

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ TƯ PHÁP

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

VŨ THỊ THU HIỀN

**PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP
LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH Ở VIỆT NAM**

Chuyên ngành : Luật Kinh tế

Mã số : 62 38 01 07

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2016

Công trình được hoàn thành tại:

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

Người hướng dẫn khoa học: **1. TS. Nguyễn Thị Kim Phụng**
2. TS. Đỗ Ngân Bình

Phản biện 1: PGS.TS Phạm Hữu Nghị

Phản biện 2: PGS.TS Lê Thị Hoài Thu

Phản biện 3: PGS.TS Đinh Dũng Sỹ

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án tiến sĩ cấp trường, họp tại Trường Đại học Luật Hà Nội, vào hồi.....ngày
.....tháng năm 201

Có thể tìm hiểu luận án tại:

1. Thư viện Quốc Gia;
2. Thư viện Trường Đại học Luật Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường ở Việt Nam, TCLĐ, đặc biệt là TCLĐTT về lợi ích có chiều hướng gia tăng về số lượng và phức tạp về tính chất. Bên cạnh những tác động có tính tích cực, TCLĐTT, đặc biệt là TCLĐTT về lợi ích đã có những ảnh hưởng xấu đến mối quan hệ lao động giữa hai bên, tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng như sự ổn định của nền kinh tế - xã hội.

Theo quy định của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006, TTLĐ chỉ có quyền đình công sau khi vụ TCLĐTT về lợi ích đã qua thủ tục hoà giải tại HGVLD, HĐTTLĐ nhưng không thành hoặc HĐTTLĐ không tiến hành hoà giải TCLĐTT về lợi ích trong thời hạn luật định. Tuy nhiên, qua nghiên cứu thực tế các TCLĐTT về lợi ích là nguyên nhân của phần lớn các cuộc đình công xảy ra từ năm 2006 đến hết tháng 4 năm 2013, có thể thấy rằng khi có tranh chấp với NSDLĐ thì giải pháp đầu tiên mà TTLĐ lựa chọn (thay vì cuối cùng như quy định của pháp luật) là đình công. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng hầu hết các cuộc đình công xảy ra trong thời gian qua đều không hợp pháp.

Nguyên nhân của tình trạng trên có nhiều, bên cạnh những nguyên nhân thuộc về chính các bên tranh chấp và cơ chế quản lý của Nhà nước, một nguyên nhân quan trọng dẫn đến việc TTLĐ sử dụng đình công là vũ khí đầu tiên khi có TCLĐTT về lợi ích thời gian qua là do quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích còn nhiều bất cập.

Nhằm khắc phục những vướng mắc, bất cập của pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nói riêng, BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành về TCLĐ đã có nhiều sửa đổi, bổ sung. Bên cạnh những quy định tiến bộ liên quan đến chủ thể hoà giải TCLĐ tại cơ sở, pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng vẫn còn nhiều điểm chưa hoàn thiện, chưa bám sát và thể chế hoá đầy đủ quan điểm của Đảng về xây dựng Nhà nước pháp quyền, cải cách tư pháp và tinh thần hội nhập, chưa kế thừa đầy đủ các quy định về giải quyết TCLĐ của Việt Nam cũng như chưa vận dụng các kinh nghiệm có tính phổ biến về giải quyết TCLĐ của các nước trên thế giới phù hợp với điều kiện nước ta. Những vướng mắc, bất cập của pháp luật hiện hành không những ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả của hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích trên thực tế, làm suy giảm vị trí, vai trò của hệ thống chủ thể giải quyết TCLĐ của Nhà nước mà vô hình chung còn tạo cho các bên

tranh chấp một tâm lý/thói quen có thể dễ dàng phá vỡ các kết quả hai bên đã thoả thuận được bất cứ khi nào.

Từ những lý do trên, nghiên cứu sinh đã lựa chọn đề tài: “***Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam***” làm đề tài nghiên cứu cho luận án tiến sĩ của mình.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích của luận án là nghiên cứu những vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐTT về lợi ích và thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về giải quyết TCLĐTT về lợi ích để trên cơ sở đó đưa ra những đóng góp nhằm hoàn thiện hệ thống lý luận về giải quyết TCLĐTT về lợi ích; hoàn thiện hệ thống các quy định giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam trên hai phương diện điều chỉnh pháp luật và áp dụng pháp luật.

Để đạt được mục đích nêu trên, luận án đã tập trung vào giải quyết các nhiệm vụ chính sau:

Thứ nhất, tổng quan về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án. Cụ thể, tiến hành hồi cứu, thu thập các tài liệu, công trình khoa học liên quan đến đề tài luận án, tìm hiểu, nhận xét, đánh giá và nêu quan điểm về những vấn đề đã được các công trình khoa học trước đó nghiên cứu. Từ đó, khái quát các nội dung cơ bản chưa được các công trình nghiên cứu đề cập tới để định hướng các vấn đề, nội dung sẽ được giải quyết trong luận án.

Thứ hai, nghiên cứu làm sáng tỏ vấn đề lý luận cơ bản về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT lợi ích như khái niệm, đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích; khái niệm pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích, mục đích, nội dung điều chỉnh pháp luật giải quyết TCLĐTT lợi ích. Những vấn đề lý luận này được khái quát từ sự nghiên cứu các quy định của pháp luật lao động quốc tế và pháp luật lao động quốc gia.

Thứ ba, phân tích, đánh giá thực trạng các quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT lợi ích ở Việt Nam, rút ra các nhận xét về những ưu điểm cũng như những tồn tại, bất cập trong các quy định của pháp luật hiện hành trên cơ sở so sánh với các quy định của pháp luật lao động các giai đoạn trước đây và pháp luật lao động quốc tế.

Thứ tư, luận giải về sự cần thiết và yêu cầu khách quan của việc hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế hiện nay.

Thứ năm, đề xuất các ý kiến sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích hiện hành trên cơ sở lý luận và thực trạng pháp luật đã nghiên cứu.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Luận án nghiên cứu quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo quy định của BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Theo đó, nội dung pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam là đối tượng nghiên cứu của luận án bao gồm: nguyên tắc giải quyết TCLĐ; chủ thể có thẩm quyền giải quyết; trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Để làm sâu sắc vấn đề nghiên cứu, tùy từng nội dung và yêu cầu đặt ra, luận án tham khảo, so sánh, đối chiếu với các quy định của pháp luật lao động và pháp luật có liên quan của Việt Nam, quy định của pháp luật quốc tế trong các công ước, khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) và pháp luật lao động một số nước trên thế giới có liên quan đến các nội dung nêu trên.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận án được nghiên cứu dựa trên phương pháp luận của học thuyết Mac – Lenin, bao gồm phép biện chứng duy vật và phương pháp luận duy vật lịch sử. Theo đó, các vấn đề về pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích được nghiên cứu ở trạng thái vận động và phát triển trong mối quan hệ không tách rời với các yếu tố chính trị, kinh tế, xã hội. Trong quá trình nghiên cứu, luận án còn dựa trên cơ sở các quan điểm, định hướng của Đảng và Nhà nước về quan hệ lao động tập thể trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam.

Các phương pháp nghiên cứu cụ thể được sử dụng để thực hiện luận án bao gồm: phương pháp hồi cứu các tài liệu, phân tích, chứng minh, so sánh, tổng hợp, dự báo khoa học.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- Luận án đã phân tích và làm rõ hơn, hoàn thiện hơn 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 quan hệ lao động, 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 xác định được các yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích đồng thời đề xuất một số kiến nghị nhằm

sửa đổi, bổ sung một số quy định về tranh chấp và giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo 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 về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích trong khoa học Luật lao động ở Việt Nam.

Luận án là tài liệu tham khảo hữu ích cho các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong quá trình xây dựng pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nói riêng. Luận án cũng là tài liệu cho các cơ sở nghiên cứu khoa học, giảng dạy, học tập về pháp luật lao động; cho NLĐ, tổ chức đại diện TTLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ và các đối tượng khác có mong muốn, tìm hiểu về pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nói riêng.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình đã được công bố có liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận án được kết cấu gồm 04 chương.

- Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích

- Chương 2: Một số vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích

- Chương 3: Thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam

- Chương 4: Hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam

Chương 1

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

1.1. Khái quát chung về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

1.1.1. Tình hình nghiên cứu của các tác giả nước ngoài

Trong phạm vi tiếp cận được của nghiên cứu sinh, hiện nay có một công trình nghiên cứu về vấn đề giải quyết TCLĐTT tại Việt Nam của tác giả nước ngoài. Đó là bài tham luận hội thảo “*Quan hệ lao động và vấn đề giải quyết TCLĐ tại Việt Nam*” của tiến sĩ Chang Hee Lee được công bố vào năm 2006.

Bên cạnh đó còn có cuốn sách “*Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study*” xuất bản năm 1995 của tác giả Eladio Daya – chuyên gia của Ban Luật lao động và Quan hệ lao động của ILO. Cuốn sách này được dịch sang tiếng Việt Nam với tiêu đề “*Thủ tục hòa giải và trọng tài các TCLĐ*”.

1.1.2. Tình hình nghiên cứu của các tác giả trong nước

1.1.2.1. Bài viết khoa học

Trong số các bài viết khoa học đã công bố, có các bài viết sau liên quan đến đề tài luận án: “*Một số vấn đề về TCLĐCN và TCLĐTT*” của tác giả Trần Thị Thúy Lâm đăng trên Tạp chí Luật học số 5/1996; bài viết “*Hòa giải và trọng tài trong giải quyết TCLĐ*” của tác giả Nguyễn Hữu Chí đăng trên Tạp chí Luật học số 4/1997; bài viết “*Cách tháo gỡ một số vướng mắc khi giải quyết các TCLĐ tại Tòa án*” của tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng đăng trên Tạp chí Luật học số 1/1999; bài viết “*Về TCLĐTT và việc giải quyết TCLĐTT*” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng đăng trên Tạp chí Luật học số 2/2001; bài viết “*Những điểm mới của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về tranh chấp và giải quyết TCLĐ*” của tác giả Nguyễn Hữu Chí đăng trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 12/2002; bài viết “*Bàn thêm về TCLĐ*” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng đăng trên Tạp chí Luật học số 3/2003; bài viết “*Một số điểm cần sửa đổi, bổ sung trong Pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ*” của tác giả Đỗ Ngân Bình đăng trên Tạp chí Luật học số 4/2003; bài viết “*Giải quyết TCLĐ và đình công*” của tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 4/2004; bài viết “*Hòa giải các TCLĐ trong giai đoạn tiền tố tụng – một số vấn đề đặt ra và hướng hoàn thiện*” của tác giả Nguyễn Văn Bình đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 3/2006; bài viết “*Những điểm mới về TCLĐ và giải quyết TCLĐ theo*

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006” của tác giả Nguyễn Xuân Thu đăng trên Tạp chí Luật học số 7/2007; bài viết “*Một số ý kiến về Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về giải quyết TCLĐ và đình công*” của tác giả Đỗ Ngân Bình đăng trên Tạp chí Khoa học pháp lý số 2/2007; bài viết “*Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết TCLĐTT*” của tác giả Trần Hoàng Hải và Đinh Thị Chiến đăng trên Tạp chí Luật học số 10/2010; bài viết “*Một số vấn đề về phân loại TCLĐ và thẩm quyền xử lý TCLĐTT về quyền và lợi ích*” của tác giả Đào Xuân Hội đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 7/2012; bài viết “*Bắt cập trong áp dụng các quy định pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam hiện nay*” của tác giả Lê Thị Hoài Thu đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 11/2015.

1.1.2.2. *Giáo trình, sách chuyên khảo*

- Giáo trình: Ngoài các bài viết khoa học, những vấn đề liên quan đến pháp luật giải quyết TCLĐTT nói chung cũng được đề cập trong Chương XIV Giáo trình Luật Lao động của Đại học Luật Hà Nội (do TS Lưu Bình Nhưỡng làm chủ biên); Chương XIV Giáo trình Luật Lao động Việt Nam của Khoa Luật, Đại học quốc gia (do TS Phạm Công Trứ làm chủ biên); Chương XII Giáo trình Luật Lao động của Đại học Huế (do PGS.TS Nguyễn Hữu Chí làm chủ biên); Chương XII Giáo trình Luật Lao động của Viện Đại học Mở Hà Nội (do PGS.TS Nguyễn Hữu Chí làm chủ biên)...

- Sách chuyên khảo: sách chuyên khảo liên quan trực tiếp đến pháp luật giải quyết TCLĐTT, trong đó có pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích đã được công bố là “*Pháp luật về giải quyết TCLĐTT - kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*” do tác giả Trần Hoàng Hải làm chủ biên, Nxb chính trị Quốc gia xuất bản tháng 6 năm 2011. Đây là công trình nghiên cứu mới nhất và cũng là công trình nghiên cứu có liên quan trực tiếp đến vấn đề pháp luật giải quyết TCLĐTT.

1.1.2.3. *Luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ*

Trong số các luận án, luận văn đã công bố, có các công trình sau đây liên quan đến đề tài luận án: luận văn “*TCLĐ và giải quyết TCLĐ*” năm 1996 của tác giả Lưu Bình Nhưỡng; luận án “*Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*” năm 2001 của tác giả Lưu Bình Nhưỡng; luận văn “*Pháp luật về giải quyết TCLĐ của Việt Nam nhìn từ góc độ so sánh với Luật lao động Thái Lan*” năm 2005 của tác giả Nguyễn Việt Hoàng; luận văn “*TCLĐ và giải quyết TCLĐ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam*” năm 2007 của tác giả Nguyễn Thị Bích; luận án “*Cơ chế ba bên trong việc giải quyết TCLĐ ở Việt Nam*” năm 2008 của tác giả Nguyễn Xuân Thu; luận văn thạc sĩ luật học “*So sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về giải quyết TCLĐ*” năm 2009 của tác giả Trịnh Thị Thu Hà; luận án “*TULĐTT -*

nghiên cứu so sánh giữa pháp luật lao động Việt Nam và Thụy Điển” năm 2011 của tác giả Hoàng Thị Minh.

1.1.2.4. Đề tài nghiên cứu khoa học

Các đề tài nghiên cứu khoa học liên quan đến luận án chủ yếu là đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở. Cụ thể là đề tài khoa học cấp Đại học Quốc Gia: *“Tranh chấp và giải quyết TCLĐ ở Việt Nam”* năm 2004 do tác giả Lê Thị Hoài Thu là chủ nhiệm đề tài; đề tài *“Nghiên cứu nhằm góp phần sửa đổi, bổ sung BLLĐ trong giai đoạn hiện nay”* năm 2010 do tiến sĩ Trần Thị Thuý Lâm làm chủ nhiệm đề tài (trong đó, tác giả Đỗ Ngân Bình đã viết chuyên đề *“Hoàn thiện các quy định về giải quyết TCLĐTT trong BLLĐ sửa đổi năm 2006”*).

1.2. Đánh giá về sự liên quan của các công trình nghiên cứu đã công bố với đề tài luận án

1.2.1. Sự liên quan của các công trình khoa học đã công bố với vấn đề lý luận về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Đa số các công trình mới chỉ đề cập đến một số vấn đề chung về TCLĐ và giải quyết TCLĐ. Một số công trình khoa học có nghiên cứu liên quan đến khái niệm, đặc điểm của TCLĐTT, bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách chuyên sâu, toàn diện và đầy đủ những vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

1.2.2. Sự liên quan của các công trình khoa học đã công bố với vấn đề thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam

Phần lớn các công trình khoa học mới chỉ phân tích, bình luận các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐ nói chung. Một số công trình có đề cập đến pháp luật giải quyết TCLĐTT, bao gồm cả pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhưng là pháp luật giai đoạn trước khi BLLĐ năm 2012 được ban hành.

Sau khi BLLĐ năm 2012 được ban hành, có 02 bài viết đề cập đến TCLĐTT, bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích. Tuy nhiên, bài viết *“Một số vấn đề về phân loại TCLĐ và thẩm quyền xử lý TCLĐTT về quyền và lợi ích”* của tác giả Đào Xuân Hội mới chỉ dừng lại ở việc phân tích định nghĩa TCLĐTT về lợi ích được quy định trong BLLĐ năm 2012. Một số phần viết tại mục 1 trong bài viết *“Bất cập trong áp dụng các quy định pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam hiện nay”* của tác giả Lê Thị Hoài Thu có liên quan trực tiếp đến chương 3 của luận án. Mặc dù bài viết này được công bố khi nghiên cứu sinh đã bảo vệ xong luận án tại Hội đồng chấm luận án cấp

cơ sở nhưng những phân tích về thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT của bài viết là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích trong quá trình nghiên cứu sinh hoàn thiện luận án.

1.2.3. Sự liên quan của các công trình đã nghiên cứu với vấn đề hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam

Các kiến nghị hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng trong các công trình nghiên cứu thời gian qua có giá trị khoa học cao. Nhiều kiến nghị đã được tiếp thu và thể hiện trong BLLĐ năm 2012 như việc bỏ Hội đồng hoà giải lao động cơ sở. Tuy nhiên, hầu hết các kiến nghị, đề xuất trong các công trình khoa học đã công bố đều nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích giai đoạn trước năm 2012.

1.3. Những nội dung được luận án tập trung nghiên cứu

Thứ nhất, nghiên cứu những vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Thứ hai, nghiên cứu và đánh giá thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam. Cụ thể, nghiên cứu thực trạng pháp luật về nguyên tắc giải quyết TCLĐTT về lợi ích; thực trạng pháp luật về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích; thực trạng pháp luật về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Thứ ba, đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam.

Chương 2

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH VÀ PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH

2.1. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

2.1.1. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích – hiện tượng khách quan trong nền kinh tế thị trường

Mặc dù pháp luật lao động cho phép các bên của quan hệ lao động tập thể được tự do, tự nguyện thoả thuận nhằm xác lập các điều kiện lao động mới trong TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động nhưng trong quá trình thực hiện TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động, giữa các bên vẫn có thể xuất hiện các xung đột, mâu thuẫn, bất đồng. Những mâu thuẫn, bất đồng này có thể phát sinh khi một trong hai bên cho rằng bên kia vi phạm thoả thuận đã ký kết hoặc có thể phát sinh khi một trong hai bên muốn thay đổi,

bổ sung hay gia hạn hiệu lực của TULĐTT... Những bất đồng giữa hai bên của quan hệ lao động tập thể phát sinh khi không bên nào có hành vi vi phạm pháp luật lao động hay vi phạm TULĐTT/thỏa thuận tập thể về lao động là những TCLĐTT về lợi ích.

TCLĐTT về lợi ích là một hiện tượng có tính tất yếu khách quan trong nền kinh tế thị trường bởi vì khi tham gia quan hệ mua bán sức lao động, cả NLĐ và NSDLĐ đều đặt ra mục đích của mình và cố gắng để đạt được mục đích đó một cách tối đa. Một cách tự nhiên, NLĐ luôn có xu hướng đòi hỏi tiền lương và các quyền lợi ở mức cao nhất có thể, trong khi đó NSDLĐ lại có xu hướng cắt giảm chi phí, trong đó có tiền lương và các điều kiện lao động khác ở mức thấp nhất có thể. Vì vậy, sự đối lập về lợi ích giữa TTLĐ và NSDLĐ sẽ dẫn dắt hành vi của họ theo chiều ngược nhau. Khi cuộc TLTT giữa hai bên không đạt được kết quả thì những mâu thuẫn, xung đột giữa hai bên sẽ bùng nổ thành các TCLĐTT về lợi ích.

2.1.2. Khái niệm và đặc điểm của tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

2.1.2.1. Khái niệm tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Vì TCLĐTT về lợi ích là một dạng của TCLĐTT nên trước khi làm rõ khái niệm TCLĐTT về lợi ích, cần làm rõ khái niệm TCLĐTT.

(i) Khái niệm tranh chấp lao động tập thể

TCLĐTT là tranh chấp phát sinh từ những mâu thuẫn, bất đồng giữa một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ (hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ) với một bên là TTLĐ (hoặc tổ chức đại diện TTLĐ) về các quyền, lợi ích của các bên trong quan hệ lao động tập thể.

(ii) Khái niệm tranh chấp lao động tập thể 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 NSDLĐ) với một bên là 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 của 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.

2.1.2.2. Đặc điểm của tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Bên cạnh đặc điểm giống với TCLĐTT về quyền (tranh chấp phát sinh giữa một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ với một bên là TTLĐ hoặc tổ chức đại diện TTLĐ; tranh chấp phát sinh liên quan đến quyền và lợi ích của TTLĐ), TCLĐTT về lợi ích còn có những đặc điểm riêng sau đây:

Một là, TCLĐTT về lợi ích phát sinh khi không có sự vi phạm các quy định của pháp luật lao động, thoả thuận trong TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động đã ký kết.

Hai là, mục đích mà các bên hướng tới khi tham gia TCLĐTT về lợi ích là nhằm đạt được các thoả thuận chung cho quan hệ lao động tập thể.

Ba là, TCLĐTT về lợi ích là loại tranh chấp phức tạp, khó giải quyết. Nếu không được giải quyết kịp thời, TCLĐTT về lợi ích sẽ gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến nền kinh tế - xã hội quốc gia.

2.2. Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

2.2.1. Mục đích điều chỉnh bằng pháp luật đối với việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Thứ nhất, thông qua việc điều chỉnh bằng pháp luật đối với việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích, Nhà nước muốn giải quyết các TCLĐTT về lợi ích trong hoà bình nhằm hạn chế đến mức thấp nhất việc xảy ra các hành động phản ứng công nghiệp.

Thứ hai, thông qua việc điều chỉnh bằng pháp luật đối với việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích, Nhà nước muốn thúc đẩy sự phát triển của TLTT để tạo sự ổn định và hài hòa trong quan hệ lao động.

Thứ ba, thông qua việc điều chỉnh bằng pháp luật đối với việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích, Nhà nước muốn giải quyết hài hoà mối quan hệ giữa lợi ích của các bên tranh chấp với lợi ích công của toàn xã hội, từ đó góp phần vào việc phát triển nền kinh tế - xã hội quốc gia.

2.2.2. Khái niệm pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích là tổng hợp các quy định của Nhà nước về nguyên tắc giải quyết tranh chấp, phương thức giải quyết tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền giải quyết và trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

2.2.3. Nội dung pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

2.2.3.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích phải tuân theo 02 nguyên tắc cơ bản sau đây:

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

Thứ hai, khuyến khích các bên giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải, trọng tài trên cơ sở đảm bảo sự công bằng cho các bên tranh chấp, đảm bảo lợi ích công của xã hội.

2.2.3.2. Phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

TCLĐTT về lợi ích được giải quyết bằng các phương thức thương lượng, hoà giải và trọng tài.

Việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải tự nguyện hay hoà giải bắt buộc, trọng tài tự nguyện hay trọng tài bắt buộc tùy thuộc lĩnh vực phát sinh tranh chấp và chính sách quan hệ lao động của từng quốc gia.

2.2.3.3. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

- Chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải: Hội đồng/Ban hoà giải được thành lập trong các doanh nghiệp hoặc được thành lập theo các đơn vị hành chính cấp quận, huyện và HGVLD.

- Chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng trọng tài: tùy thuộc vào thoả thuận của các bên tranh chấp cũng như tính bắt buộc (hay không bắt buộc) khi áp dụng phương thức trọng tài, trọng tài có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích có thể là thường trực hoặc không thường trực (trọng tài lao động vụ việc).

2.2.3.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

- Nếu các bên đã có thoả thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp của mình: về nguyên tắc, TCLĐTT về lợi ích sẽ được giải quyết theo cơ chế đó khi các bên không tự giải quyết tranh chấp bằng thương lượng.

- Nếu các bên không thoả thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp của mình: khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh, các bên sẽ tự thương lượng để giải quyết tranh chấp. Trường hợp thương lượng không đạt kết quả, vụ tranh chấp sẽ được giải quyết bằng hoà giải với sự tham gia của chủ thể thứ ba trung lập. Nếu hoà giải thành, hai bên tranh chấp sẽ thực hiện kết quả hoà giải thành. Nếu hoà giải không thành, TTLĐ (ở doanh nghiệp được đình công) có quyền đình công hoặc hai bên tranh chấp có thể thoả thuận yêu cầu Trọng tài lao động giải quyết bằng phương thức trọng tài. Đối với TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công, nếu hoà giải không thành thì vụ tranh chấp bắt buộc phải giải quyết tại Trọng tài lao động, TTLĐ không được quyền đình công.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Qua việc nghiên cứu các vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích, luận án rút ra một số kết luận sau đây:

1. TCLĐTT về lợi ích là hiện tượng tồn tại một cách khách quan trong nền kinh tế thị trường. TCLĐTT về lợi ích là loại tranh chấp “đặc biệt” – tranh chấp phát sinh từ những bất đồng giữa các bên của quan hệ lao động tập thể liên quan đến việc xác lập các điều kiện lao động mới, thay đổi các

điều kiện lao động đã đạt được; gia hạn hiệu lực của TULĐTT trong một số trường hợp.

2. Do những ảnh hưởng của TCLĐTT về lợi ích đến nền kinh tế - xã hội quốc gia nên các nước đều can thiệp vào quá trình giải quyết loại tranh chấp này bằng việc ban hành các quy phạm pháp luật để điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo ý chí của mình. Mặc dù có sự khác nhau nhất định nhưng nhìn chung, khi điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích, các quốc gia đều ban hành các quy phạm pháp luật để quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp; phương thức giải quyết tranh chấp; chủ thể có thẩm quyền và trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Chương 3

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

3.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

- Tôn trọng, bảo đảm quyền tự quyết định của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp.

- Đảm bảo thực hiện thương lượng trực tiếp giữa các bên tranh chấp nhằm giải quyết hài hoà lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội.

- Bảo đảm thực hiện hoà 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.

- Giải quyết TCLĐ công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

- Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

3.2. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

3.2.1. Hoà giải viên lao động

3.2.1.1. Thẩm quyền của Hoà giải viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Theo quy định của pháp luật hiện hành, HGVLD có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công khi có đủ 02 điều kiện: (i) có đơn yêu cầu hoà giải của một trong hai bên tranh chấp; (ii) vụ tranh chấp đã giải quyết bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả do một bên của tranh chấp đã yêu cầu nhưng bên kia từ chối thương lượng, hai bên đã thương lượng nhưng không

thành, hai bên đã thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện kết quả thương lượng thành.

3.2.1.2. Tổ chức và quản lý Hòa giải viên lao động

HGVLĐ là người được Chủ tịch UBND cấp tỉnh bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 05 năm, chịu sự quản lý của Chủ tịch UBND cấp tỉnh và có thể bị Chủ tịch UBND cấp tỉnh miễn nhiệm, bãi nhiệm theo quy định của pháp luật.

3.2.2. Hội đồng trọng tài lao động

3.2.2.1. Thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

- Đối với các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công: theo quy định tại khoản 2, Điều 199 và khoản 2, 3, Điều 204 BLLĐ năm 2012, HĐTTLĐ có thẩm quyền *tiến hành hoà giải* vụ tranh chấp khi có đơn yêu cầu của một trong hai bên sau khi tranh chấp đã được HGVLĐ hoà giải nhưng không thành hoặc hoà giải thành nhưng một trong hai bên không thực hiện các thoả thuận trong biên bản hoà giải thành hoặc một trong hai bên đã có đơn yêu cầu hoà giải nhưng không được HGVLĐ hoà giải trong thời hạn 05 ngày làm việc.

- 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: theo quy định tại điểm a, khoản 2, Điều 4 Nghị định số 41/2013/NĐ – CP, HĐTTLĐ là chủ thể đầu tiên có thẩm quyền *tiến hành hoà giải* vụ tranh chấp khi nhận được đơn yêu cầu của một trong các bên tranh chấp do việc TLTT không thành.

3.2.2.2. Tổ chức, hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động

HĐTTLĐ là cơ quan giải quyết TCLĐTT về lợi ích được thành lập ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. HĐTTLĐ do Chủ tịch UBND cấp tỉnh thành lập gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; thư ký Hội đồng thuộc biên chế của Sở LĐ – TB - XH; các thành viên là đại diện tổ chức công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện NSDLĐ trong tỉnh. 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 quan hệ lao động ở địa phương. Chủ tịch và các thành viên HĐTTLĐ làm việc theo chế độ kiêm nhiệm với nhiệm kỳ là 5 năm. Thư ký Hội đồng làm việc theo chế độ chuyên trách và được hưởng phụ cấp trách nhiệm tương đương với phụ cấp chức vụ của trưởng phòng thuộc Sở Lao động.

3.2.3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

Chủ tịch UBND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở các doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các

lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân, trong trường hợp vụ TCLĐTT đã được HĐTTLĐ lập biên bản hoà giải thành mà một trong các bên không thực hiện thoả thuận đã đạt được hoặc HĐTTLĐ đã hoà giải vụ tranh chấp nhưng không thành.

3.3. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

3.3.1. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở doanh nghiệp được đình công

TCLĐTT về lợi ích được giải quyết theo trình tự, thủ tục sau:

- Thương lượng trực tiếp giữa các bên khi tranh chấp phát sinh.
- Hoà giải (bắt buộc) tại HGVLD: TCLĐTT về lợi ích được hoà giải tại HGVLD trong trường hợp vụ tranh chấp đã giải quyết bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả do một bên đã yêu cầu nhưng bên kia từ chối thương lượng, hai bên đã thương lượng nhưng không thành, hai bên đã thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện kết quả thương lượng thành. HGVLD phải giải quyết xong vụ tranh chấp trong thời hạn tối đa là 05 ngày làm việc.

- Hoà giải (bắt buộc) tại HĐTTLĐ: TCLĐTT về lợi ích được hoà giải tại HĐTTLĐ trong trường hợp vụ tranh chấp đã được hoà giải tại HGVLD nhưng không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thoả thuận đã đạt được hoặc hết thời hạn 05 ngày làm việc mà HGVLD không tiến hành giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích. HĐTTLĐ phải giải quyết xong vụ tranh chấp trong thời hạn tối đa là 07 ngày làm việc.

3.3.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công

3.3.2.1. Trình tự, thủ tục 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:

- Hòa giải (bắt buộc) tại HĐTTLĐ: TCLĐTT về lợi ích được hoà giải tại HĐTTLĐ trong trường hợp các bên đã TLTT để giải quyết các vấn đề liên quan đến lợi ích của NLĐ nhưng không thành. Trong thời hạn 03 ngày, kể từ ngày nhận được đề nghị của một trong hai bên, HĐTTLĐ phải giải quyết xong vụ tranh chấp.

- *Giải quyết tại Chủ tịch UBND cấp tỉnh:* TCLĐTT về lợi ích được giải quyết tại Chủ tịch UBND cấp tỉnh trong trường hợp HĐTTLĐ đã hoà giải vụ tranh chấp nhưng không thành hoặc sau 05 ngày, kể từ ngày HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thoả thuận đã đạt được. Chủ tịch UBND cấp tỉnh phải giải quyết xong vụ TCLĐTT về lợi ích trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo của Sở LĐ – TB – XH về kiến nghị của TTLĐ.

3.3.2.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở doanh nghiệp trực tiếp phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh

TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp trực tiếp phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh được giải quyết theo trình tự đặc biệt. Cụ thể: trong trường hợp NSDLĐ và BCHCĐ cơ sở (hoặc BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở ở 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, kể từ ngày nhận được báo cáo của NSDLĐ, cơ quan cấp trên có thẩm quyền phải có văn bản giải quyết kiến nghị của TTLĐ. Quyết định của cơ quan cấp trên có thẩm quyền là kết luận cuối cùng hai bên phải chấp hành.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Từ việc nghiên cứu thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích, luận án rút ra một số kết luận sau đây:

1. Bên cạnh một số quy định tiến bộ so với trước đây liên quan đến chủ thể có thẩm quyền hoà giải TCLĐ, các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐTT về lợi ích còn nhiều vướng mắc, bất cập. Đặc biệt, các quy định về thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLĐ; hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành vụ TCLĐTT về lợi ích theo quy định của pháp luật hiện hành chưa phù hợp với đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích cũng như các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động.

2. Những bất cập còn tồn tại trong các quy định của pháp luật hiện hành đã ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích trên thực tế. Vì vậy, phải tiếp tục hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích là một việc làm hết sức cần thiết.

Chương 4

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

4.1. Những yêu cầu cơ bản đối với việc hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam

- Khắc phục những điểm bất hợp lý, bảo đảm tính khả thi của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam

- Hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam

- Hướng tới mục tiêu phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế

4.2. Đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

4.2.1. Sửa đổi định nghĩa về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Để góp phần hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích, cần hoàn thiện định nghĩa về TCLĐTT về lợi ích quy định tại khoản 9, Điều 3 BLLĐ năm 2012 theo hướng sau: 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 NSDLĐ) với một bên là 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; thoả thuận để lựa chọn gia hạn thời hạn của TULĐTT hay ký kết TULĐTT mới khi thoả 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.

4.2.2. Sửa đổi, bổ sung các quy định về chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

4.2.2.1. Sửa đổi, bổ sung các quy định về Hoà giải viên lao động

Thứ nhất, sửa đổi quy định về thẩm quyền hoà giải TCLĐTT về lợi ích của HGVLD theo hướng: HGVLD có thẩm quyền hoà giải các TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở doanh nghiệp được đình công và doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân, khi có đơn yêu cầu của một trong hai bên tranh chấp.

Thứ hai, sửa đổi quy định về xác định số lượng HGVLD tại khoản 1, Điều 4 Thông tư số 08/TT – BLĐTBXH theo hướng quy định số lượng HGVLD tối thiểu ở mỗi quận, huyện là 03 người.

Thứ ba, bổ sung quy định về thành lập đội ngũ HGVLD cấp quốc gia theo hướng đội ngũ HGVLD cấp quốc gia hoạt động chuyên trách, trực thuộc sự quản lý của Bộ LĐ – TB – XH, do Bộ trưởng Bộ LĐ – TB – XH bổ nhiệm và quản lý. Tiêu chuẩn bổ nhiệm HGVLD cấp quốc gia cần được quy định cao hơn tiêu chuẩn bổ nhiệm HGVLD ở các địa phương.

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

Thứ nhất, sửa đổi quy định thành lập HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương như hiện nay theo hướng chỉ thành lập một HĐTTLĐ cấp nhà nước nằm trong Bộ LĐ – TB và XH với một số chi nhánh ở các tỉnh, thành phố xảy ra nhiều TCLĐTT về lợi ích. HĐTTLĐ sẽ có một danh sách TTVLD đại diện cho ba bên: Nhà nước, NLĐ và NSDLĐ. Các trọng tài viên của HĐTTLĐ hoạt động chuyên trách, do Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và XH bổ nhiệm với nhiệm kỳ 05 năm.

Thứ hai, bổ sung các quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm và thẩm quyền bổ nhiệm TTVLĐ theo hướng sau:

* Tiêu chuẩn bổ nhiệm TTVLĐ: bao gồm tiêu chuẩn chung với mọi thành viên của HĐTTLĐ và tiêu chuẩn riêng với TTVLĐ đại diện cho từng bên.

- *Tiêu chuẩn chung với mọi thành viên của HĐTTLĐ*: Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khoẻ và phẩm chất đạo đức tốt; không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án; từ 30 tuổi trở lên.

- *Tiêu chuẩn riêng với TTVLĐ đại diện cho Nhà nước*: có bằng cử nhân luật hoặc pháp luật tương đương khác; có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực quan hệ lao động từ 05 năm trở lên.

- *Tiêu chuẩn riêng với TTVLĐ đại diện cho NLĐ và NSDLĐ*: có hiểu biết pháp luật lao động và/hoặc pháp luật có liên quan như tài chính, kế toán; có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực quan hệ lao động hoặc lĩnh vực tài chính, kế toán từ 03 năm trở lên.

* Thẩm quyền bổ nhiệm TTVLĐ: Vì HĐTTLĐ sẽ do Bộ LĐ – TB và XH quản lý nên pháp luật cần quy định thẩm quyền bổ nhiệm TTVLĐ thuộc về Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và XH.

Thứ ba, sửa đổi quy định về thẩm quyền của HĐTTLĐ khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích

- *Đối với các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công*: HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết bằng phương thức trọng tài khi cả hai bên cùng thoả thuận, thống nhất yêu cầu Hội đồng giải quyết, sau khi vụ tranh chấp đã được HGVLD hoà giải không thành hoặc không được HGVLD hoà giải trong thời hạn quy định hoặc sau khi TCLĐTT về lợi ích đã được hoà giải theo cơ chế giải quyết do các bên tự thoả thuận nhưng không thành và các bên thống nhất yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết. Phán quyết của HĐTTLĐ về vụ TCLĐTT về lợi ích có giá trị thi hành bắt buộc với các bên tranh chấp.

- *Đối với các 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*: HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp bằng phương thức trọng tài khi có đơn yêu cầu của một trong hai bên, sau khi tranh chấp đã được HGVLD hoà giải không thành hoặc không được HGVLD hoà giải trong thời hạn quy định. Phán quyết của HĐTTLĐ về vụ TCLĐTT về lợi ích có giá trị thi hành bắt buộc với các bên tranh chấp.

4.2.2.3. Bãi bỏ quy định về thẩm quyền của Chủ tịch UBND cấp tỉnh trong 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.

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

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

(i) Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp được đình công

Thứ nhất, bổ sung quy định thừa nhận và ưu tiên áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên thoả thuận để giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công theo hướng: Trong trường hợp các bên đã có thoả thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp của riêng mình (thoả thuận này có thể được ghi nhận trong TULĐTT có hiệu lực pháp luật hoặc trong một thoả thuận được ký kết giữa đại diện TTLĐ và đại diện NSDLĐ) thì TCLĐTT về lợi ích sẽ được ưu tiên giải quyết theo cơ chế đó trong trường hợp việc thương lượng giải quyết tranh chấp không đạt kết quả. Quyền và lợi ích của các bên khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng cơ chế do mình thoả thuận được bảo đảm như trường hợp các bên giải quyết tranh chấp bằng cơ chế giải quyết TCLĐ của Nhà nước.

- Trong cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích do hai bên thoả thuận quy định vụ tranh chấp chỉ được giải quyết bằng hoà giải: vụ tranh chấp sẽ được giải quyết theo đúng thủ tục hoà giải hai bên đã thoả thuận. Kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích bằng thủ tục hoà giải do hai bên thoả thuận có giá trị như kết quả hoà giải thành vụ tranh chấp tại HGVLD. Các bên của tranh chấp có nghĩa vụ phải chấp hành các thoả thuận đã đạt được. Trường hợp vụ tranh chấp đã được hoà giải bằng thủ tục hoà giải do hai bên thoả thuận nhưng không thành, TTLĐ được quyền tiến hành các thủ tục để đình công. Tuy nhiên, hai bên tranh chấp vẫn có quyền thoả thuận, thống nhất yêu cầu HĐTTLD giải quyết theo trình tự luật định sau khi vụ tranh chấp đã hoà giải bằng thủ tục hoà giải hai bên thoả thuận nhưng không thành. Trường hợp đã yêu cầu HĐTTLD giải quyết, TTLĐ không được tiến hành đình công.

Mặc dù hai bên tranh chấp đã thoả thuận về thủ tục hoà giải tranh chấp của riêng mình nhưng TCLĐTT về lợi ích vẫn được giải quyết tại HGVLD theo thủ tục luật định trong các trường hợp sau: Một là, một trong hai bên có đơn yêu cầu HGVLD giải quyết vụ tranh chấp do cơ chế giải quyết tranh chấp hai bên thoả thuận không thể áp dụng được. Hai là, hai bên cùng thống nhất không áp dụng thủ tục hoà giải đã thoả thuận mà yêu cầu HGVLD giải quyết theo trình tự luật định.

- *Trong cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích do các bên thoả thuận quy định vụ tranh chấp được giải quyết bằng hoà giải và trọng tài:* vụ TCLĐTT về lợi ích được giải quyết theo cơ chế đó. Trường hợp hoà giải thành, các bên của tranh chấp có nghĩa vụ phải chấp hành các thoả thuận đã đạt được. Trường hợp hoà giải không thành, vụ tranh chấp tiếp tục được giải quyết bằng thủ tục trọng tài do hai bên thoả thuận. TTLĐ không được quyền đình công sau khi TCLĐTT về lợi ích đã được hoà giải nhưng không thành. Phán quyết giải quyết TCLĐTT về lợi ích của chủ thể tiến hành trọng tài do hai bên lựa chọn có giá trị như phán quyết của HĐTTLĐ khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo thủ tục luật định. Các bên của tranh chấp có nghĩa vụ chấp hành phán quyết giải quyết vụ tranh chấp.

Mặc dù cơ chế giải quyết tranh chấp do hai bên thoả thuận quy định vụ TCLĐTT về lợi ích phải được giải quyết bằng thủ tục hoà giải và trọng tài do hai bên tự xây dựng nhưng vụ TCLĐTT về lợi ích vẫn được giải quyết tại HGVLD trong 02 trường hợp đã nêu ở phần trên. Vụ TCLĐTT về lợi ích vẫn được giải quyết tại HĐTTLĐ trong trường hợp: tranh chấp đã được giải quyết bằng thủ tục hoà giải do các bên thoả thuận/tranh chấp đã được giải quyết tại HGVLD (trong 02 trường hợp nêu trên) nhưng không thành và cả hai bên thống nhất yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết theo trình tự luật định do thủ tục trọng tài hai bên thoả thuận không thể áp dụng được/hai bên thống nhất không áp dụng thủ tục trọng tài đã thoả thuận mà yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết.

Thứ hai, sửa đổi quy định về trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công

- *Các bên có thoả thuận về cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích của riêng mình:* vụ TCLĐTT về lợi ích được giải quyết theo cơ chế đó trong trường hợp hai bên không tự giải quyết tranh chấp bằng thương lượng. Tuy nhiên, TCLĐTT về lợi ích vẫn được giải quyết theo trình tự, thủ tục luật định trong một số trường hợp như đã nêu ở trên.

- *Các bên không có cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích của riêng mình:* vụ TCLĐTT về lợi ích được giải quyết theo trình tự luật định.

• **Bước 1:** Thương lượng giải quyết tranh chấp

- Thương lượng thành: các bên thực hiện kết quả thương lượng thành.
- 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: giải quyết theo bước 2.

- **Bước 2:** Hoà giải tại HGVLD (bắt buộc)

- Hoà giải thành: các bên thực hiện kết quả hoà giải thành.
- Hoà giải không thành hoặc HGVLD không hoà giải trong thời hạn luật định: TTLĐ được tiến hành đình công hoặc các bên thống nhất giải quyết theo bước 3.

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

(ii) Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân

Do đặc thù của doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân, khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở những doanh nghiệp này, vụ tranh chấp sẽ được giải quyết theo trình tự luật định mà không áp dụng cơ chế giải quyết do các bên thoả thuận.

- **Bước 1:** Hoà giải (bắt buộc) tại HGVLD khi tranh chấp phát sinh do quá trình TLTT không thành

- Hoà giải thành: các bên thực hiện kết quả hoà giải thành.
- Hoà giải không thành hoặc HGVLD không hoà giải trong thời hạn luật định, tranh chấp được giải quyết theo bước 2.

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

4.2.3.2. Sửa đổi, bổ sung một số quy định cụ thể về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động

Thứ nhất, sửa đổi, bổ sung các quy định về lựa chọn HGVLD, TTVLD tham gia giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

- *Về lựa chọn HGVLD tham gia giải quyết TCLĐTT về lợi ích:* Hai bên sẽ được quyền thoả thuận để lựa chọn một HGVLD giải quyết tranh chấp cho mình trong thời hạn 01 ngày, kể từ ngày một bên nộp đơn yêu cầu hoà giải tranh chấp tại Phòng LĐ – TB và XH. Nếu hai bên không thống nhất lựa chọn được HGVLD, Phòng LĐ – TB và XH sẽ chỉ định một HGVLD từ danh sách HGVLD của quận/huyện để Chủ tịch UBND cấp huyện ký quyết định cử HGVLD đó tham gia giải quyết TCLĐ.

- *Về lựa chọn TTVLD giải quyết TCLĐTT về lợi ích:* việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích được tiến hành bởi một Ban trọng tài gồm có 03 TTVLD đại diện cho ba bên (Nhà nước – NSDLĐ – NLĐ). Mỗi bên của TCLĐTT về lợi ích được lựa chọn 01 TTVLD từ danh sách trọng tài viên đại diện cho mình. Trọng tài viên thứ ba giữ chức vụ Chủ tịch Ban trọng tài sẽ do hai trọng tài viên thoả thuận chọn từ danh sách TTVLD của Nhà nước. Nếu hai

trọng tài viên không lựa chọn được trọng tài viên thứ ba thì Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và XH hoặc Trưởng chi nhánh HĐTTLĐ tại các tỉnh, thành phố sẽ chỉ định 01 TTVLĐ từ danh sách TTVLĐ đại diện cho Nhà nước. Trong trường hợp hai hoặc nhiều doanh nghiệp/hai hoặc nhiều công đoàn là một bên tranh chấp không thoả thuận được về việc lựa chọn một TTVLĐ thì trọng tài viên này sẽ được Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và XH hoặc Trưởng chi nhánh HĐTTLĐ tại các tỉnh, thành phố chỉ định.

Thứ hai, hướng dẫn thi hành quy định tại khoản 3 Điều 204 BLLĐ năm 2012 trong trường hợp vụ TCLĐTT đan xen cả các yếu sách về lợi ích và các yêu cầu về quyền.

Để đảm bảo sự thống nhất trong áp dụng luật, cần hướng dẫn chi tiết thi hành khoản 3 Điều 204 BLLĐ năm 2012 theo hướng: khi Chủ tịch UBND cấp huyện tiếp nhận một vụ TCLĐTT đan xen cả yêu cầu về quyền và yếu sách về lợi ích thì Chủ tịch UBND cấp huyện sẽ tiến hành giải quyết TCLĐTT về quyền trước vì vụ việc đã được Chủ tịch UBND cấp huyện thụ lý. Sau khi TCLĐTT về quyền được giải quyết xong, nếu TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công thì TTLĐ được tiến hành các thủ tục để đình công hoặc hai bên tranh chấp có thể thoả thuận yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết. Nếu TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công thì các bên của tranh chấp sẽ yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết.

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung các quy định về hoạt động xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ trong quá trình chuẩn bị mở phiên họp giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích của HGVLĐ, HĐTTLĐ.

- Quy định chi tiết về quyền của HGVLĐ, TTVLĐ trong hoạt động xác minh, thu thập chứng cứ để giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo hướng: HGVLĐ, TTVLĐ được quyền tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ và được quyền đề nghị sự trợ giúp về chuyên môn từ các chuyên gia/cơ quan có thẩm quyền trong quá trình xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ để giải quyết các TCLĐTT về lợi ích.

- Bổ sung quy định về trách nhiệm giữ bí mật thông tin thu được trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HGVLĐ, TTVLĐ và chế tài xử lý trong trường hợp các chủ thể này vi phạm.

- Quy định cụ thể hơn về trách nhiệm của các chủ thể khi được HGVLĐ, TTVLĐ yêu cầu cung cấp tài liệu, chứng cứ có liên quan đến TCLĐTT về lợi ích và bổ sung quy định về chế tài xử lý khi những chủ thể này vi phạm.

Thứ tư, sửa đổi quy định về trình tự tiến hành phiên họp giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HĐTTLĐ theo hướng: tại phiên họp giải quyết

TCLĐTT về lợi ích của HĐTTLĐ, Ban trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên thương lượng nhằm giải quyết tranh chấp. Trường hợp các bên thoả thuận được, Ban trọng tài sẽ lập biên bản ghi nhớ kết quả thương lượng. Biên bản này có giá trị như một bản TULĐTT, các bên của tranh chấp có nghĩa vụ thi hành các thoả thuận đã đạt được trong biên bản ghi nhớ như thi hành nội dung của TULĐTT. Nếu hai bên không tự thoả thuận được về việc giải quyết vụ tranh chấp, Ban trọng tài lao động sẽ ban hành phán quyết giải quyết vụ tranh chấp. Phán quyết giải quyết TCLĐTT về lợi ích của Ban trọng tài lao động có chữ ký của cả 03 TTVLĐ. Nếu một TTVLĐ không đồng ý với quyết định của đa số, TTVLĐ đó có thể ghi lại sự bất đồng ý kiến của mình làm phụ lục cho quyết định của Ban trọng tài lao động.

Thứ năm, quy định về giá trị pháp lý của biên bản TLTT thành, biên bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD và giá trị pháp lý của phán quyết do HĐTTLĐ ban hành.

- *Về giá trị pháp lý của biên bản TLTT thành giữa NSDLĐ và TTLĐ ở doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân*: cần quy định biên bản TLTT thành có giá trị như một bản TULĐTT. Các bên phải thực hiện nghiêm túc các nội dung của biên bản TLTT thành như thực hiện nội dung của TULĐTT.

- *Về hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD và giá trị pháp lý của nó*: cần quy định hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD là bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành có chữ ký của hai bên tranh chấp, của HGVLD tiến hành hoà giải. Bản ghi nhớ này sẽ liệt kê các nội dung hai bên đã thống nhất trong phiên họp hoà giải. Bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD có giá trị pháp lý như TULĐTT với thời hạn tối thiểu là 12 tháng. Các bên chỉ được quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung những nội dung đã thoả thuận sau khi đã thực hiện được 06 tháng. Các bên của tranh chấp có nghĩa vụ phải thực hiện các thoả thuận đã đạt được trong bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành như thực hiện các nội dung của TULĐTT. Khi bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành tại HGVLD có hiệu lực pháp luật, các hợp đồng lao động, nội quy lao động cũng như các thoả thuận nội bộ khác của doanh nghiệp không được trái với nội dung hai bên đã thoả thuận. TTLĐ không được đình công khi vụ TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hoà giải thành.

- *Về giá trị pháp lý các phán quyết của HĐTTLĐ khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích*: cần quy định phán quyết của HĐTTLĐ khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích có giá trị như một bản TULĐTT với thời hạn tối thiểu là 12 tháng. Các bên chỉ được quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung những nội dung trong phán quyết của HĐTTLĐ sau khi đã thực hiện được 06 tháng. Các bên

tranh chấp có nghĩa vụ phải thực hiện phán quyết trọng tài như thực hiện TULĐTT. Khi phán quyết của trọng tài về TCLĐTT về lợi ích có hiệu lực pháp luật, các hợp đồng lao động, nội quy lao động cũng như các thoả thuận nội bộ khác của doanh nghiệp không được trái với phán quyết trọng tài. TTLĐ (ở doanh nghiệp được đình công) không được đình công khi HĐTTLĐ đã ban hành phán quyết giải quyết vụ tranh chấp.

Thứ sáu, kéo dài thời hạn tối đa giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD là 10 ngày làm việc; thời hạn tối đa giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLĐ là 15 ngày làm việc (tranh chấp phát sinh ở doanh nghiệp được đình công), 10 ngày làm việc (tranh chấp phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công).

Thứ bảy, bổ sung quy định cụ thể về căn cứ xác định HGVLD, TTVLD không vô tư hoặc không khách quan trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích và thủ tục thay đổi HGVLD, TTVLD

Thứ tám, quy định cụ thể về các trường hợp một bên tranh chấp vắng mặt “có lý do chính đáng” tại các phiên họp giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HGVLD và HĐTTLĐ theo hướng: HGVLD, HĐTTLĐ chỉ hoãn phiên họp giải quyết TCLĐTT về lợi ích được triệu tập lần thứ hai khi đại diện của các bên tranh chấp vắng mặt trong trường hợp do thiên tai, dịch hoả, bị tai nạn, bị ốm nặng, người thân bị chết...nên không thể có mặt tại phiên họp giải quyết tranh chấp theo giấy triệu tập của HGVLD, HĐTTLĐ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Qua quá trình nghiên cứu chương 4, luận án rút ra một số kết luận sau đây:

1. Hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích trước hết phải nhằm khắc phục những điểm bất hợp lý, bảo đảm tính khả thi của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Ngoài ra, việc hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích còn hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam cũng như đảm bảo sự phù hợp của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2. Nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích, luận án đã đề xuất một số kiến nghị liên quan đến: sửa đổi định nghĩa TCLĐTT về lợi ích; hoàn thiện quy định về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích; hoàn thiện trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công và doanh nghiệp không được đình công.

KẾT LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu của luận án, có thể rút ra các kết luận cơ bản sau đây:

1. TCLĐTT về lợi ích là hiện tượng tồn tại một cách khách quan trong nền kinh tế thị trường ở bất kỳ quốc gia nào. TCLĐTT về lợi ích phát sinh khi không có sự vi phạm các quy định của pháp luật lao động, thoả thuận trong TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động đã ký kết. Mục đích mà các bên hướng tới khi tham gia TCLĐTT về lợi ích là nhằm đạt được các thoả thuận chung cho quan hệ lao động tập thể. TCLĐTT về lợi ích là tranh chấp phức tạp, khó giải quyết.

2. Mục đích điều chỉnh bằng pháp luật đối với quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích của các quốc gia không chỉ nhằm giải quyết nhanh chóng vụ tranh chấp trong hoà bình mà còn thúc đẩy sự phát triển của TLTT với tư cách là một thể chế, từ đó tạo sự ổn định, hài hoà trong quan hệ lao động tập thể, góp phần vào sự ổn định và phát triển của nền kinh tế - xã hội.

3. Mặc dù có sự khác nhau nhất định giữa các quốc gia về nguồn văn bản chứa đựng các quy phạm pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhưng nhìn chung, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích được cấu thành từ bốn nhóm quy định: các quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp; các quy định về phương thức giải quyết tranh chấp; các quy định về hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

4. Bên cạnh những quy định tiến bộ so với trước đây, các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐTT về lợi ích còn nhiều vướng mắc, bất cập, đặc biệt các quy định về cơ cấu, tổ chức và thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLĐ. Những bất cập còn tồn tại trong các quy định của pháp luật hiện hành đã ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích trên thực tế.

5. Thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích đặt ra yêu cầu phải tiếp tục hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam cũng như đảm bảo sự phù hợp của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của Việt Nam với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

6. Trên cơ sở yêu cầu đặt ra, luận án đã đề xuất sửa đổi, bổ sung liên quan đến định nghĩa về TCLĐTT về lợi ích; chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp; trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC
ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. 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* (6), tr. 32 – 42.
2. 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* (3). tr. 43 – 47.
3. 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* (5), tr. 30 – 42.
4. Vũ Thị Thu Hiền (2015), “Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hoà giải viên lao động và kiến nghị hoàn thiện”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật* (6), tr. 43 – 48.
5. 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* (12), tr. 67 – 75.