ, trong đó Chính phủ có vai trò chính trong việc tham vấn ý kiến của các bên về những vấn đề liên quan đến việc xây dựng, ban hành các chính sách pháp luật về QHLĐ; đối thoại để giải quyết những vướng mắc cũng như hỗ trợ các bên trong việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật lao động, xây dựng QHLĐ hài hòa. Khi phát sinh TCLĐ, cần có cơ chế bảo vệ đặc biệt để đảm bảo

³ Viện nghiên cứu và phổ biến tri thức bách khoa, “Đại từ điển kinh tế thị trường” (tài liệu dịch để tham khảo), Hà Nội, 1998, tr.1989

⁴ Phạm Giang Phương Thư, Hoắc Phú Cường (2024), “Ghi nhận và mở rộng thẩm quyền tổ chức trọng tài tư nhân trong giải quyết tranh chấp lao động”, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế “Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam”, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, tr.346

⁵ Theo ILO, trọng tài tự nguyện được định nghĩa là trường hợp mà trọng tài chỉ được sử dụng khi có sự đồng ý của các bên tranh chấp. Trọng tài bắt buộc là trường hợp mà trọng tài được pháp luật hoặc các cơ quan chính phủ quy định. Đây cũng là trường hợp mà trọng tài có thể được sử dụng bởi một bên tranh chấp mà không cần sự đồng ý của bên kia, hoặc do Chính phủ khởi xướng. Xem thêm tại: Trung tâm Đào tạo Quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế (2013), “Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động: hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động”, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_579489.pdf, truy cập 12/12/2024

⁶ Khoản 1 Điều 189, khoản 1 Điều 193, khoản 1 Điều 197 BLLĐ năm 2019

⁷ Điều 189, Điều 193, Điều 197 BLLĐ năm 2019

⁸ Khoản 2 Điều 185 BLLĐ năm 2019.

tính công bằng và bảo vệ quyền lợi của NLĐ, do NLĐ thường yếu thế hơn NSDLĐ. Việc quy định thành phần HĐTTLĐ có sự tham gia của đại diện ba bên giúp cho HĐTTLĐ có tính trung lập cao hơn, duy trì được sự độc lập một cách tương đối trong quá trình giải quyết TCLĐ.

1.2 Pháp luật về trọng tài lao động Việt Nam

Thẩm quyền của trọng tài lao động

Theo quy định hiện hành⁹, HĐTTLĐ là một trong các cơ quan có thẩm quyền giải quyết TCLĐ, gồm TCLĐ cá nhân, TCLĐ tập thể về quyền và TCLĐ tập thể về lợi ích. So với trước đây, HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích, với vai trò là bên thứ ba trung gian hòa giải, hỗ trợ các bên thương lượng đưa ra phương án giải quyết. Trong trường hợp các bên thỏa thuận được thì HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải thành và ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên. Trường hợp hai bên không thương lượng được hoặc một trong các bên tranh chấp vắng mặt không có lý do chính đáng dù đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai thì HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải không thành¹⁰. BLLĐ năm 2019 đã mở rộng thẩm quyền của HĐTTLĐ, theo đó, không chỉ có thẩm quyền giải quyết các TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể mà vai trò của TTLĐ cũng được coi trọng hơn thông qua việc được đưa ra phán quyết giải quyết tranh chấp với hình thức là quyết định về việc giải quyết tranh chấp¹¹ mà không phải là biên bản hòa giải hay quyết định công nhận sự thỏa thuận giữa các bên như trước đây. Với việc mở rộng thẩm quyền của HĐTTLĐ trong giải quyết TCLĐ đã tạo nên sự linh hoạt cho các bên trong việc lựa chọn cơ chế giải quyết TCLĐ, đề cao tinh thần nguyên tắc tự nguyện, tự định đoạt trong giải quyết tranh chấp, góp phần tạo môi trường lao động hài hòa, ổn định.

Thành lập hội đồng trọng tài lao động và Ban trọng tài lao động

HĐTTLĐ được thành lập ở mỗi tỉnh/ thành phố trực thuộc trung ương theo quyết định của chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh, số lượng thành viên tối thiểu là 15 người, với nhiệm kỳ 05 năm. Chủ tịch Hội đồng là lãnh đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH); Thư ký Hội đồng là công chức Sở LĐ-TB&XH; các thành viên khác là đại diện của Sở LĐ-TB&XH, đại diện công đoàn, đại diện NSDLĐ. Thành phần của HĐTTLĐ được lựa chọn là những người có am hiểu và kiến thức chuyên sâu trong lĩnh vực lao động, được thành lập theo cơ chế ba bên (Nhà nước – đại diện NLĐ – đại diện NSDLĐ) thể hiện rõ cơ chế quản lý QHLĐ ở Việt Nam hiện nay, thể hiện tinh thần xuyên suốt từ khi xác lập, thực hiện, chấm dứt QHLĐ cho tới giải quyết tranh chấp QHLĐ.

Tuy nhiên, với thành phần đề cử trọng tài viên tham gia HĐTTLĐ như trên, trong thực tế sẽ gây ra khó khăn cho bên phía NSDLĐ khi lựa chọn 05 thành viên đại diện cho mình tham gia HĐTTLĐ bởi rất khó để đạt được sự thống nhất giữa các tổ chức

⁹ Khoản 2 Điều 187, điểm b khoản 1 Điều 191, điểm b khoản 1 Điều 195 BLLĐ năm 2019

¹⁰ Khoản 2 Điều 206 BLLĐ năm 2012

¹¹ Khoản 3 Điều 189, khoản 3 Điều 193, khoản 3 Điều 197 BLLĐ năm 2019

đại diện của NSDLĐ trên địa bàn. Hiện nay, một số tổ chức đại diện NSDLĐ có thể đề cử người tham gia HĐTTLĐ như Liên minh Hợp tác xã tỉnh/ thành phố, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) chi nhánh tỉnh/thành phố¹²... Như vậy, căn cứ nào để thống nhất giữa các tổ chức này, ai sẽ là chủ thể đứng ra tổ chức, quy tụ các tổ chức đại diện NSDLĐ trên địa bàn để thực hiện việc đề cử thành viên tham gia HĐTTLĐ tỉnh; và, nếu không thể thống nhất đề cử thì phương án giải quyết thế nào để đạt được mục đích thành lập HĐTTLĐ cấp tỉnh...

Về thành lập Ban trọng tài lao động, khi có yêu cầu giải quyết TCLĐ, HĐTTLĐ quyết định thành lập Ban TTLĐ như sau: Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động; Trọng tài viên lao động do các bên lựa chọn thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng Ban TTLĐ; Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết TCLĐ thì Ban TTLĐ chỉ gồm 01 trọng tài viên lao động đã được lựa chọn. Ban TTLĐ làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số trừ trường hợp Ban TTLĐ chỉ gồm 01 trọng tài viên. Ban TTLĐ hoạt động theo vụ việc, khi TCLĐ được giải quyết thì Ban TTLĐ giải tán. Việc đảm bảo cơ chế ba bên có số trọng tài viên bằng nhau cho thấy vai trò của Ban TTLĐ trong quá trình giải quyết TCLĐ đảm bảo; nguyên tắc khách quan, công bằng được thực hiện nhất quán.

Trọng tài viên lao động phải đảm bảo đồng thời các điều kiện quy định tại Điều 98 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động như: có trình độ đại học trở lên, hiểu biết pháp luật và có ít nhất 05 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến QHLD; không phải là thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên, chấp hành viên, công chức thuộc Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án. Với quy định này, trọng tài viên lao động phải là những người có hiểu biết, có kiến thức pháp luật hoặc có kinh nghiệm thực tiễn liên quan đến lĩnh vực lao động. Tuy nhiên, so sánh với pháp luật Trung Quốc¹³, trọng tài viên lao động có thể là những người đã từng là thẩm phán, người đang giảng dạy pháp luật, người đã hành nghề luật sư từ 03 năm trở lên; thì các quy định hiện hành của pháp luật lao động Việt Nam về tiêu chuẩn trọng tài viên lao động đã phần nào làm lãng phí nguồn nhân lực chất lượng, có hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm thực tiễn trong giải quyết TCLĐ. Bởi vậy, cần xem xét mở rộng tiêu chuẩn cho nhóm chủ thể này, góp phần sử dụng hợp lý nguồn nhân lực có hiểu biết pháp luật cho hoạt động giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp.

Phán quyết trọng tài lao động

Mục tiêu của tổ tụng trọng tài là đảm bảo công lý cho các bên thông qua việc ban hành phán quyết công bằng, minh bạch, hợp lý và logic. Trọng tài không nhằm

¹² Khoản 4 Điều 7 BLLĐ năm 2019

¹³ Điều 20 Luật Hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động Cộng hòa nhân dân Trung Hoa năm 2007

đáp ứng mọi yêu cầu của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp, mà tập trung vào việc bảo vệ các nguyên tắc công bằng và pháp luật¹⁴. BLLĐ năm 2019 quy định, trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp, Ban TTLĐ phải được thành lập; trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban TTLĐ được thành lập, Ban TTLĐ phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp. Quá thời hạn nêu trên mà Ban TTLĐ không được thành lập hoặc không ra quyết định thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết¹⁵. Thời hạn trên phù hợp với việc giải quyết các TCLĐ thông thường, đảm bảo nguyên tắc giải quyết tranh chấp nhanh chóng, kịp thời. Tuy nhiên, đối với một số TCLĐ mang tính chất phức tạp, cần nhiều thời gian để thu thập và xác minh chứng cứ thì thời gian nêu trên có thể chưa đảm bảo để Ban TTLĐ có thể ra quyết định giải quyết tranh chấp.

Bên cạnh đó, theo quy định, sau khi Ban TTLĐ ra quyết định giải quyết tranh chấp, nếu một trong các bên không thi hành thì bên còn lại có quyền yêu cầu tòa án giải quyết¹⁶ hoặc tiến hành các thủ tục để đình công¹⁷. Quy định này làm cho phán quyết trọng tài lao động không có tính chung thẩm, không ràng buộc các bên phải thực hiện, chưa có cơ chế đảm bảo thi hành phán quyết trọng tài.

Hơn nữa, BLLĐ năm 2019 thiếu vắng hoàn toàn các quy định về thực thi phán quyết của TTLĐ trong giải quyết TCLĐ. Việc thực hiện phán quyết trọng tài phụ thuộc vào sự tự nguyện của các bên, hay nói cách khác, phán quyết trọng tài chỉ mang tính chất tham khảo đối với các bên, không có bất kỳ biện pháp cưỡng chế thi hành nào. Điều này dẫn tới việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, vốn là một phương thức giải quyết tranh chấp hiệu quả, trở thành một bước mang tính thủ tục và tốn kém thời gian của các bên¹⁸; không tạo được sức hút và không được ưu tiên lựa chọn khi yêu cầu giải quyết TCLĐ.

2. THỰC TIỄN HOẠT ĐỘNG VÀ TRIỂN VỌNG PHÁT TRIỂN CỦA TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG VIỆT NAM

2.1 Thực tiễn hoạt động của trọng tài lao động Việt Nam

Việc ghi nhận nguyên tắc “coi trọng giải quyết TCLĐ bằng trọng tài”¹⁹ trong BLLĐ năm 2019 đã làm cho vị thế, vai trò của phương thức trọng tài trong giải quyết TCLĐ được nâng cao. Theo số liệu của Bộ LĐ-TB&XH, đến nay đã có 24 tỉnh, thành phố đã kiện toàn đội ngũ trọng tài viên lao động, một số địa phương đã ban hành quy chế hoạt động của HĐTTLĐ, trong đó đã quy định rõ thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp của HĐTTLĐ đối với tất cả các TCLĐ trên cơ sở đồng thuận của hai

¹⁴ Selwyn H. Torff, *Collective Bargaining: Negotiations & Agreements*, New York: McGraw-Hill Book Co., (1953).

¹⁵ Điều 189, Điều 193, Điều 197 BLLĐ năm 2019

¹⁶ Khoản 5 Điều 189, khoản 6 Điều 193, BLLĐ năm 2019

¹⁷ Khoản 4 Điều 197 BLLĐ năm 2019

¹⁸ Phạm Giang Phương Thư, Hoắc Phú Cường (2024), *Bàn về phán quyết của trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động 2019 và kinh nghiệm từ một số quốc gia, Kỳ yếu Hội thảo Quốc tế “Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam”*.

¹⁹ Khoản 2 Điều 180 BLLĐ năm 2019

bên và quyết định của HĐTTLD có giá trị thực thi đối với các bên²⁰. Đến nay, các tỉnh thành có hoạt động giải quyết TCLĐ sôi nổi có thể kể đến là T Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai... Trong đó, Đồng Nai là một trong những tổ chức HĐTTLD đầu tiên được thành lập tại Việt Nam theo khuôn khổ của BLLĐ năm 2019. HĐTTLD Đồng Nai đã tiếp nhận vụ việc đầu tiên vào ngày 11 tháng 10 năm 2022 - một vụ TCLĐ không thể giải quyết thông qua hòa giải. Phiên xử đầu tiên diễn ra vào ngày 7 tháng 11, đánh dấu vụ việc đầu tiên được đưa ra trọng tài tại Việt Nam²¹. Đây được coi là bước tiến quan trọng trên con đường xây dựng hệ thống giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài. Tuy nhiên, trong thực tế, việc lựa chọn áp dụng phương thức này chưa thực sự phổ biến, trọng tài lao động ở nhiều địa phương còn rơi vào tình trạng “thất nghiệp, thiếu việc làm”. Phần lớn khi phát sinh TCLĐ, các bên đều lựa chọn phương thức hòa giải hay tòa án để giải quyết, hầu như không lựa chọn trọng tài.

Thực trạng này xuất phát từ các nguyên nhân sau:

Hạn chế từ quy định pháp luật lao động trong việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài
Trước hết, việc lựa chọn phương thức giải quyết TCLĐ bằng trọng tài chủ yếu là thông qua yêu cầu của các bên, dựa trên “sự đồng thuận”, nhưng chưa có quy định về thỏa thuận yêu cầu HĐTTLD giải quyết tranh chấp. Nghĩa là không có quy định ràng buộc các bên tranh chấp phải lập thỏa thuận giải quyết tranh chấp, cũng như chưa có quy định về hình thức và tính hợp pháp, hiệu lực của thỏa thuận giải quyết TCLĐ. Bên cạnh ưu điểm tạo sự linh hoạt cho các bên trong việc giải quyết tranh chấp thì gây khó khăn trong việc xác định thẩm quyền của HĐTTLD.

Thứ hai, BLLĐ năm 2019 không quy định thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo loại việc mà theo tính chất của TCLĐ phát sinh (TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể). Trong khi đó, thẩm quyền của trọng tài thương mại được xác định theo chủ thể tham gia tranh chấp và theo loại việc. Án lệ số 69/2023/AL về thẩm quyền của Trọng tài thương mại trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh giữa bà Đỗ Thị Mai T (NLĐ) và công ty TNHH R (NSDLĐ) quyết định không chấp nhận yêu cầu của bà T về vấn đề hủy phán quyết của trọng tài thương mại²². Một trong các lập luận mà tòa án đưa ra để bác yêu cầu của bà T là áp dụng khoản 2 Điều 2, khoản 4 Điều 35 Luật Trọng tài thương mại năm 2010 (Luật TTMT năm 2010) và quá trình tố tụng trọng tài của bà T (“tại bản tự bảo vệ cũng như trong

²⁰ Đức Dương, “Thúc đẩy thiết chế hòa giải lao động và trọng tài lao động”, <https://tapchilao dongxahoi.vn/thuc-day-thiet-che-hoa-giai-lao-dong-va-trong-tai-lao-dong-1325873.html>, truy cập 06/12/2024.

²¹ “Dong Nai was among the first group of arbitration councils to be established in Viet Nam under the framework of the 2019 Labour Code. The Dong Nai Labour Arbitration Council received its first case on 11 October 2022 – a labour dispute that could not be resolved via mediation. The first hearing session took place on 7 November, marking the first case to be arbitrated in Viet Nam.” <https://www.ilo.org/resource/news/new-pillar-within-viet-nams-labour-dispute-settlement-system-operational>, truy cập ngày 06/12/2024

²² Thái Vũ (2023), Án lệ số 69/2023/AL về thẩm quyền của Trọng tài thương mại trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh, Tạp chí Tòa án Nhân dân điện tử, <https://tapchitoaan.vn/an-le-so-692023al-ve-tham-quyen-cua-trong-tai-thuong-mai-trong-viec-giai-quyet-tranh-chap-thoa-thuan-bao-mat-thong-tin-va-khong-canh-tranh9472.html>, truy cập 10/12/2024

suốt quá trình tố tụng trọng tài, bà T không đưa ra bất cứ phản đối nào đối với thẩm quyền của trọng tài mà vẫn tiếp tục tố tụng trọng tài, vẫn tham gia phiên họp giải quyết tranh chấp”). Từ án lệ trên, có thể rút ra kết luận, thẩm quyền giải quyết của trọng tài thương mại và TTLĐ có điểm giao nhau vì hiện nay BLLĐ năm 2019 là Luật TTMT năm 2010 chưa có quy định thống nhất về phân biệt thẩm quyền; có thể phát sinh hiện tượng “chồng lấn” về thẩm quyền của các chủ thể tiến hành tố tụng trọng tài đối với những tranh chấp mà các bên tranh chấp là NLĐ và NSDLĐ. Pháp luật Việt Nam hiện nay chưa đặt ra ranh giới để dự liệu về hiện tượng chồng lấn này²³.

Thứ ba, HĐTTLĐ được thành lập ở mỗi tỉnh/thành phố trực thuộc trung ương nên khó quy tụ được các chuyên gia hàng đầu và có uy tín trong lĩnh vực lao động trên phạm vi cả nước. Việc duy trì HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh/thành phố có thể gây ra sự lãng phí cho ngân sách nhà nước²⁴ bởi TCLĐ hiện nay chỉ tập trung ở một số các tỉnh, thành phố lớn có nhiều doanh nghiệp như Hải Dương, Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai... Hoạt động chủ yếu của HĐTTLĐ thường tiến hành thông qua thư ký hội đồng và là các công việc có liên quan đến QHLĐ như tập huấn, đào tạo kỹ năng đối thoại, thương lượng... mà rất ít nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp từ các bên. Đồng thời, với quy định hiện hành, nếu các bên lựa chọn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài thì HĐTTLĐ cấp tỉnh nơi có tranh chấp sẽ tiến hành giải quyết, các bên không có quyền lựa chọn HĐTTLĐ nơi khác giải quyết. Điều này vô hình chung làm hạn chế quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp, chưa đáp ứng nhu cầu lựa chọn HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo yêu cầu các bên. Bên cạnh đó, quy định về cơ chế tổ chức, hoạt động, trình tự, thủ tục cụ thể của mỗi HĐTTLĐ trong BLLĐ còn khá chung chung; hoạt động của HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh/thành phố trực thuộc trung ương ngoài việc tuân thủ một số quy định của BLLĐ năm 2019 và Nghị định hướng dẫn thi hành thì còn thực hiện theo Quy chế do chủ tịch HĐTTLĐ tỉnh đó ban hành sau khi tham khảo ý kiến Sở LĐ-TB&XH, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh và tổ chức đại diện NSDLĐ trên địa bàn tỉnh. Như vậy, HĐTTLĐ ở mỗi địa phương sẽ có quy chế làm việc riêng, mà không có một quy định hay tiêu chí chung để xây dựng quy chế làm việc cho HĐTTLĐ, do vậy, sẽ dẫn tới việc thiếu tính đồng bộ, thống nhất trong hoạt động của HĐTTLĐ.

Thứ tư, chưa có quy định về chi phí thực hiện giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Với quy trình giải quyết TCLĐ nhiều ưu điểm như tính bảo mật cao, trình tự thủ tục linh hoạt, nhanh chóng, tiết kiệm thời gian... trọng tài sẽ trở thành phương thức giải quyết tranh chấp được lựa chọn phổ biến trong thời gian tới. Bởi vậy, cần có các quy định về phí trọng tài khi các bên có yêu cầu giải quyết TCLĐ. Hiện nay, chi phí giải

²³ Châu Minh Thư, Nguyễn Thủy Hiền, Bùi Trần Thiên Hương (2024), Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động – kinh nghiệm của Pháp và kiến nghị cho Việt Nam, Kỳ yếu Hội thảo Quốc tế “Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam”.

²⁴ Vũ Thị Thu Hiền (2015), Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hội đồng trọng tài lao động và kiến nghị hoàn thiện, Tạp chí Luật học, số 5/2015, tr. 31

quyết TCLĐ tại HĐTTLĐ chủ yếu được xem xét dựa trên quy chế của từng HĐTTLĐ ở mỗi địa phương, gây ra sự thiếu thống nhất trong khi áp dụng. Để nâng cao tính chuyên nghiệp, đồng bộ khi áp dụng, cần xây dựng quy chế chung về việc tính phí trọng tài.

Hạn chế từ nhận thức của các bên trong lựa chọn trọng tài giải quyết TCLĐ

Hiện nay, TTLĐ không phát huy được hết các thế mạnh cũng như không đáp ứng được kỳ vọng về giải quyết TCLĐ. Điều này xuất phát từ nguyên nhân các bên trong TCLĐ còn gặp khó khăn khi tiếp cận thủ tục giải quyết TCLĐ thông qua HĐTTLĐ. Nguyên do, đa phần NLĐ trình độ thấp, hầu như ít có hiểu biết về pháp luật lao động, khi tranh chấp xảy ra, phần lớn đều không biết bắt đầu giải quyết từ đâu, không biết liên hệ hay tìm tới cơ quan có thẩm quyền nào để yêu cầu giải quyết. Quyết định cuối cùng là lựa chọn khởi kiện tại Tòa án. Thêm vào đó, niềm tin của người dân đối với phương thức này còn chưa cao, khi phán quyết của trọng tài giải quyết TCLĐ không có cơ chế để đảm bảo thực hiện, chỉ mang tính chất tham khảo, dẫn tới, việc thi hành quyết định vẫn phụ thuộc phần lớn vào thiện chí của các bên, nếu không có thiện chí, thì gần như kết quả giải quyết TCLĐ không đạt được.

Hiện nay, phần lớn TCLĐ được giải quyết chủ yếu bằng con đường tài phán tại tòa án nhân dân tạo nên gánh nặng cho cơ quan tư pháp. Với yêu cầu hội nhập quốc tế cũng như đáp ứng các tiêu chuẩn của CPTPP hay EVFTA mà Việt Nam đã ký kết, pháp luật Việt Nam cần cải thiện các thủ tục giải quyết tranh chấp sao cho đơn giản, dễ tiếp cận đối với mọi người dân, đồng thời tiết kiệm thời gian và chi phí²⁵.

Hạn chế về năng lực của đội ngũ trọng tài viên lao động

Hiện nay, các trọng tài viên (trừ thư ký) làm việc theo chế độ kiêm nhiệm. Việc trả tiền bồi dưỡng dựa trên số ngày thực tế thực hiện công tác giải quyết TCLĐ. Mỗi ngày thực tế nghiên cứu hồ sơ vụ việc, thu thập bằng chứng và tiến hành cuộc họp giải quyết TCLĐ theo phân công thì được hưởng tiền bồi dưỡng mức 5% tiền lương tối thiểu tháng tính bình quân các vùng đối với NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ²⁶. Điều này có thể dẫn tới tâm lý kéo dài thời gian tối đa để nhận được khoản tiền bồi dưỡng cao hơn, làm cho việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài bị kéo dài.

Ngoài ra, dù dựa trên tiêu chuẩn về lựa chọn trọng tài viên thì các trọng tài viên lao động có chuyên môn cao trong lĩnh vực này; song, về mặt kỹ năng, kinh nghiệm về trọng tài, thu thập chứng cứ, kỹ năng xác minh thông tin còn hạn chế. Đây cũng là một trong các nguyên nhân làm cho phương thức trọng tài hiện nay chưa được ưu tiên lựa chọn.

2.2 Triển vọng phát triển trọng tài lao động ở Việt Nam

²⁵ Lê Ngọc Tường Vy, Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 9, 2023.

²⁶ Khoản 1 Điều 103 Nghị định 145/2020/NĐ-CP

Trong quá trình hội nhập quốc tế, thực hiện các cam kết quốc tế và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, xuất hiện các vấn đề trong QHLD cần giải quyết, nổi bật là hoàn thiện hệ thống giải quyết TCLĐ. Trọng tài lao động được sự báo sẽ là phương thức giải quyết TCLĐ được áp dụng phổ biến trong tương lai tại Việt Nam, xuất phát từ các ưu điểm sau: (1) Trình tự, thủ tục đơn giản, linh hoạt (các bên có thể chủ động lựa chọn trọng tài, cung cấp tài liệu chứng cứ cho trọng tài viên, thay đổi thời gian tổ chức phiên họp giải quyết tranh chấp, không trải qua nhiều cấp xét xử như tòa án); (2) Tính bảo mật thông tin cao. Khác với tòa án phải thực hiện xét xử công khai, trọng tài lao động có thể đảm bảo tính bảo mật cho toàn bộ quá trình giải quyết tranh chấp của các bên tham gia, bảo vệ uy tín, hình ảnh cho các bên (nhất là NSDLĐ); (3) Tính linh hoạt, mềm dẻo trong thực hiện. Các bên tranh chấp được quyền chủ động lựa chọn trọng tài giải quyết, lựa chọn được các chuyên gia có chuyên môn, kinh nghiệm, uy tín trong ngành, đảm bảo chất lượng giải quyết tranh chấp đạt hiệu quả... TTLĐ đang trở thành xu thế giải quyết được ưu tiên lựa chọn trên thế giới.

Bên cạnh đó, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát huy các phương thức giải quyết tranh chấp thay thế (trong đó có TTLĐ) ngày càng được chú trọng nhằm giảm tải áp lực giải quyết công việc cho hệ thống tòa án. Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách để thúc đẩy giải quyết tranh chấp nói chung, TCLĐ nói riêng bằng phương thức ngoài tòa án như: “khuyến khích việc giải quyết một số tranh chấp thông qua thương lượng, hòa giải, trọng tài”²⁷; “kết hợp các phương thức phi tố tụng tư pháp với phương pháp tố tụng tư pháp”²⁸. Đáng chú ý, Nghị quyết số 27-NQ/TW xác định đã mục tiêu “xây dựng đội ngũ hành nghề công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp đủ về số lượng và đảm bảo chất lượng, hoạt động chuyên nghiệp, tuân thủ pháp luật và chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng tốt nhu cầu của xã hội”²⁹ càng củng cố vững chắc hơn cho việc phát triển hệ thống tố tụng trọng tài nói chung, tố tụng trọng tài lao động tại Việt Nam nói riêng.

Ngoài ra, thông qua các hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức của người dân về hệ thống cơ chế giải quyết tranh chấp, hiểu biết của người dân về phương thức trọng tài ngày càng cao, họ nhận thức rõ các ưu điểm của phương thức này và đang dần thay đổi thói quen lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp từ tố tụng sang ngoài tố tụng, tiêu biểu, năm 2022 HĐTTLĐ tỉnh Đồng Nai đã thụ lý giải quyết vụ việc về lao động đầu tiên bằng phương thức trọng tài, đặt dấu mốc cho bước phát triển của phương thức giải quyết TCLĐ này tại Việt Nam.

²⁷ Nghị quyết số 48-NQ/TW ngày 24/5/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược xây dựng hoàn thiện hệ thống pháp luật đến năm 2010, định hướng đến năm 2020.

²⁸ Nghị quyết số 99/NQ-CP ngày 03/10/2017 của Chính phủ về Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 03/6/2017 của Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

²⁹ Tiêu mục 7, Mục IV Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

Một yếu tố nữa giúp xác định xu hướng, triển vọng phát triển của TTLĐ tại Việt Nam đó là: việc thúc đẩy giải quyết TCLĐ thông qua phương thức trọng tài thể hiện tính phù hợp của pháp luật quốc gia với thông lệ quốc tế; thể hiện sự đồng thuận cao với các cam kết quốc tế về lao động của Việt Nam; thúc đẩy đầu tư kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Do vậy, trong tương lai, với việc mở rộng hợp tác quốc tế, TTLĐ sẽ trở thành phương thức giải quyết TCLĐ phổ biến, được ưu tiên lựa chọn.

3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

3.1. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài

Trước hết, hoàn thiện quy định về thành lập HĐTTLĐ. Việc thiếu thống nhất của các tổ chức đại diện NSDLĐ trong thành phần HĐTTLĐ có thể làm cản trở quá trình thành lập ở một số địa phương. Do vậy, đề xuất trong trường hợp các tổ chức đại diện NSDLĐ không thống nhất đề cử thì Chủ tịch UBND tỉnh quyết định bổ nhiệm trong số danh sách được các thành viên đề cử dựa trên tiêu chuẩn quy định của pháp luật để HĐTTLĐ sớm được thành lập và đi vào hoạt động.

Thứ hai, bổ sung quy chế hoạt động của Ban TTLĐ. Cần ban hành quy chế hoạt động của HĐTTLĐ và áp dụng thống nhất trên cả nước, thay vì mỗi HĐTTLĐ ban hành một quy chế riêng như hiện nay. Dựa trên cơ sở quy chế chung của TTLĐ, các trọng tài viên có cơ sở pháp lý thống nhất để tiến hành các hoạt động như thu thập chứng cứ, tổ chức phiên họp, bảo mật thông tin... Điều này tạo ra sự thống nhất về quy trình giải quyết TCLĐ, quy chế hoạt động của các HĐTTLĐ trên toàn quốc.

Thứ ba, bổ sung quy định về thẩm quyền giải quyết TCLĐ của TTLĐ theo hướng thành lập Trung tâm TTLĐ ở một số khu vực nhất định, dựa trên nhu cầu thực tế về giải quyết TCLĐ (ví dụ Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Cần Thơ). Khi xảy ra TCLĐ, các bên có thỏa thuận lựa chọn TTLĐ giải quyết sẽ có quyền lựa chọn bất kỳ trung tâm trọng tài nào trên cả nước để giải quyết. Như vậy vừa hạn chế được sự lãng phí, vừa thống nhất việc thực hiện phán quyết trọng tài trên phạm vi cả nước, vừa đề cao nguyên tắc tự định đoạt của các bên trong giải quyết TCLĐ.

Thứ tư, bổ sung quy định về thỏa thuận trọng tài. Cần quy định rõ thời điểm xác lập thỏa thuận (trước, trong hay sau khi xảy ra tranh chấp); hình thức của thỏa thuận (văn bản riêng hay có thể thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hay có thể thỏa thuận bằng lời nói); nội dung cơ bản của thỏa thuận trọng tài. Đây là căn cứ xác định thỏa thuận lựa chọn trọng tài hợp pháp hay không, hạn chế các trường hợp thỏa thuận vô hiệu, làm cơ sở cho việc các bên gửi yêu cầu giải quyết TCLĐ tới HĐTTLĐ.

Thứ năm, bổ sung quy định về hiệu lực phán quyết trọng tài. Việc thiếu tính ràng buộc trong phán quyết trọng tài làm cho phương thức này kém hấp dẫn với các bên tranh chấp. Cần bổ sung quy định của pháp luật về hiệu lực phán quyết trọng tài theo hướng: (i) quyết định giải quyết TCLĐ của HĐTTLĐ mang tính chung thẩm, bắt buộc

các bên thi hành; (ii) Tòa án chỉ có thẩm quyền xem xét về quy trình tố tụng trọng tài, nếu vi phạm nghiêm trọng quy trình tố tụng trọng tài thì có quyền hủy quyết định trọng tài. Trong bất kỳ trường hợp nào, nếu TTLĐ đã có quyết định giải quyết tranh chấp thì tòa án không giải quyết lại tranh chấp đó.

Thứ sáu, bổ sung quy định về phí trọng tài. Chi phí giải quyết tranh chấp cũng là một yếu tố tác động tới việc các bên có lựa chọn phương thức đó để giải quyết TCLĐ hay không. Bởi vậy, để hoạt động giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được thực hiện thuận lợi, phát huy được các ưu điểm vốn có của nó, cần có các quy định về việc thu phí trọng tài. Theo đó, cần có quy định chung về việc tính phí khi áp dụng cơ chế này, trong đó có tính đến các yếu tố ưu tiên trong việc miễn giảm phí trọng tài so với án phí của Tòa án để khuyến khích các bên lựa chọn giải quyết TCLĐ qua phương thức này.

3.2. Nâng cao năng lực đội ngũ trọng tài viên lao động

Trọng tài viên lao động là những người trực tiếp thực hiện quy trình giải quyết TCLĐ. Để đạt được hiệu quả cao, ngoài việc lựa chọn đội ngũ trọng tài viên lao động có chuyên môn cao về lĩnh vực lao động, còn đòi hỏi lực lượng này có kỹ năng trong áp dụng phương thức trọng tài. Bởi vậy, cần tăng cường các chương trình tập huấn kỹ năng giải quyết TCLĐ cho trọng tài viên lao động; tổ chức các đợt học tập, trao đổi kinh nghiệm về kỹ năng giải quyết TCLĐ bằng trọng tài với một số trung tâm trọng tài lao động của các nước trong khu vực và thế giới, nhằm học tập kinh nghiệm, kỹ năng, mô hình giải quyết, nâng cao năng lực trọng tài viên.

Bên cạnh đó, xem xét mở rộng đối tượng những người có kiến thức pháp lý, kinh nghiệm pháp luật có thể trở thành trọng tài viên lao động như: người từng là thẩm phán, người đang giảng dạy pháp luật, người đã hành nghề luật sư từ 03 năm trở lên... góp phần sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực lao động chất lượng cao, nâng cao chất lượng và uy tín trọng tài viên.

3.3. Thúc đẩy truyền thông về cơ chế giải quyết TCLĐ bằng trọng tài

Hiện nay, thói quen của các bên trong giải quyết TCLĐ là hòa giải hoặc khởi kiện tại tòa án, rất ít sử dụng TTLĐ. Một trong các nguyên nhân là do người dân không biết tới TTLĐ. Để nâng cao sự hiểu biết của người dân về phương thức trọng tài trong giải quyết TCLĐ cần làm tốt công tác truyền thông. Trước hết là truyền thông về thẩm quyền giải quyết TCLĐ của HĐTTLĐ. Thông qua công tác truyền thông, người dân có thể biết được HĐTTLĐ cũng là chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ để lựa chọn áp dụng.

Ngoài ra, cần truyền thông về kinh nghiệm làm việc, năng lực chuyên môn, hiệu quả giải quyết tranh chấp của đội ngũ trọng tài viên lao động. Thông qua các kênh truyền thông của HĐTTLĐ, cần công khai, quảng bá các thông tin liên quan đến đội ngũ trọng tài viên (năng lực, trình độ chuyên môn...), thống kê số lượng vụ việc TCLĐ giải quyết thành công bằng trọng tài để NLĐ và NSDLĐ biết tới, tăng thêm niềm tin

vào cơ chế giải quyết tranh chấp này, từ đó nâng cao sự lựa chọn của các bên trong yêu cầu giải quyết TCLĐ.

Kết luận

Một hệ thống giải quyết tranh chấp hiệu quả là hệ thống nhằm mục đích ngăn ngừa tranh chấp ban đầu và sau đó giải quyết một cách trật tự và “hòa bình” những tranh chấp phát sinh dù đã nỗ lực phòng ngừa, chủ yếu thông qua nỗ lực của các bên tranh chấp³⁰. Khuyến nghị số 92 về Hòa giải và Trọng tài tự nguyện của ILO nhấn mạnh các quốc gia cần thiết lập các thủ tục giải quyết tranh chấp ít tốn kém, nhanh chóng và nếu phù hợp, tính đến cả sự cân bằng về đại diện của NSDLĐ và NLĐ. Là thành viên của ILO và các hiệp định thương mại thế hệ mới, Việt Nam đã và đang nỗ lực xây dựng và hoàn thiện hệ thống cơ chế giải quyết TCLĐ ngoài tòa án nói chung và hệ thống trọng tài lao động nói riêng ngày càng chất lượng, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế sâu rộng, hướng tới xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.
2. Nghị quyết số 48-NQ/TW ngày 24/5/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược xây dựng hoàn thiện hệ thống pháp luật đến năm 2010, định hướng đến năm 2020.
3. Nghị quyết số 99/NQ-CP ngày 03/10/2017 của Chính phủ về Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 03/6/2017 của Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.
4. Bộ luật Lao động năm 2019.
5. Luật Hoà giải và Trọng tài Tranh chấp lao động Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm 2007.
6. Trung tâm đào tạo quốc tế của ILO, “*Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động – Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động*”, tháng 2/2013.
7. Vũ Thị Thu Hiền (2015), “*Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hội đồng trọng tài lao động và kiến nghị hoàn thiện*”, Tạp chí Luật học, số 5/2015.
8. Phạm Giang Phương Thư, Hoắc Phú Cường (2024), “*Bàn về phán quyết của trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động 2019 và kinh nghiệm từ một số quốc gia*”, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế “Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam”, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

³⁰ Trung tâm đào tạo quốc tế của ILO, “*Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động – Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động*”, tháng 2/2013.

9. Châu Minh Thư, Nguyễn Thúy Hiền, Bùi Trần Thiên Hương (2024), “*Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động – kinh nghiệm của Pháp và kiến nghị cho Việt Nam*”, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế “Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam”.
10. Phạm Giang Phương Thư, Hoắc Phú Cường (2024), “*Ghi nhận và mở rộng thẩm quyền tổ chức trọng tài tư nhân trong giải quyết tranh chấp lao động*”, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế “Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam”, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.
11. Lê Ngọc Tường Vy, “*Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam*, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*”, số 9, 2023.
12. Selwyn H. Torff, *Collective Bargaining: Negotiations & Agreements*, New York: McGraw-Hill Book Co., (1953).
13. Thái Vũ (2023), “*Án lệ số 69/2023/AL về thẩm quyền của Trọng tài thương mại trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh*”, *Tạp chí Tòa án Nhân dân điện tử*, <https://tapchitoaan.vn/an-le-so-692023al-ve-tham-quyen-cua-trong-tai-thuong-mai-trong-viec-giai-quyet-tranh-chap-thoa-thuan-bao-mat-thong-tin-va-khong-can-tranh9472.html>, truy cập 10/12/2024
14. Trung tâm Đào tạo Quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế (2013), “*Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động: hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động*”, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_579489.pdf, truy cập 12/12/2024
15. <https://tapchilaodongxahoi.vn/thuc-day-thiet-che-hoa-giai-lao-dong-va-trong-tai-lao-dong-1325873.html>
16. <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-dispute/lang--en/index.htm>