

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**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2016

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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: 1. TS. NGUYỄN THỊ KIM PHỤNG
2. TS. ĐỖ NGÂN BÌNH

HÀ NỘI – 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các tài liệu, số liệu tham khảo, trích dẫn trình bày trong luận án là trung thực. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

Tác giả luận án

Vũ Thị Thu Hiền

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN

1. BCHCĐ	Ban chấp hành công đoàn
2. BLLĐ	Bộ luật Lao động
3. HGVLĐ	Hoà giải viên lao động
4. HĐTTLĐ	Hội đồng trọng tài lao động
5. ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
6. LĐ – TB và XH	Lao động, Thương binh và Xã hội
7. NLĐ	Người lao động
8. NSDLĐ	Người sử dụng lao động
9. Nxb	Nhà xuất bản
10. TTLĐ	Tập thể lao động
11. TCLĐ	Tranh chấp lao động
12. TCLĐCN	Tranh chấp lao động cá nhân
13. TCLĐTT	Tranh chấp lao động tập thể
14. TLTT	Thương lượng tập thể
15. TULĐTT	Thoả ước lao động tập thể
16. TTVLĐ	Trọng tài viên lao động
17. UBND	Ủy ban nhân dân

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH Ở VIỆT NAM	7
1.1. Khái quát chung về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án	7
1.1.1. Tình hình nghiên cứu của các tác giả nước ngoài	7
1.1.2. Tình hình nghiên cứu của các tác giả trong nước	8
1.2. Đánh giá về sự liên quan của các công trình đã công bố với đề tài luận án	17
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	17
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	21
1.2.3. Sự liên quan của các công trình khoa học đã công bố với vấn đề hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam	23
1.3. Những nội dung được luận án tập trung nghiên cứu	26
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	28
2.1. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	28
2.1.1. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích – hiện tượng khách quan trong nền kinh tế thị trường	28
2.1.1. Khái niệm và đặc điểm của tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	30
2.2. Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	40
2.2.1. Mục đích điều chỉnh bằng pháp luật đối với việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	40
2.2.2. Khái niệm pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	44
2.2.3. Nội dung pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	45

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH Ở VIỆT NAM	77
3.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	77
3.1.1. Tôn trọng, bảo đảm quyền tự quyết định của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp	77
3.1.2. 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	79
3.1.3. 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	80
3.1.4. Giải quyết tranh chấp lao động công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật	81
3.1.5. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	82
3.2. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	83
3.2.1. Hoà giải viên lao động	83
3.2.2. Hội đồng trọng tài lao động	88
3.2.3. Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh	92
3.3. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	94
3.3.1. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở doanh nghiệp được đình công	94
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	106
CHƯƠNG 4: HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH Ở VIỆT NAM	112
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	112
4.1.1. Khắc phục những điểm bất hợp lý, bảo đảm tính khả thi của pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam	112
4.1.2. Hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam	114

4.1.3. 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	116
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	118
4.2.1. Sửa đổi định nghĩa về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	118
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	120
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	126
KẾT LUẬN	141
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	144
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	145

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

TCLĐ là một hiện tượng kinh tế - xã hội có thể phát sinh trong quá trình xác lập, duy trì, thay đổi và chấm dứt quan hệ lao động. 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. Theo số liệu thống kê từ Bộ LĐ – TB và XH, nếu như từ năm 1995 đến hết năm 2005, cả nước xảy ra 984 cuộc đình công, trong đó hơn 90% các cuộc đình công xuất phát từ việc TTLĐ đấu tranh đòi NSDLĐ đảm bảo đúng các quyền cho NLĐ đã được pháp luật quy định hoặc các bên đã thỏa thuận thì từ năm 2006 đến hết tháng 6 năm 2015, cả nước xảy ra hơn 4000 cuộc đình công, trong đó phần lớn các cuộc đình công lại phát sinh từ việc TTLĐ đấu tranh đòi thỏa mãn các yêu sách mới về lợi ích. 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. Chính vì vậy, việc điều chỉnh pháp luật về TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng là một nhu cầu tất yếu, góp phần ổn định và làm lành mạnh hóa quan hệ lao động, ổn định sản xuất và đời sống 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, nhưng chủ yếu tập trung vào một số vấn đề như: tổ chức công đoàn của các doanh nghiệp còn yếu kém và hầu như bị NLĐ đặt ra ngoài khi TTLĐ đình công; NLĐ chưa được hướng dẫn cụ thể về trình tự, thủ tục giải quyết một TCLĐTT; phương thức giải quyết các cuộc đình công hiện nay của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền còn chưa hợp lý. Khi có đình công, các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền chủ yếu nặng về thu xếp để thỏa mãn những yêu cầu trước mắt của NLĐ và khuyến khích họ mau chóng ngừng đình công mà không phân tích rõ cho NLĐ biết họ đã làm sai quy trình giải quyết

TCLĐTT như thế nào. Một nguyên nhân đặc biệt 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 về 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. Các điểm sửa đổi, bổ sung liên quan chủ yếu đến chủ thể có thẩm quyền hoà giải và trình tự hoà giải TCLĐ tại cơ sở như: quy định HGVLĐ là chủ thể duy nhất có thẩm quyền hoà giải TCLĐ tại cơ sở; quy định thẩm quyền bổ nhiệm HGVLĐ thuộc về Chủ tịch UBND cấp tỉnh; quy định nhiệm kì của HGVLĐ là 05 năm... đã góp phần nâng cao địa vị xã hội cũng như bảo đảm tính trung gian cho chủ thể có thẩm quyền hoà giải TCLĐ.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm nêu trên, 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. Không những thế, các quy định trên còn tạo ra quan điểm phổ biến trong NLĐ rằng hòa giải là quá trình chỉ có trên danh nghĩa mà không có giá trị thi hành trên thực tế. Đây là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến 100% các cuộc đình công phát sinh từ TCLĐTT về lợi ích xảy ra sau thời điểm BLLĐ năm 2012 có hiệu lực pháp luật vẫn được thực hiện một cách tự phát, không đúng trình tự luật định.

Những lý do trên cho thấy sự cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhằm khắc phục những điểm còn bất hợp lý, bảo đảm tính khả thi của pháp luật, hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp, đảm bảo sự phù hợp của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Vì thế, nghiên cứu sinh đã lựa chọn đề tài: “**Pháp luật giải quyết tranh**

chấp lao động tập thể 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 về 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

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Trong phạm vi chuyên ngành đào tạo Luật kinh tế, luận án chỉ nghiên cứu vấn đề giải quyết TCLĐTT về lợi ích dưới góc độ luật học, trong phạm vi pháp luật lao động. Cụ thể, luận án nghiên cứu quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của một số nước, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo quy định của BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. 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; chủ thể có thẩm quyền giải quyết; trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và hệ thống các quy định về giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam. Việc nghiên cứu các quy định của ILO và quy định của các nước về giải quyết TCLĐTT về lợi ích cũng thuộc phạm vi nghiên cứu của đề tài ở mức độ phù hợp với yêu cầu và điều kiện nghiên cứu.

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. Cụ thể:

- Phương pháp hồi cứu các tài liệu được sử dụng để tập hợp các tài liệu, công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài dựa trên các mốc thời gian, lĩnh vực pháp luật cũng như hệ thống pháp luật nhằm lựa chọn, tập hợp một cách đầy đủ nhất các tài liệu liên quan đến đề tài luận án ở các nguồn khác nhau. Phương pháp này được sử dụng để viết chương 1 của luận án và được kết hợp với các phương pháp khác trong quá trình tìm hiểu các vấn đề lý luận cũng như thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích;

- Phương pháp phân tích được sử dụng để phân tách và tìm hiểu các vấn đề lý luận, quy định của pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng quy định của pháp luật trong giải quyết các TCLĐTT về lợi ích, các yêu cầu của việc hoàn thiện quy định của pháp luật cũng như những đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại chương 3 và chương 4 của luận án;

- Phương pháp so sánh được sử dụng nhằm đối chiếu các quan điểm khác nhau giữa các nhà khoa học trong các công trình nghiên cứu; giữa quy định của pháp luật hiện hành với quy định của pháp luật các giai đoạn trước đây; giữa quy định của pháp luật Việt Nam với quy định của ILO và pháp luật lao động các quốc gia khác trên thế giới;

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

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng chủ yếu trong việc rút ra những nhận định, ý kiến đánh giá sau quá trình phân tích ở từng ý, từng tiểu mục, đặc biệt được sử dụng để kết luận các chương và kết luận chung của luận án;

- Phương pháp dự báo khoa học được sử dụng nhằm đoán trước về những ý kiến, nhận định, đề xuất có nhiều khả năng luận án sẽ đặt ra trên cơ sở những số liệu tổng kết của Bộ LĐ - TB và XH, ILO hoặc cơ quan, tổ chức khác; những ý kiến, nhận định, đánh giá của các nhà khoa học trong các công trình nghiên cứu. Phương pháp này được sử dụng trong suốt quá trình nghiên cứu đề tài và chủ yếu được sử dụng trong quá trình phân tích những điểm hợp lý cũng như bất cập trong các quy định, thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam, trong việc đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích trong chương 4 của luận án.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Là một công trình khoa học nghiên cứu một cách có hệ thống, toàn diện về pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam, luận án có những đóng góp mới chủ yếu sau đây:

- 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 của ILO, Luận án đã khái quát thành các nội dung của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích nhằm tạo cơ sở lý luận pháp lý đánh giá

thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam và kiến nghị hoàn thiện về vấn đề này.

- 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 về 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

Với mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đã đặt ra, luận án được xây dựng theo kết cấu: 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 về 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 tác giả Chang Hee Lee được công bố vào năm 2006 (tài liệu Dự án Quan hệ lao động ILO/Việt Nam). Tài liệu này được tác giả Chang Hee Lee (chuyên gia cao cấp của ILO về quan hệ lao động và đối thoại xã hội, người đã có nhiều năm làm việc tại Việt Nam) đưa ra nhằm mục đích hỗ trợ Chính phủ và các đối tác xã hội trong việc cân nhắc các chính sách và chiến lược trong tương lai. Trong công trình này, tác giả Chang Hee Lee đã phân tích tình hình quan hệ lao động giai đoạn trước năm 2006 tại Việt Nam và đưa ra một số đề xuất nhằm cải thiện quan hệ lao động tại Việt Nam. Thông qua việc nghiên cứu số liệu các cuộc đình công đã xảy ra ở Việt Nam từ năm 1995 đến năm 2004, tác giả Chang Hee Lee cho rằng quan hệ lao động ở Việt Nam thời gian trên là quan hệ lao động mang đậm nét đình công tự phát. Số liệu các cuộc đình công tự phát đang tăng lên một cách nhanh chóng cho thấy các chủ thể của quan hệ lao động chưa thành công trong việc tạo dựng và củng cố được hệ thống của quan hệ lao động mới để có thể xử lý được những lợi ích có tính chất xung đột giữa NLĐ và NSDLĐ một cách có hiệu quả thông qua TLTT và đối thoại xã hội ở các cấp khác nhau. Do đó, tác giả Chang Hee Lee đã khuyến nghị về việc tăng cường vấn đề TLTT và đối thoại xã hội như là một phương thức quan trọng để hạn chế thấp nhất các cuộc đình công tự phát, hướng tới xây dựng quan hệ lao động hài hòa ở Việt Nam. Như vậy, công trình này chủ yếu tập trung nghiên cứu quan hệ lao động tập thể thông qua thực tế các cuộc đình công. Việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích chỉ được đề cập đến dưới góc độ cách thức phòng ngừa, hạn chế đình công tự phát, biểu hiện về hình thức của TCLĐTT về lợi ích.

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”. Cụ thể, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study* đã đề cập đến một số vấn đề chung về TCLĐ và giải quyết TCLĐ; sự cần thiết phải có chính sách quan hệ lao động hoàn chỉnh trong việc giải quyết TCLĐ và mối quan hệ giữa vấn đề giải quyết TCLĐ với quyền công đoàn; giải quyết TCLĐ và TLTT; giải quyết TCLĐ, đình công và đóng cửa doanh nghiệp; sự cần thiết phải liên kết các tổ chức của NSDLĐ và NLĐ trong quá trình xây dựng chính sách và thực thi chính sách quốc gia về giải quyết TCLĐ; thủ tục hòa giải và trọng tài tự nguyện; hệ thống hòa giải và trọng tài do Chính phủ thiết lập và chức năng, nhiệm vụ, quy trình tiến hành các thủ tục hòa giải, trọng tài đó. Như vậy, nội dung cuốn sách không nghiên cứu trực tiếp về pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam mà chủ yếu đề cập đến hòa giải, trọng tài như là những phương thức giải quyết TCLĐTT đang được áp dụng ở nhiều nước trên thế giới.

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

Các công trình khoa học của các tác giả trong nước nghiên cứu về pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích được công bố thời gian qua chủ yếu được thực hiện dưới hình thức các bài viết khoa học đăng trên các tạp chí, giáo trình, sách chuyên khảo, luận văn thạc sĩ và luận án tiến sĩ luật học.

1.1.2.1. Bài viết khoa học

Một trong những công trình nghiên cứu đầu tiên (sau khi BLLĐ được ban hành năm 1994) có liên quan đến pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích là bài viết “*Một số vấn đề về TCLĐCN và TCLĐTT*” của tác giả Trần Thị Thúy Lâm đăng trên Tạp chí Luật học, số 5/1996. Trong bài viết này, tác giả Trần Thị Thúy Lâm đã đề cập đến khái niệm TCLĐCN và TCLĐTT cũng như sự chuyển hóa từ TCLĐCN thành TCLĐTT. Bài viết nêu ra 03 tiêu chí cơ bản (tiêu chí về chủ thể; tiêu chí về nội dung và tiêu chí về tính chất) để phân biệt giữa TCLĐCN và TCLĐTT.

Mặc dù cơ chế giải quyết TCLĐ đã được quy định từ năm 1990 (trong Pháp lệnh hợp đồng lao động ngày 30/8/1990) và sau đó lại được ghi nhận trong BLLĐ năm 1994 song trên thực tế, vì nhiều lý do khác nhau mà việc triển khai cơ chế giải quyết TCLĐ ở Việt Nam còn rất hạn chế. Vì lý do này, tác giả Nguyễn Hữu Chí đã có bài viết “*Hòa giải và trọng tài trong giải quyết TCLĐ*” đăng trên Tạp chí Luật học, số 4/1997. Trên cơ sở quy định của pháp luật hiện hành cũng như tham khảo và sử dụng một số tài liệu về giải quyết TCLĐ của Đội chuyên gia tổng hợp vùng Đông Á thuộc ILO, bài viết đã trình bày một số vấn đề cơ bản về hòa giải và trọng tài khi giải quyết TCLĐ theo tinh thần của BLLĐ năm 1994.

Từ ngày 1/7/1996, Pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ có hiệu lực pháp luật. Hệ thống Tòa lao động thuộc Tòa án nhân dân đã được thành lập từ cấp tỉnh trở lên. Tuy nhiên, việc giải quyết các TCLĐ vẫn còn là công việc mới của hầu hết các thẩm phán tại nhiều Tòa án. Với mục đích góp phần vào việc tìm kiếm các biện pháp tháo gỡ những vướng mắc khi giải quyết TCLĐ tại Tòa án, tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng đã có bài viết “*Cách tháo gỡ một số vướng mắc khi giải quyết các TCLĐ tại Tòa án*” trên Tạp chí Luật học, số 1/1999. Ngoài việc đề cập đến việc xác định thẩm quyền của Tòa án với các TCLĐCN đặc biệt, bài viết còn đề cập đến thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết các TCLĐTT. Sau khi phân tích về những bất cập của pháp luật (không quy định rõ thế nào là TCLĐCN, TCLĐTT), tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng đã đưa ra quan điểm của mình liên quan đến các dấu hiệu để phân biệt TCLĐCN và TCLĐTT.

Tiếp theo, vào năm 2001, tác giả Lưu Bình Nhưỡng đã có bài viết “*Về TCLĐTT và việc giải quyết TCLĐTT*” đăng trên Tạp chí Luật học, số 2/2001. Trong bài viết này, tác giả Lưu Bình Nhưỡng đề cập đến 02 nội dung: các dấu hiệu cơ bản để xác định một TCLĐTT; một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐTT tại HĐTTLD và Tòa án nhân dân cấp tỉnh.

Ngày 2/4/2002 kỳ họp thứ 11 Quốc hội khóa X đã thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ. Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2003. Với việc ban hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002, một số bất cập trong quy định của pháp luật hiện hành về TCLĐ và giải quyết TCLĐ đã được khắc phục cơ bản. Tuy nhiên, nhìn một cách tổng thể có thể thấy những bất cập trong quy định của pháp luật về TCLĐ và giải quyết TCLĐ vẫn tồn tại. Tác giả Nguyễn Hữu Chí đã có bài viết “*Những điểm mới của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về tranh chấp và giải quyết TCLĐ*” đăng trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 12/2002. Sau khi nêu những điểm mới có liên quan đến Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, HGVLD, thẩm quyền của Tòa án nhân dân và thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ, tác giả Nguyễn Hữu Chí đã đề xuất một số vấn đề cần làm rõ trong quá trình triển khai, áp dụng các quy định của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002.

Năm 2003, tác giả Lưu Bình Nhưỡng một lần nữa thể hiện sự quan tâm của mình đối với vấn đề TCLĐ khi thực hiện bài viết “*Bàn thêm về TCLĐ*”. Bài viết được đăng trên Tạp chí Luật học, số 3/2003. Bài viết đã trình bày các khía cạnh khác nhau về khái niệm TCLĐ, phân tích các dấu hiệu cơ bản để phân biệt giữa TCLĐCN và TCLĐTT.

Xuất phát từ sự bất cập của các quy định pháp luật có liên quan đến thủ tục giải quyết TCLĐ tại Tòa án, tác giả Đỗ Ngân Bình đã đề xuất một số kiến nghị nhằm sửa đổi, bổ sung và từng bước hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ và đình công ở Việt Nam (bổ sung khái niệm cơ bản về TCLĐTT, đình công; thống nhất thời điểm bắt đầu tính thời hiệu khởi kiện TCLĐ giữa BLLĐ và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ; kéo dài các loại thời hạn tố tụng trong giải quyết TCLĐ; không nên quy định Viện kiểm sát có quyền khởi tố vụ án lao động) trong bài viết *“Một số điểm cần sửa đổi, bổ sung trong Pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ”* đăng trên Tạp chí Luật học, số 4/2003.

Cũng liên quan đến vấn đề TCLĐ, tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng đã có bài viết *“Giải quyết TCLĐ và đình công”* đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 4/2004. Bài viết này được thực hiện vào thời điểm Bộ luật tố tụng dân sự đang được xây dựng với việc hợp nhất các quy định về thủ tục giải quyết các tranh chấp dân sự, kinh tế, lao động tại Tòa án nhân dân. Trong bài viết, tác giả đã phân tích và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật tố tụng dân sự như: không nên đưa thủ tục giải quyết đình công vào Bộ luật tố tụng dân sự; quy định vai trò của Tòa án nhân dân đối với việc thực hiện thỏa thuận hòa giải; nên có hội thẩm đại diện cho giới lao động và giới sử dụng lao động ở cả hai cấp xét xử; nên có quy định hỗ trợ NLD trong thực hiện nghĩa vụ chứng minh và quy định rõ bên TCLĐ trong vụ án lao động bao gồm cả TTLĐ.

Hòa giải là một trong những phương thức giải quyết TCLĐ quan trọng. Tuy nhiên, thực tiễn giải quyết TCLĐ sau khi BLLĐ được thông qua cho thấy hòa giải chưa thật sự phát huy được hiệu quả. Nguyên nhân của tình trạng trên có nhiều, trong đó có nguyên nhân từ chính những bất hợp lý trong các quy định pháp luật. Để hòa giải thực sự phát huy tác dụng và có vai trò xứng đáng trong giải quyết TCLĐ thì việc nghiên cứu, xem xét một cách căn bản, toàn diện mô hình pháp lý về hòa giải, từ đó có những sửa đổi, bổ sung hoàn thiện là việc làm hết sức cần thiết. Vì lý do trên, tác giả Nguyễn Văn Bình đã có bài viết *“Hòa giải các TCLĐ trong giai đoạn tiền tố tụng – một số vấn đề đặt ra và hướng hoàn thiện”* đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 3/2006. Sau khi phân tích thực trạng pháp luật về hòa giải trong việc giải quyết TCLĐ, bài viết đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định về hòa giải trong việc giải quyết TCLĐ (không nên tiếp tục sử dụng Hội đồng hòa giải lao động cơ sở mà nên thay thế bằng một cá nhân đóng vai trò HGVLD; nên quy định hòa giải TCLĐ là thủ tục mang tính chất tự nguyện; bổ sung các quy định nhằm đảm bảo giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành).

Như vậy, ngoài bài của tác giả Trần Thị Thuý Lâm (1994), bài của tác giả Lưu Bình Nhưỡng (2001) nghiên cứu trực tiếp đến tranh chấp và giải quyết TCLĐTT, hầu hết các bài viết trên đều đề cập đến tranh chấp và giải quyết TCLĐ nói chung, trong đó có những nội dung liên quan đến TCLĐTT, chủ yếu nhằm làm rõ khái niệm và thẩm quyền của các cơ quan giải quyết TCLĐTT. Đối tượng được đề cập đến trong các bài viết trên cũng chủ yếu là các quy định của BLLĐ ở giai đoạn trước khi được sửa đổi, bổ sung năm 2006.

Để giải quyết những bất cập trong các quy định của pháp luật liên quan đến giải quyết TCLĐ, ngày 29/11/2006, Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 đã thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ. Luật sửa đổi năm 2006 chỉ sửa đổi chương XIV của BLLĐ về giải quyết TCLĐ. Bàn về vấn đề này, tác giả Nguyễn Xuân Thu có bài viết *“Những điểm mới về TCLĐ và giải quyết TCLĐ theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006”* đăng trên Tạp chí Luật học, số 7/2007. Sau khi nêu những điểm mới của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006, tác giả Nguyễn Xuân Thu đã chỉ rõ những vấn đề bất cập khi áp dụng quy định mới về trình tự giải quyết TCLĐTT theo Luật sửa đổi.

Cũng liên quan đến các vấn đề về giải quyết TCLĐ trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006, tác giả Đỗ Ngân Bình đã có bài viết *“Một số ý kiến về Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về giải quyết TCLĐ và đình công”* đăng trên Tạp chí Khoa học pháp lý, số 2/2007. Bài viết đề cập 03 vấn đề cơ bản liên quan đến tính khả thi của hệ thống pháp luật hiện hành về TCLĐ và đình công như khái niệm TCLĐTT và đình công; thủ tục giải quyết TCLĐ; các quy định về đình công và giải quyết đình công.

Công trình nghiên cứu có liên quan trực tiếp đến vấn đề pháp luật giải quyết TCLĐTT là bài viết *“Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết TCLĐTT”* của tác giả Trần Hoàng Hải và Đinh Thị Chiến trên Tạp chí Luật học, số 10/2010. Bài viết này gồm 02 nội dung cơ bản: đánh giá về thủ tục giải quyết TCLĐTT theo quy định của pháp luật hiện hành và đề xuất, kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết TCLĐTT. Cụ thể, tác giả đã nêu và phân tích một số bất cập trong các quy định về thủ tục hòa giải tại Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, HGVLĐ; thủ tục giải quyết TCLĐTT về quyền của chủ tịch UBND cấp huyện; thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HĐTTLĐ. Sau khi phân tích những bất cập của pháp luật, bài viết đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam như: quy định thẩm quyền hòa giải TCLĐTT cho Ban hòa giải lao động (thay cho Hội đồng hòa giải lao động cơ sở và HGVLĐ như hiện nay); bỏ thẩm

quyền giải quyết TCLĐTT của Chủ tịch UBND cấp huyện; quy định lại thẩm quyền của HĐTTLĐ cho đúng bản chất của một cơ quan tài phán trọng tài trong lĩnh vực lao động; bỏ quyền đình công của TTLĐ đối với TCLĐTT về quyền, quy định lại thủ tục giải quyết TCLĐTT theo hướng đơn giản, nhanh gọn; quy định rõ cơ chế thi hành biên bản hòa giải thành của ban hòa giải lao động và quyết định của HĐTTLĐ.

Sau khi BLLĐ năm 2012 được ban hành, tác giả Đào Xuân Hội đã có bài viết “Một số vấn đề về phân loại TCLĐ và thẩm quyền xử lý TCLĐTT về quyền và lợi ích” đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 7/2012. Bài viết này đề cập đến 03 nội dung chính: phân loại TCLĐ về quyền và TCLĐ về lợi ích; thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích; quyền đình công của TTLĐ khi xảy ra TCLĐTT.

Công trình khoa học được công bố gần đây nhất (thời điểm nghiên cứu sinh đã bảo vệ luận án trước Hội đồng chấm luận án cấp cơ sở) có liên quan trực tiếp đến TCLĐTT (bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích) là 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. Sau khi phân tích các nguyên nhân từ góc độ quy định của pháp luật (BLLĐ năm 2012 chưa tạo ra cơ chế để các bên tranh chấp có quyền lựa chọn HGVLĐ; thiếu cơ chế bảo đảm thi hành biên bản hoà giải thành; BLLĐ năm 2012 tiếp tục quy định thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền của Chủ tịch UBND cấp huyện là không hợp lý; BLLĐ năm 2012 tiếp tục quy định chức năng của HĐTTLĐ chỉ là hoà giải, mà không có chức năng xử lý và ra quyết định trọng tài đã làm cho HĐTTLĐ không khác gì một Hội đồng hoà giải lao động; quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐTT chưa đầy đủ, minh bạch dẫn đến những cách hiểu và áp dụng khác nhau; thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích khá rườm rà, làm mất nhiều thời gian và cơ hội của các bên) và thực tiễn thi hành pháp luật về giải quyết TCLĐTT (sự hiểu biết về pháp luật giải quyết TCLĐTT của các bên tranh chấp còn hạn chế, ý thức pháp luật của số ít chủ thể của quan hệ lao động còn chưa tốt), bài viết đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT. Cụ thể: quy định theo hướng chuyên nghiệp hoá đội ngũ cán bộ làm công tác giải quyết TCLĐTT; quy định cơ chế bảo đảm thi hành biên bản hoà giải thành của HGVLĐ, quyết định công nhận sự thoả thuận của các bên và phán quyết của trọng tài lao động; bổ sung quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐTT về lợi ích và quy định cụ thể hơn về

thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐTT về quyền; sửa đổi thủ tục giải quyết TCLĐTT theo hướng gọn nhẹ và linh hoạt hơn.

Như vậy, từ năm 2006 đến nay, sau khi các quy định về TCLĐ và giải quyết TCLĐ trong BLLĐ đã được sửa đổi cơ bản thì các bài báo khoa học về vấn đề này được công bố ít hơn. Đặc biệt, khi BLLĐ năm 2012 được ban hành đến thời điểm hiện nay, chỉ có 02 bài viết có liên quan đến TCLĐTT, bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích. Những bài viết khoa học nói trên sẽ là tài liệu tham khảo hữu ích trong quá trình nghiên cứu, chỉnh sửa luận án của nghiên cứu sinh.

1.1.2.2. Giáo trình, sách chuyên khảo

Ngoài các bài viết khoa học, những vấn đề liên quan đến pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích cũng được đề cập trong chương XIV Giáo trình Luật lao động của Đại học Luật Hà Nội (do Tiến sĩ Lưu Bình Nhưỡng làm chủ biên); chương XIV Giáo trình Luật lao động Việt Nam của Khoa Luật, Đại học quốc gia (do Tiến sĩ Phạm Công Trứ làm chủ biên); chương XII Giáo trình Luật lao động của Đại học Huế (do Phó giáo sư, Tiến sĩ Nguyễn Hữu Chí làm chủ biên); chương XII Giáo trình Luật lao động của Viện Đại học Mở Hà Nội (do Phó giáo sư, Tiến sĩ Nguyễn Hữu Chí làm chủ biên). Các giáo trình trên đều trình bày khái quát chung về TCLĐ (khái niệm, đặc điểm, phân loại TCLĐ; nguyên nhân phát sinh TCLĐ và đình công ở Việt Nam...), và giải quyết TCLĐ (nguyên tắc giải quyết TCLĐ; các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết TCLĐ; trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN và TCLĐTT). Những nội dung này là những nghiên cứu cơ bản nhằm cung cấp kiến thức cơ sở nhất cho hệ đào tạo cử nhân luật, có thể được tham khảo và đề cập đến trong luận án một cách sâu sắc hơn.

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 Tiến sĩ 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, bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích. Cuốn sách đã đề cập một số vấn đề như khái niệm TCLĐTT trong pháp luật Việt Nam và pháp luật của các nước trên thế giới; việc phân chia TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của các nước trên thế giới; cơ chế giải quyết TCLĐTT của một số nước trên thế giới như Mỹ, Úc và thực tiễn áp dụng ở một số nước Đông Nam Á; cơ chế giải quyết TCLĐTT của Liên bang Nga; cơ chế giải quyết TCLĐTT theo quy định của pháp

luật Việt Nam; các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam. Chắc chắn cuốn sách này sẽ là tài liệu tham khảo hữu ích cho luận án kế thừa và tiếp tục nghiên cứu.

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

Do mang tính thời sự sâu sắc nên vấn đề TCLĐ và giải quyết TCLĐ được rất nhiều học viên sau đại học lựa chọn làm đề tài nghiên cứu.

Công trình nghiên cứu của học viên sau đại học đầu tiên liên quan đến vấn đề TCLĐ là luận văn thạc sĩ luật học của tác giả Lưu Bình Nhưỡng với đề tài “*TCLĐ và giải quyết TCLĐ*”, bảo vệ tại Đại học Luật Hà Nội năm 1996. Luận văn đã đề cập đến một số vấn đề như tổng quan về TCLĐ; thực trạng và nguyên nhân chủ yếu của TCLĐ ở Việt Nam; vai trò của công tác giải quyết TCLĐ; quy định của pháp luật Việt Nam và một số nước trên thế giới về giải quyết TCLĐ; phương hướng cơ bản nhằm khắc phục tình trạng TCLĐ và hoàn thiện một bước cơ chế giải quyết TCLĐ ở Việt Nam.

Tiếp theo, năm 2001, tác giả Lưu Bình Nhưỡng tiếp tục nghiên cứu vấn đề TCLĐ và bảo vệ thành công luận án tiến sĩ luật học về “*Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*” tại Hội đồng chấm luận án cấp nhà nước, Đại học Luật Hà Nội. Luận án đã đưa ra định nghĩa về tài phán lao động; phân tích cơ sở chính trị, cơ sở kinh tế - xã hội và cơ sở pháp lý của tài phán lao động; bản chất, vai trò của tài phán lao động và lịch sử phát triển của tài phán lao động Việt Nam. Luận án cũng đã chỉ ra những tồn tại của hệ thống các quy định của pháp luật hiện hành về tài phán lao động (pháp luật về trọng tài lao động; pháp luật về giải quyết TCLĐ tại Tòa án; pháp luật về giải quyết các cuộc đình công; pháp luật về công nhận thi hành tại Việt Nam các bản án, quyết định của Tòa án và Trọng tài nước ngoài) và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tài phán lao động ở Việt Nam.

Năm 2005, tác giả Nguyễn Việt Hoàng đã lựa chọn nghiên cứu đề tài luận văn thạc sĩ luật học “*Pháp luật về giải quyết TCLĐ của Việt Nam nhìn từ góc độ so sánh với Luật lao động Thái Lan*” tại Đại học Luật Hà Nội. Luận văn đã đề cập đến một số vấn đề chung về TCLĐ như khái niệm TCLĐ; phân biệt TCLĐ với các tranh chấp khác, phân biệt TCLĐ với đình công; giải quyết TCLĐ (quan điểm chung về giải quyết TCLĐ; các biện pháp giải quyết TCLĐ); phương thức giải quyết TCLĐ của Việt Nam nhìn từ góc độ so sánh với Luật lao động của Thái Lan. Sau khi phân tích những bất cập trong cơ chế giải quyết TCLĐ của Việt Nam, trên cơ sở nghiên cứu các quy định của Luật lao động Thái Lan, luận văn đã đề xuất một số kiến nghị

nhằm hoàn thiện cơ chế giải quyết TCLĐ ở Việt Nam trên cơ sở học tập kinh nghiệm của Thái Lan.

Năm 2007, tác giả Nguyễn Thị Bích lựa chọn nghiên cứu đề tài luận văn thạc sĩ luật học về “*TCLĐ và giải quyết TCLĐ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam*” tại Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn đã đề cập đến những vấn đề lý luận chung về TCLĐ và giải quyết TCLĐ như khái niệm TCLĐ; đặc điểm của TCLĐ; phân loại TCLĐ; tầm quan trọng của việc giải quyết TCLĐ; các biện pháp giải quyết TCLĐ; điều chỉnh pháp luật đối với TCLĐ và giải quyết TCLĐ. Ngoài ra, luận văn cũng đã phân tích thực trạng ban hành, thực hiện pháp luật về TCLĐ và giải quyết TCLĐ cũng như đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ. Sau khi phân tích sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về TCLĐ và giải quyết TCLĐ, tác giả Nguyễn Thị Bích đã nêu ra 06 giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về TCLĐ và giải quyết TCLĐ như: chuẩn hóa khái niệm TCLĐTT; bổ sung các quy định về việc thành lập và tăng cường hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở; sửa đổi các quy định về cơ cấu tổ chức và hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở; có những quy định bổ sung nhằm đảm bảo khả năng thực thi biên bản hoà giải thành được lập giữa các bên tại Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, HGVLD; sửa đổi, rút ngắn thời hạn mở phiên tòa lao động sơ thẩm được quy định trong Bộ luật tố tụng dân sự.

Cũng liên quan đến vấn đề giải quyết TCLĐ, năm 2008, luận án tiến sĩ luật học “*Cơ chế ba bên trong việc giải quyết TCLĐ ở Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Xuân Thu được bảo vệ thành công tại Hội đồng chấm luận án cấp nhà nước tại Đại học Luật Hà Nội. Luận án đã đề cập một cách có hệ thống lý luận về cơ chế ba bên nói chung và cơ chế ba bên trong giải quyết TCLĐ nói riêng thông qua việc phân tích, đánh giá khái niệm, sự ra đời, bản chất, cơ sở, tổ chức và hoạt động của cơ chế ba bên; khái niệm, ý nghĩa, cơ sở pháp lý và nội dung vận dụng cơ chế ba bên trong việc giải quyết TCLĐ. Ngoài ra, luận án cũng đã phân tích, đánh giá những ưu điểm và hạn chế trong điều chỉnh pháp luật và thực tiễn giải quyết TCLĐ ở Việt Nam nhìn từ góc độ vận dụng cơ chế ba bên. Trên cơ sở đó, luận án đã khuyến nghị thành lập các tổ chức, cơ quan giải quyết TCLĐ; sửa đổi quy trình giải quyết TCLĐ ở Việt Nam; hoàn thiện quy định của pháp luật có liên quan nhằm góp phần hoàn thiện cơ chế ba bên ở Việt Nam.

Năm 2009, tác giả Trịnh Thị Thu Hà đã bảo vệ thành công luận văn thạc sĩ luật học “*So sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về giải quyết TCLĐ*” tại Khoa Luật – Đại học Quốc gia. Việc lựa chọn đề tài này của tác giả Trịnh Thị Thu Hà một

lần nữa cho thấy mức độ quan tâm của các nhà khoa học với vấn đề giải quyết TCLĐ. Công trình khoa học này của tác giả Trịnh Thị Thu Hà đã đề cập đến những vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐ và pháp luật về giải quyết TCLĐ; sự cần thiết của việc nghiên cứu pháp luật về giải quyết TCLĐ của Trung Quốc cũng như những điểm tương đồng giữa pháp luật hai nước về giải quyết TCLĐ thông qua việc so sánh với pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐ của Việt Nam. Trên cơ sở nghiên cứu quy định của pháp luật lao động Trung Quốc, luận văn đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐ tại Việt Nam như bổ sung các quy định về TLTT trong giải quyết TCLĐ; quy định hòa giải TCLĐ là thủ tục mang tính chất tự nguyện; cần có quy định bổ sung nhằm đảm bảo khả năng thực thi biên bản hòa giải thành của HGVLD và Hội đồng hòa giải lao động cơ sở cũng như cơ chế đảm bảo giá trị pháp lý các quyết định của HĐTTLĐ.

Năm 2011, tác giả Hoàng Thị Minh đã bảo vệ thành công luận án tiến sĩ *“TULĐTT - nghiên cứu so sánh giữa pháp luật lao động Việt Nam và Thụy Điển”*. Tại mục 4.6 Chương IV của luận án, tác giả Hoàng Thị Minh đã đề cập đến vấn đề tranh chấp liên quan đến TULĐTT theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật Thụy Điển. Sau khi phân loại tranh chấp liên quan đến TULĐTT, tác giả Hoàng Thị Minh đã trình bày về cơ quan giải quyết tranh chấp và thủ tục giải quyết tranh chấp liên quan đến TULĐTT theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật Thụy Điển.

Như vậy, các luận văn, luận án nêu trên cũng chưa nghiên cứu chuyên sâu về tranh chấp và giải quyết TCLĐTT về lợi ích mà chủ yếu đề cập đến vấn đề tranh chấp và giải quyết TCLĐ nói chung, trong đó, có những nội dung liên quan đến TCLĐTT về lợi ích. Đối tượng nghiên cứu của các công trình này cũng chủ yếu là các quy định của BLLĐ, ở giai đoạn trước và sau khi được sửa đổi, bổ sung năm 2006.

1.1.2.4. Đề tài nghiên cứu khoa học

Năm 2004, tác giả Lê Thị Hoài Thu tổ chức nghiên cứu đề tài khoa học cấp Đại học Quốc gia *“Tranh chấp và giải quyết TCLĐ ở Việt Nam”*. Đề tài chủ yếu tập trung phân tích và kiến nghị hoàn thiện các quy định chung về tranh chấp và giải quyết TCLĐ theo quy định của BLLĐ năm 1994 trước khi những nội dung này được sửa đổi vào năm 2006.

Năm 2010, trong đề tài khoa học cấp cơ sở với tên gọi *“Nghiên cứu nhằm góp phần sửa đổi, bổ sung BLLĐ trong giai đoạn hiện nay”* do Tiến sĩ Trần Thị Thuý Lâm làm chủ nhiệm đề tài, tác giả Đỗ Ngân Bình đã viết chuyên đề *“Hoàn thiện các*

quy định về giải quyết TCLĐTT trong BLLĐ sửa đổi năm 2006”. Sau khi nêu những vấn đề chung về TCLĐTT và giải quyết TCLĐTT (khái niệm TCLĐ và TCLĐTT; đặc điểm của TCLĐ; các phương thức giải quyết TCLĐ; các yếu tố chi phối pháp luật về giải quyết TCLĐ ở Việt Nam) bài viết đã phân tích về tính khả thi của các quy định hiện hành về TCLĐ và giải quyết TCLĐ ở Việt Nam. Từ sự phân tích thực trạng pháp luật về TCLĐ và giải quyết TCLĐ, bài viết đã đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ của Việt Nam như bổ sung các quy định về TLTT trong giải quyết TCLĐ nhằm phòng ngừa, hạn chế TCLĐ; quy định hòa giải TCLĐ là thủ tục mang tính chất tự nguyện; cần có các quy định bổ sung nhằm đảm bảo khả năng thực thi biên bản hòa giải thành được lập giữa các bên tại Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc HGVLD; mở rộng phạm vi thẩm quyền giải quyết các loại hình TCLĐ và bổ sung các cơ chế đảm bảo giá trị pháp lý quyết định của HĐTTLD trong việc giải quyết TCLĐ; bổ sung các quy định về việc nâng cao vai trò của cơ chế tham vấn ba bên trong quá trình giải quyết TCLĐ.

Qua khái quát chung về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, có thể kết luận: Đến thời điểm nghiên cứu sinh 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, có nhiều công trình khoa học đã được công bố có liên quan đến TCLĐ, trong đó có đề cập đến TCLĐTT về lợi ích. Tuy nhiên, do mức độ yêu cầu của phạm vi nghiên cứu, cấp độ nghiên cứu nên các công trình nói trên chủ yếu đề cập đến một số vấn đề chung về TCLĐ và giải quyết TCLĐ. Cuốn sách chuyên khảo “*Pháp luật về giải quyết TCLĐTT - kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*” được công bố sau khi đề tài luận án đã được giao, là công trình nghiên cứu có liên quan trực tiếp đến pháp luật giải quyết TCLĐTT, bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích, nhưng ở thời điểm BLLĐ chưa được sửa đổi toàn diện (vào năm 2012) và chưa đề cập đến các vấn đề lý luận chuyên sâu về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

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

Sau khi nghiên cứu các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến vấn đề pháp luật giải quyết TCLĐ, có thể thấy rằng: đa số các công trình mới chỉ đề cập đến một số vấn đề chung của TCLĐ và giải quyết TCLĐ [10], [71], [73], [74],

[75], [76], [4], [29], [33], [44], [8]. Các nội dung được đề cập đến là: khái niệm TCLĐ; đặc điểm của TCLĐ; phân loại TCLĐ; ảnh hưởng của TCLĐ đối với đời sống lao động và nền kinh tế xã hội; mục đích giải quyết TCLĐ; các nguyên tắc giải quyết TCLĐ; các phương thức giải quyết TCLĐ.

Chỉ có một số công trình nghiên cứu có đề cập trực tiếp đến các vấn đề chung của TCLĐTT (như khái niệm TCLĐTT, đặc điểm và phân loại TCLĐTT). Điển hình là các bài viết “*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 “*Cách tháo gỡ một số vướng mắc khi giải quyết các TCLĐ tại toà án*” của tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng đăng trên Tạp chí Luật học, số 1/1999; các bài viết “*Về TCLĐTT và việc giải quyết TCLĐTT*” đăng trên Tạp chí Luật học, số 2/2001 và “*Bàn thêm về TCLĐ*” đăng trên Tạp chí Luật học, số 3/2003 của tác giả Lưu Bình Nhưỡng; 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. Tuy cách tiếp cận vấn đề có khác nhau nhưng 05 bài viết nêu trên đều nêu ra các tiêu chí cơ bản để nhận dạng một TCLĐTT.

Trong bài viết “*Một số vấn đề về TCLĐCN và TCLĐTT*”, tác giả Trần Thị Thúy Lâm cho rằng để phân biệt TCLĐCN và TCLĐTT cần dựa vào 03 căn cứ chính là: (i) *về chủ thể*, TCLĐTT là tranh chấp giữa tập thể NLĐ với NSDLĐ về những vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động (tập thể NLĐ ở đây không chỉ bao gồm một số lượng lớn các chủ thể tham gia tranh chấp mà còn có sự tham gia của tổ chức công đoàn vì công đoàn là tổ chức đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLĐ, công đoàn là một bên của tranh chấp); (ii) *về nội dung*, TCLĐTT liên quan đến quyền và lợi ích của cả tập thể NLĐ trong doanh nghiệp; (iii) *về tính chất*, trong TCLĐTT, tính tập thể bao giờ cũng là yếu tố hàng đầu mà biểu hiện đặc trưng của nó là sự tham gia của tổ chức công đoàn.

Trong bài viết “*Cách tháo gỡ một số vướng mắc khi giải quyết các TCLĐ tại toà án*”, tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng đã đưa ra căn cứ xác định một tranh chấp là TCLĐTT. Theo tác giả, ngoài những quy định về mặt định tính (tính tổ chức giữa những NLĐ tham gia tranh chấp, nội dung tranh chấp...), cũng cần có định lượng về số người tham gia tranh chấp làm cơ sở xác định một TCLĐ là TCLĐTT. Ngoài những tranh chấp mà công đoàn tham gia với tư cách là một bên tranh chấp, đại diện cho TTLĐ, nên có quy định: cứ có từ 10 NLĐ trở lên, chiếm quá 30% số lao động trong doanh nghiệp hoặc chiếm quá 50% số lao động trong một bộ phận cơ cấu của doanh nghiệp cùng tranh chấp với NSDLĐ thì đó là TCLĐTT.

Trong bài viết “*Về TCLĐTT và việc giải quyết TCLĐTT*” và “*Bàn thêm về TCLĐ*”, tác giả Lưu Bình Nhưỡng cho rằng: có thể xác định TCLĐTT thông qua một số dấu hiệu cơ bản: (i) phải có tranh chấp của số đông NLD trong đơn vị sử dụng lao động cá biệt hoặc trong bộ phận của đơn vị đó hoặc của đại diện cho TTLĐ với bên NSDLĐ; (ii) những NLD tham gia tranh chấp phải có cùng mục đích chung; (iii) nội dung tranh chấp phải bao gồm những vấn đề liên quan đến quá trình lao động.

Trong bài viết “*Một số ý kiến về Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về giải quyết TCLĐ và đình công*”, tác giả Đỗ Ngân Bình cho rằng do khái niệm TCLĐTT quy định trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006 được xác định rất chung chung nên trong thực tế có nhiều quan điểm khác nhau liên quan đến việc nhận dạng một TCLĐTT. Theo tác giả Đỗ Ngân Bình, để được coi là một TCLĐTT thì tranh chấp đó phải thỏa mãn ít nhất các dấu hiệu sau đây: (i) có sự tham gia của nhiều NLD (số lượng NLD có thể tính theo tỷ lệ hợp lý tại đơn vị sử dụng lao động đó); (ii) có sự liên kết giữa những NLD; (iii) có những yêu cầu chung với NSDLĐ. Sau khi nêu các dấu hiệu cơ bản trên, tác giả Đỗ Ngân Bình đã đưa ra khái niệm về TCLĐTT là tranh chấp giữa TTLĐ với NSDLĐ vì những quyền và lợi ích chung của TTLĐ.

Có thể khẳng định, những vấn đề lý luận liên quan đến dấu hiệu đặc trưng của một TCLĐTT cũng như khái niệm về TCLĐTT được đề cập trong các bài viết trên có giá trị tham khảo nhất định khi nghiên cứu sinh viết chương 2 của luận án. Tuy nhiên, do được thực hiện trong khuôn khổ của bài tạp chí nên việc nghiên cứu chuyên sâu về đặc trưng của TCLĐTT chưa được các tác giả phân tích cụ thể và đầy đủ. Hơn nữa, các công trình khoa học trên cũng chưa đề cập trực tiếp đến các đặc điểm riêng của TCLĐTT về lợi ích.

Công trình nghiên cứu đề cập một cách khá chi tiết và cụ thể đến các vấn đề chung của TCLĐTT và giải quyết TCLĐTT (khái niệm TCLĐTT, phân loại TCLĐTT; đại diện của các bên trong TCLĐTT; phân biệt TCLĐTT với các hành động công nghiệp; mục tiêu cơ bản của giải quyết TCLĐTT; các phương thức giải quyết TCLĐTT) là sách chuyên khảo “*Pháp luật về giải quyết TCLĐTT - kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*” do Tiến sĩ Trần Hoàng Hải làm chủ biên. Cùng với các vấn đề được trình bày trong 05 bài viết tạp chí nêu trên, các vấn đề được đề cập trong chương 1 và chương 2 của cuốn sách, đặc biệt là các nội dung liên quan đến khái niệm TCLĐTT, phân loại TCLĐTT theo quy định của luật lao

động các nước (Mỹ, Pháp, Nga...) là những nguồn tài liệu tham khảo hữu ích khi nghiên cứu sinh viết về những vấn đề lý luận trong luận án của mình.

Công trình nghiên cứu mới nhất có liên quan đến một số vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích là 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. Trong bài viết, sau khi phân tích định nghĩa TCLĐTT về quyền, định nghĩa TCLĐTT về lợi ích theo quy định của BLLĐ năm 2012 và phân tích một số ví dụ liên quan, tác giả Đào Xuân Hội khẳng định việc phân biệt TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích là một vấn đề quan trọng vì nó quyết định đến việc cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp cũng như xác định quyền đình công của NLĐ nhưng trong thực tế không phải lúc nào cũng dễ dàng phân biệt được TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Do vậy, tác giả đề xuất cần phải có những văn bản hoặc quy định phân loại rõ những TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Những phân tích của tác giả Đào Xuân Hội về định nghĩa TCLĐTT về lợi ích là nguồn tài liệu tham khảo khi nghiên cứu sinh viết chương 2 của luận án. Tuy nhiên, những phân tích trong bài viết về định nghĩa TCLĐTT về lợi ích mới chỉ giới hạn trong phạm vi quy định của BLLĐ năm 2012. Bài viết chưa chỉ ra được sự bất cập của định nghĩa TCLĐTT về lợi ích theo quy định của BLLĐ năm 2012 trên cơ sở phân tích bản chất của TCLĐTT về lợi ích.

Trong số các công trình khoa học đã được công bố có 02 công trình có đề cập đến một số vấn đề lý luận về pháp luật giải quyết TCLĐ là luận văn thạc sĩ của tác giả Nguyễn Thị Bích và luận văn thạc sĩ của tác giả Trịnh Thị Thu Hà. Trong mục 1.3, luận văn “*TCLĐ và giải quyết TCLĐ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam*”, tác giả Nguyễn Thị Bích có đề cập đến vấn đề điều chỉnh pháp luật đối với TCLĐ và giải quyết TCLĐ (sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật đối với TCLĐ và giải quyết TCLĐ; những nội dung cơ bản được điều chỉnh bởi pháp luật lao động trong việc giải quyết TCLĐ). Trong mục 1.3.2 của luận văn “*So sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về giải quyết TCLĐ*”, tác giả Trịnh Thị Thu Hà cũng đề cập đến các yếu tố chi phối đến pháp luật về giải quyết TCLĐ của Việt Nam và Trung Quốc. Tuy nhiên, những vấn đề được trình bày trong 02 luận văn trên chỉ liên quan đến những vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐ nói chung, không liên quan trực tiếp đến giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Tóm lại: Qua việc nghiên cứu các công trình đã công bố có liên quan đến vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích, có thể thấy rằng: 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 có nghiên cứu liên quan đến khái niệm, đặc điểm của TCLĐTT. Có duy nhất 01 công trình có nghiên cứu về định nghĩa TCLĐTT về lợi ích nhưng chỉ là định nghĩa theo quy định của BLLĐ năm 2012 của Việt Nam. Những vấn đề lý luận chuyên sâu về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích chưa được nghiên cứu một cách toàn diện và có hệ thống.

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

Trong số các công trình khoa học đã được công bố có đề cập đến thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung ở Việt Nam, nhiều công trình được thực hiện trước thời điểm các quy định về TCLĐ và giải quyết TCLĐ được sửa đổi theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006 [19], [32], [5], [50], [33], [44], [45]. Do đó, phần phân tích, đánh giá các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐ được đề cập trong các công trình trên hiện đã lạc hậu (sau khi BLLĐ được sửa đổi vào năm 2006). Tuy nhiên, một số thông tin về pháp luật giải quyết TCLĐ của các nước được trình bày trong các công trình nghiên cứu của tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Nguyễn Việt Hoàng vẫn có giá trị tham khảo.

Trong số các công trình được công bố sau năm 2006, nhiều công trình chỉ nghiên cứu, đánh giá về thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung, không đề cập đến thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐTT về lợi ích nói riêng. Cụ thể như giáo trình Luật lao động của Đại học Huế; giáo trình Luật lao động của khoa Luật – Đại học Quốc gia; luận văn thạc sĩ “*TCLĐ và giải quyết TCLĐ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Thị Bích; luận văn thạc sĩ “*So sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về giải quyết TCLĐ*” của tác giả Trịnh Thị Thu Hà.

Mặc dù pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích cũng là một bộ phận của pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung nhưng do bị giới hạn về phạm vi nghiên cứu nên các vấn đề có liên quan đến pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích được đề cập trong các công trình trên thường ngắn gọn, mang tính chất giới thiệu quy định của pháp luật mà chưa có sự phân tích, bình luận chuyên sâu về thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Ví dụ như: trong luận văn “*TCLĐ và giải quyết TCLĐ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Thị Bích, phần đề cập đến pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung chỉ được trình bày hết sức ngắn gọn trong tiểu mục 2.2.1 với tiêu đề “Thực trạng ban hành các quy định về

giải quyết TCLĐ”. Trong luận văn “*So sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về giải quyết TCLĐ*” của tác giả Trịnh Thị Thu Hà thì việc đề cập đến các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐ chỉ dừng ở mức độ giới thiệu các phương thức giải quyết TCLĐ (giải quyết TCLĐ bằng phương thức thương lượng; hòa giải; trọng tài; xét xử tại Tòa án nhân dân) trong mối quan hệ so sánh với pháp luật lao động của Trung Quốc. Trong luận án tiến sĩ “*Cơ chế ba bên trong việc giải quyết TCLĐ ở Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Xuân Thu thì việc đề cập đến các quy định của pháp luật giải quyết TCLĐ chủ yếu được xem xét trong mối quan hệ với vấn đề vận dụng cơ chế ba bên trong việc giải quyết TCLĐ tại Việt Nam (như vận dụng cơ chế ba bên trong việc thiết lập tổ chức, cơ quan giải quyết TCLĐ; vận dụng cơ chế ba bên trong quá trình giải quyết TCLĐ).

Các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐTT (chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT; trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT) được tác giả Hoàng Thị Minh đề cập trực tiếp trong luận án tiến sĩ “*TULĐTT - nghiên cứu so sánh giữa pháp luật lao động Việt Nam và Thụy Điển*”. Tuy nhiên, xuất phát từ phạm vi nghiên cứu của đề tài (nghiên cứu tất cả các vấn đề liên quan đến TULĐTT như khái niệm, mối quan hệ giữa TULĐTT và một số phương tiện pháp lý điều tiết thị trường lao động; đặc trưng của TULĐTT; ký kết và thực hiện TULĐTT...) nên việc nghiên cứu về tranh chấp liên quan đến TULĐTT chỉ là một nội dung rất nhỏ trong chương IV của luận án (ký kết và thực hiện TULĐTT ở Thụy Điển và Việt Nam). Chính vì vậy, việc trình bày các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐTT chỉ được tác giả trình bày theo hướng phân tích ở mức độ ngắn gọn các quy định của pháp luật mà không có việc đánh giá, bình luận sâu về các quy định đó.

Công trình nghiên cứu trực tiếp về pháp luật giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam là cuốn sách “*Pháp luật về giải quyết TCLĐTT - kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*” do Tiến sĩ Trần Hoàng Hải làm chủ biên. Chương VI của cuốn sách đã trình bày chi tiết và cụ thể về cơ chế giải quyết TCLĐTT theo quy định của pháp luật Việt Nam như các nguyên tắc giải quyết TCLĐTT; cơ quan giải quyết TCLĐTT; trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT. Ngoài việc trình bày về quy định của pháp luật hiện hành, cuốn sách còn đưa ra nhận xét về những ưu điểm và hạn chế của cơ chế giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam. Phần trình bày về thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam của cuốn sách là phần viết có liên quan trực tiếp đến chương 3 trong luận án đang được nghiên cứu. Tuy nhiên, đây là phần viết về pháp luật trong giai đoạn BLLĐ năm 1994 (sửa đổi, bổ sung 2002 và 2006) đang

còn hiệu lực. Do đó, vào thời điểm nghiên cứu sinh thực hiện luận án thì nhiều vấn đề được trình bày trong chương VI của cuốn sách này không còn phù hợp.

Như vậy, đến thời điểm hiện nay, phần lớn các công trình được công bố 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 nhưng là pháp luật giai đoạn trước khi BLLĐ năm 2012 được ban hành. Công trình nghiên cứu mới nhất về thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT là bài viết khoa học “Bất cập trong áp dụng các quy định của pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam hiện nay” của tác giả Lê Thị Hoài Thu. Một số phần viết tại mục 1 (Thực trạng áp dụng các quy định về thủ tục giải quyết TCLĐTT) 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 (tháng 9/2015) nhưng những phân tích về thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT trong bài viết vẫn có giá trị tham khảo cho nghiên cứu sinh khi xem xét, chỉnh sửa 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

Hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích là vấn đề sẽ được trình bày ở chương 4 của luận án. Trong chương này, nghiên cứu sinh sẽ đề cập 02 vấn đề: những yêu cầu cơ bản đối với việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam; những giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam.

Do những bất cập của pháp luật về giải quyết TCLĐ nói chung, giải quyết TCLĐTT về lợi ích nói riêng nên hầu hết các công trình nghiên cứu thời gian qua đều hướng tới việc đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ ở Việt Nam.

Một trong những công trình nghiên cứu có tính thực tiễn cao và có giá trị tham khảo khi nghiên cứu sinh viết chương 4 của luận án là tham luận của tác giả Chang Hee Lee (trong khuôn khổ Dự án Quan hệ lao động ILO/Việt Nam) về “*Quan hệ lao động và vấn đề giải quyết TCLĐ tại Việt Nam*”. Sau khi phân tích về tình hình quan hệ lao động của Việt Nam (quan hệ lao động mang đậm nét đình công tự phát), tác giả Chang Hee Lee đã đề xuất thành lập Hội đồng tham vấn hai bên trong doanh nghiệp thay thế cho Hội đồng hòa giải lao động cơ sở; tăng cường vấn đề TLTT và đối thoại xã hội như là phương thức quan trọng để hạn chế thấp nhất các cuộc đình công tự phát nhằm hướng tới xây dựng một quan hệ lao động hài hòa ở Việt Nam. Có thể khẳng định, những đề xuất của tác giả Chang Hee Lee về

cách tiếp cận mới của Liên đoàn lao động cấp quận, huyện khi đình công xảy ra; về kịch bản thương lượng ngành... là những kiến nghị có ý nghĩa về mặt thực tiễn đối với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động cũng như hệ thống công đoàn của Việt Nam. Mặc dù phạm vi luận án đang dự định nghiên cứu không đề cập đến các giải pháp nâng cao hiệu quả của việc giải quyết TCLĐ tại Việt Nam nhưng những thông tin trong bài viết của tác giả Chang Hee Lee vẫn có giá trị tham khảo trong quá trình nghiên cứu hoàn thiện các quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhằm thúc đẩy sự phát triển của TLTT.

Đối với các công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước, nghiên cứu sinh thấy rằng: các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐ được các tác giả đề xuất trong các công trình nghiên cứu có giá trị khoa học cao. Tuy nhiên, nhiều công trình được thực hiện vào giai đoạn nước ta đang trong quá trình xây dựng Bộ luật tổ tụng dân sự nên đến thời điểm hiện nay nhiều kiến nghị đã lạc hậu. Điển hình là các kiến nghị trong các công trình nghiên cứu của tác giả Đỗ Ngân Bình trong bài viết *“Một số điểm cần sửa đổi, bổ sung trong Pháp lệnh thủ tục giải quyết các TCLĐ”* đăng trên Tạp chí Luật học, số 4/2003; các kiến nghị trong 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.

Do các kiến nghị hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐTT về lợi ích nói riêng trong các công trình khoa học đã công bố có nhiều điểm trùng nhau nên nghiên cứu sinh tạm chia chúng thành các nhóm vấn đề sau:

(i) *Nhóm kiến nghị hoàn thiện các quy định của pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động tại cơ sở*

Liên quan đến vấn đề hòa giải TCLĐ tại cơ sở, hầu hết các công trình khoa học đều kiến nghị phải có quy định nhằm đảm bảo khả năng thi hành trên thực tế các biên bản hòa giải thành do HGVLD; Hội đồng hòa giải lao động cơ sở lập [8], [29], [4], [57], [31], [60]...

Ngoài kiến nghị trên, tác giả Trần Hoàng Hải và Đinh Thị Chiến trong bài viết *“Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết TCLĐTT”* còn kiến nghị thành lập Ban hòa giải lao động thay cho thẩm quyền hòa giải của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở và HGVLD hiện nay. Tác giả Trịnh Thị Thu Hà trong *“So sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về giải quyết TCLĐ”*; tác giả Nguyễn Xuân Thu trong *“Cơ chế ba bên trong việc giải quyết TCLĐ ở Việt Nam”* có kiến nghị giống nhau là nên quy định hòa giải TCLĐ là thủ tục mang tính chất tự nguyện, không nên coi đây là thủ tục có tính chất bắt buộc, được thực hiện đầu tiên trong quá trình giải quyết TCLĐ

(trừ một số trường hợp cụ thể). Tác giả Lê Thị Hoài Thu kiến nghị về lâu dài nên nghiên cứu thành lập Ủy ban về TCLĐ và đình công (theo khu vực) với chức năng hoà giải và trọng tài các TCLĐ; TCLĐTT (cả TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích) đều không nhất thiết phải qua thủ tục hoà giải tại HGVLD [60, tr.78].

(ii) *Nhóm kiến nghị hoàn thiện các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bằng phương thức trọng tài*

Liên quan đến kiến nghị hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng phương thức trọng tài, hầu hết các tác giả đều đề xuất pháp luật cần có biện pháp hữu hiệu để thi hành các biên bản hòa giải thành và các quyết định của trọng tài lao động về việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Ngoài ra, tác giả Lưu Bình Nhưỡng trong luận án tiến sĩ “*Tài phán lao động*”; tác giả Nguyễn Thị Bích trong “*TCLĐ và giải quyết TCLĐ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam*” còn kiến nghị thành lập và đưa vào hoạt động những cơ cấu trọng tài lao động tự nguyện. Tác giả Nguyễn Xuân Thu trong “*Cơ chế ba bên trong việc giải quyết TCLĐ ở Việt Nam*” kiến nghị cần quy định về trọng tài lao động vụ việc. Tác giả Trần Hoàng Hải và Đinh Thị Chiến trong “*Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết TCLĐTT*” kiến nghị: quy định lại thẩm quyền của HĐTTLD cho đúng bản chất của một cơ quan tài phán trọng tài trong lĩnh vực lao động; nên thành lập cơ quan trọng tài lao động nhà nước độc lập hoặc nằm trong Bộ LĐ – TB và XH với chi nhánh đặt tại các tỉnh, thành phố nơi xảy ra nhiều TCLĐTT. Tác giả Lê Thị Hoài Thu trong “*Bất cập trong áp dụng các quy định pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐTT ở Việt Nam hiện nay*” kiến nghị bỏ thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLD, Ủy ban về TCLĐ và đình công sẽ giải quyết theo thủ tục trọng tài các TCLĐTT.

Có thể khẳng định, các kiến nghị hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích 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 chủ thể có thẩm quyền hòa giải trong nội bộ doanh nghiệp – Hội đồng hòa giải lao động cơ sở. Tuy nhiên, theo quan điểm của nghiên cứu sinh, các kiến nghị, đề xuất hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích chỉ thực sự phát huy tác dụng trong thực tiễn khi phù hợp với hoàn cảnh kinh tế, xã hội của Việt Nam giai đoạn hiện nay. Chính vì vậy, những kiến nghị trong chương 4 của luận án sẽ được nghiên cứu sinh đề xuất trên cơ sở quy định mới của BLLĐ năm 2012, các văn bản hướng dẫn thi hành BLLĐ năm 2012 và tình hình kinh tế - xã hội của Việt Nam giai đoạn 2012 - 2015. Riêng các kiến nghị trong bài viết của tác giả Lê Thị Hoài Thu [60,

tr.77 - 78] là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích trong quá trình nghiên cứu sinh chỉnh sửa luận án theo kết luận của Chủ tịch Hội đồng chấm luận án tiến sĩ cấp cơ sở.

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

Từ việc phân tích, đánh giá các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến đề tài “*Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam*”, nghiên cứu sinh nhận thấy: mặc dù có nhiều công trình khoa học đã nghiên cứu về vấn đề TCLĐ và giải quyết TCLĐ nhưng 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. Ngoài ra, trong bối cảnh BLLĐ năm 2012 đã được ban hành, các nghiên cứu và đánh giá thực trạng pháp luật về TCLĐTT về lợi ích và giải quyết TCLĐTT về lợi ích chắc chắn sẽ không còn phù hợp, các kiến nghị có liên quan đã được một số tác giả đề cập cũng chỉ có tính chất tham khảo. Chính vì vậy, luận án “*Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam*” sẽ tập trung nghiên cứu một cách hệ thống và toàn diện các nội dung sau đây:

Thứ nhất, nghiên cứu những vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Trong phần này, luận án sẽ nghiên cứu chuyên sâu 02 nội dung: Một số vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích; một số vấn đề lý luận về 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. Trong phần này, luận án sẽ phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo quy định của BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Các nội dung được trình bày trong phần thứ hai bao gồm: Thực trạng pháp luật về nguyên tắc giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam; thực trạng pháp luật về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam; thực trạng pháp luật về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam.

Thứ ba, trên cơ sở phân tích, đánh giá về thực trạng TCLĐTT về lợi ích, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam, tình hình kinh tế - xã hội và sự vận động của quan hệ lao động tập thể giai đoạn 2012 - 2015, luận án sẽ đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam nhằm hướng tới xây dựng quan hệ lao động, đặc biệt là quan hệ lao động tập thể hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam cũng như hướng tới mục tiêu phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Qua việc tổng quan về tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài “*Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam*”, luận án rút ra các kết luận sau đây:

1. Do TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng là một lĩnh vực nhạy cảm nên có nhiều công trình khoa học đã nghiên cứu về TCLĐ và giải quyết TCLĐ, bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích. Tuy nhiên, 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.

2. Đến thời điểm hiện nay, phần lớn các công trình khoa học đã được công bố 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 giải quyết TCLĐTT về lợi ích 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 (trong đó có 01 bài viết được công bố vào tháng 11/2015 - khi luận án đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp cơ sở).

3. 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.

4. Là đề tài có tính kế thừa nên những vấn đề cơ bản cần được tiếp tục giải quyết trong luận án không chỉ là các vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích mà còn bao gồm các vấn đề về thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo quy định của BLLĐ năm 2012 và kiến nghị hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Bởi vậy, kết quả nghiên cứu của các công trình trong và ngoài nước là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích trong quá trình nghiên cứu sinh nghiên cứu, hoàn thiện luận án.

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*

Kinh tế thị trường là nền kinh tế mà các yếu tố sản xuất như vốn, tài sản, sức lao động, các sản phẩm và dịch vụ làm ra... đều có giá và giá cả của các yếu tố sản xuất này được hình thành do sự tác động của cung - cầu trên thị trường. Kinh tế thị trường là một nền kinh tế “mở” nên nó có nhiều ưu điểm: đảm bảo cho sản xuất, kinh doanh có năng suất, chất lượng và hiệu quả kinh tế cao; hàng hoá, dịch vụ trên thị trường phong phú về chủng loại, đảm bảo về chất lượng... Tuy vậy, kinh tế thị trường cũng có những mặt hạn chế nhất định. Xét về bản chất, giá cả trên thị trường là một trong các yếu tố điều tiết thị trường, điều tiết quan hệ cung cầu nhưng sự điều tiết đó thường mang tính tự phát. Yếu tố lợi ích thường chi phối rất lớn tới hoạt động của các chủ thể tham gia thị trường cho nên những mâu thuẫn và xung đột thường xuyên xảy ra...

Là một yếu tố cấu thành nên nền kinh tế thị trường, thị trường sức lao động là loại thị trường gắn liền với các yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất, kinh doanh, là sự biểu hiện của mối quan hệ tương tác giữa một bên là người có sức lao động và một bên là người sử dụng sức lao động, dựa trên nguyên tắc thoả thuận để xác định giá cả sức lao động. Là một loại thị trường đặc biệt nên thị trường sức lao động không giống các thị trường hàng hoá thông thường. Tính đặc biệt của thị trường sức lao động thể hiện ở những điểm đặc trưng cơ bản sau đây: i) Đối tượng tham gia thị trường sức lao động bao gồm một bên là những người cần thuê mướn hoặc đang sử dụng sức lao động của người khác và một bên là những người có nhu cầu đi làm thuê hoặc đang làm thuê cho người khác để nhận một khoản tiền lương; ii) Trong thị trường sức lao động, người sở hữu sức lao động (người bán) thường ở vào địa vị không thuận lợi, không thể đàm phán giá cả bình đẳng với người sử dụng sức lao động (người mua); iii) Giá cả của sức lao động không chỉ là thù lao của việc cung cấp sức lao động hiện thời, mà còn bao gồm cả thù lao của thời kỳ dài bồi dưỡng và đào tạo kỹ thuật cho NLĐ; iv) Hoạt động thuê mướn lao động không chỉ do chủ sử dụng lao động và công nhân tự do quyết định, mà còn chịu ảnh hưởng chi phối của

các yếu tố khác như pháp luật lao động, ảnh hưởng của các nghiệp đoàn công nhân và đoàn thể của chủ sử dụng lao động [3].

Khi xác lập quan hệ lao động, các bên phải thoả thuận với nhau về tiền lương, thời giờ làm việc và các điều kiện lao động khác. Kết quả của quá trình trao đổi, thoả thuận giữa cá nhân NLD với người sử dụng sức lao động là bản hợp đồng lao động. Nếu tập thể những NLD liên kết lại và bầu ra đại diện cho mình để thương lượng, đối thoại với NSDLĐ thì giữa các bên đã hình thành quan hệ lao động tập thể. Như vậy, nếu như quan hệ lao động cá nhân là quan hệ giữa NLD và NSDLĐ thì quan hệ lao động tập thể là quan hệ giữa NSDLĐ với đại diện TTLĐ. Kết quả của quá trình TLTT giữa đại diện của TTLĐ với NSDLĐ trong quá trình lao động là một bản TULĐTT hoặc một thoả thuận tập thể về lao động.

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 mâu thuẫn, 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/thoả thuận tập thể về lao động là những TCLĐTT về lợi ích. Điều đáng quan tâm là khi nền kinh tế thị trường càng phát triển, khi trình độ hiểu biết pháp luật, đặc biệt là pháp luật lao động của các bên càng được nâng cao thì các TCLĐTT về lợi ích diễn ra ngày càng nhiều. Đây 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 NLD 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, NLD 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.

Mặc dù luôn có mâu thuẫn, xung đột về lợi ích nhưng các bên của quan hệ lao động tập thể vẫn cần có nhau để cùng tồn tại và phát triển. Vì vậy, khi vụ

TCLĐTT về lợi ích phát sinh, vấn đề đặt ra không phải là giải quyết dứt điểm, phân định một cách rạch ròi quyền và nghĩa vụ của các bên tranh chấp để rồi sau đó quan hệ lao động tập thể chấm dứt mà phải giúp các bên ổn định quan hệ lao động tập thể, tạo điều kiện cho các bên của quan hệ lao động tập thể cùng tồn tại và phát triển.

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

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

(i) Khái niệm tranh chấp lao động tập thể

Hiện nay, nhiều nước trên thế giới như Pháp, Bỉ, Thụy Sĩ, Đức, Ý, Nga, Cameroon, Mali, Việt Nam... chia TCLĐ thành hai loại là TCLĐCN và TCLĐTT. Tuy nhiên, không phải nước nào có sự phân chia TCLĐ thành TCLĐCN và TCLĐTT cũng xây dựng khái niệm tranh chấp tương ứng trong luật. Có nước chỉ xây dựng khái niệm TCLĐCN, còn khái niệm TCLĐTT được hiểu theo phương pháp loại trừ. Chẳng hạn, ở Pháp, BLLĐ năm 1952 của Pháp quy định việc thành lập toà án lao động để “xét xử tất cả các vụ tranh chấp cá nhân liên quan đến hợp đồng tuyển dụng giữa NLĐ và NSDLĐ”. Trong BLLĐ của Pháp không đưa ra định nghĩa về TCLĐTT [10, tr.15]. Do đó, khái niệm TCLĐTT ở Pháp có thể hiểu theo phương pháp loại trừ: tất cả các TCLĐ có sự tham gia của nhiều NLĐ và không liên quan trực tiếp đến hợp đồng lao động được xem là TCLĐTT. Có nước chỉ đưa ra duy nhất khái niệm TCLĐ trong luật nhưng nội dung của khái niệm cũng như quy trình giải quyết loại tranh chấp đó cho thấy khái niệm TCLĐ chỉ nói về TCLĐTT. Ví dụ: Theo quy định tại Điều 6 Luật điều chỉnh quan hệ lao động năm 1946 của Nhật Bản thì TCLĐ được định nghĩa là “sự bất đồng về các yêu cầu phát sinh giữa các bên liên quan đến quan hệ lao động và dẫn đến việc một hành động tranh chấp hay có thể dẫn đến một hành động như vậy”. Hành động tranh chấp được đề cập đến trong khái niệm TCLĐ của Nhật Bản được định nghĩa là “đình công, lãn công, bế xưởng hoặc các hành động khác đáp trả làm cản trở hoạt động bình thường của doanh nghiệp, do các bên liên quan đến quan hệ lao động thực hiện nhằm đạt được các yêu cầu của họ” [95, Đ.7]. Với cách quy định như trên thì khái niệm TCLĐ trong Luật điều chỉnh quan hệ lao động của Nhật Bản chỉ đề cập đến các TCLĐTT. Tương tự, ở Canada, theo quy định tại Điều 7 BLLĐ năm 1985 của Canada thì TCLĐ được định nghĩa là “tranh chấp phát sinh liên quan đến việc ký kết, gia hạn hoặc sửa đổi TULĐTT”. Khái niệm TCLĐ của Canada thể hiện rõ đây chỉ là

TCLĐTT về lợi ích vì nó chỉ liên quan đến quá trình các bên thương lượng, ký kết TULĐTT mà không bao hàm các tranh chấp phát sinh khi các bên thực hiện TULĐTT.

Với các nước có đưa ra khái niệm TCLĐTT trong luật, mặc dù nội hàm của khái niệm được xây dựng có những điểm khác nhau, nhưng nhìn chung khái niệm TCLĐTT có những điểm chung nhất định, thể hiện được *tính tập thể* của tranh chấp. Chẳng hạn, ở Italia, TCLĐTT được hiểu là tranh chấp “liên quan đến quyền lợi nhóm không thể phân chia” [30, tr.44]. Mặc dù không nêu rõ chủ thể của TCLĐTT nhưng khái niệm TCLĐTT trong pháp luật Italia đã thể hiện rõ yếu tố tập thể của tranh chấp bởi lẽ những “quyền lợi nhóm không thể phân chia” trong TCLĐ bao giờ cũng là những quyền lợi liên quan đến TTLĐ, liên quan đến TULĐTT. Tương tự như Italia, khái niệm TCLĐTT của Cameroon cũng đề cập đến yếu tố tập thể của tranh chấp nhưng đã chỉ rõ hơn chủ thể của tranh chấp. Theo đó, TCLĐTT được hiểu là “tranh chấp có sự tham gia của một nhóm NLD (dù những NLD này có liên kết với nhau trong một tổ chức công đoàn hay không) và quyền lợi tranh chấp là quyền lợi có tính tập thể” [30, tr.42]. Như vậy, theo quan điểm của Cameroon thì chỉ cần hai điều kiện: tranh chấp có sự tham gia của một nhóm NLD và nội dung tranh chấp liên quan đến TTLĐ thì tranh chấp đó được xác định là TCLĐTT. Ở Nga, TCLĐTT được hiểu là “những bất đồng không thể điều chỉnh được giữa những NLD (hoặc đại diện của họ) và NSDLĐ (hoặc đại diện của họ) về vấn đề xác lập, thay đổi điều kiện lao động (bao gồm cả tiền lương), ký kết và thực hiện hợp đồng, thoả thuận tập thể hoặc liên quan đến việc từ chối xem xét ý kiến của cơ quan đại diện được bầu của những NLD khi thông qua các văn bản nội bộ” [42, Đ.398]. Khái niệm TCLĐTT trong BLLĐ của Nga đã quy định khá chi tiết về chủ thể cũng như nội dung của tranh chấp. Chủ thể của TCLĐTT theo quan điểm của Nga có thể là các bên của quan hệ lao động tập thể hoặc tổ chức đại diện của NLD và NSDLĐ. Về nội dung của tranh chấp, ngoài những bất đồng phát sinh từ việc xác lập, thay đổi điều kiện lao động, ký kết các thoả thuận mang tính tập thể, những bất đồng này sinh từ việc NSDLĐ từ chối ý kiến của đại diện NLD khi thông qua các văn bản nội bộ được áp dụng trong phạm vi doanh nghiệp cũng được xác định là TCLĐTT. Tuy nhiên, khái niệm TCLĐTT trong pháp luật của Nga vẫn chưa bao quát được đầy đủ những bất đồng mang tính tập thể có thể phát sinh giữa các bên. Các tranh chấp phát sinh từ việc thực hiện các quyền về tổ chức nghề nghiệp của NLD và NSDLĐ hay các tranh chấp phát sinh từ việc thừa nhận các tổ chức nghề nghiệp trong doanh nghiệp chưa được đề cập trong các khái niệm này.

Khi xây dựng khái niệm TCLĐTT, bên cạnh tính tập thể của tranh chấp, pháp luật của một số quốc gia còn đưa thêm tiêu chí để phân biệt TCLĐTT với TCLĐCN, đó là sự ảnh hưởng của TCLĐTT đến mối quan hệ lao động giữa các bên cũng như đến sự ổn định của nền kinh tế xã hội quốc gia. Ví dụ: Theo quan điểm của Zaire, TCLĐTT là “bất kỳ tranh chấp nào phát sinh giữa một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ với một bên là một số lượng nhân viên nhất định của họ và liên quan đến các điều kiện làm việc, trong trường hợp tranh chấp đó có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện bình thường các cam kết hoặc sự ổn định của quan hệ lao động và không thuộc thẩm quyền của toà án lao động” [10, tr.15]; Theo quy định tại Điều 302 BLLĐ Campuchia thì TCLĐTT là “bất kỳ tranh chấp nào phát sinh giữa một hoặc nhiều NSDLĐ với một số lượng nhất định nhân viên của họ về điều kiện làm việc, việc thực hiện các quyền về tổ chức nghề nghiệp đã được pháp luật thừa nhận, việc thừa nhận các tổ chức nghề nghiệp trong doanh nghiệp và các vấn đề khác liên quan đến quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ, và tranh chấp này có thể ảnh hưởng tiêu cực đến sự hoạt động hiệu quả của doanh nghiệp hay ổn định xã hội”. Khác với TCLĐCN, TCLĐTT liên quan đến nhiều NLĐ, nhiều đơn vị sử dụng lao động nên những ảnh hưởng của vụ TCLĐTT đến các bên tranh chấp cũng như đến nền kinh tế xã hội quốc gia là điều dễ nhận thấy. Tuy nhiên, đây chỉ là đặc điểm để nhận biết rõ hơn một vụ tranh chấp là TCLĐTT chứ không phải là những đặc điểm thể hiện bản chất của TCLĐTT. Do đó, việc các nước có đưa dấu hiệu này vào khái niệm TCLĐTT hay không cũng không làm ảnh hưởng đến việc hiểu đúng bản chất của TCLĐTT.

Từ sự phân tích trên, có thể thấy sự khác biệt của TCLĐTT so với TCLĐCN chính là **tính tập thể** của tranh chấp. Tính tập thể trong vụ TCLĐTT được thể hiện chủ yếu ở khía cạnh chủ thể, nội dung và mục đích của tranh chấp.

Ở *khía cạnh chủ thể*, TCLĐTT bao giờ cũng phát sinh giữa một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ với bên kia là TTLĐ. Theo cách hiểu thông thường thì *tập thể* là “tập hợp những người có quan hệ gắn bó, cùng sinh hoạt hoặc cùng làm việc chung với nhau” [84, tr.901]. Do đó, TTLĐ trước hết được hiểu là những người cùng làm việc chung cho một NSDLĐ. Tuy nhiên, vì TCLĐTT không chỉ xảy ra trong phạm vi một doanh nghiệp mà còn xảy ra ở phạm vi rộng hơn như ngành, khu vực, quốc gia nên khái niệm TTLĐ không chỉ hiểu theo nghĩa như trong Từ điển mà cần được hiểu trong mối tương quan với phạm vi diễn ra vụ tranh chấp. Nếu TCLĐTT xảy ra trong phạm vi một doanh nghiệp thì khái niệm TTLĐ được hiểu là tập hợp những NLĐ cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc trong một bộ phận

của doanh nghiệp. Nếu TCLĐTT xảy ra trong phạm vi một ngành thì TTLĐ được hiểu là tập hợp những NLD làm việc trong ngành đó.

Mặc dù TTLĐ được hiểu là tập hợp những NLD cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc trong một bộ phận của doanh nghiệp/tập hợp những NLD làm việc trong một ngành... nhưng khi TCLĐTT phát sinh, không phải mọi trường hợp đều có sự tham gia của 100% NLD của tập thể đó. Vậy để được coi là TCLĐTT thì có cần phải xác định số lượng tối thiểu NLD tham gia không? Có nhất thiết có sự tham gia của tổ chức đại diện TTLĐ không?

Liên quan đến việc có cần phải xác định số lượng tối thiểu NLD của một TTLĐ tham gia TCLĐ, một số ý kiến cho rằng cần xác định số lượng người tham gia TCLĐ làm căn cứ xác định TCLĐTT [7], [38], [49]. Trước đây, khi xây dựng Dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ (năm 2006), các nhà làm luật của Việt Nam cũng đã từng dự kiến xác định TCLĐTT là “tranh chấp có từ 05 NLD trở lên tham gia với cùng nội dung và do công đoàn đại diện”. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu khái niệm TCLĐTT của nhiều quốc gia cho thấy: pháp luật các nước không quy định cụ thể số lượng NLD/tỷ lệ phần trăm NLD của TTLĐ tham gia tranh chấp làm cơ sở xác định một TCLĐ là TCLĐCN hay TCLĐTT. Điều quan trọng để xác định những NLD tham gia vụ tranh chấp với tư cách của một TTLĐ là những NLD đó phải có yêu cầu thống nhất và yêu cầu đó phải liên quan đến quyền lợi/đại diện cho quyền lợi của TTLĐ.

Về sự tham gia của tổ chức đại diện cho TTLĐ: Một số ý kiến cho rằng cần phải có sự tham gia của tổ chức đại diện TTLĐ vào vụ TCLĐ thì mới xác định đó là TCLĐTT. Tuy nhiên, xét về bản chất, khi tổ chức đại diện TTLĐ tham gia với tư cách một bên của tranh chấp thì đó là tổ chức đại diện TTLĐ đang hành động với tư cách là đại diện của TTLĐ [46]. Chính vì vậy, nếu ở doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn nhưng những NLD trong doanh nghiệp không yêu cầu sự tham gia của công đoàn cấp trên mà nhất trí cử một số người làm đại diện cho TTLĐ trong quá trình xảy ra tranh chấp thì về bản chất, những NLD được cử cũng đang hành động với tư cách là đại diện cho TTLĐ. Vì lý do đó, pháp luật của hầu hết các nước (Italia, Cameroun, Nga, Zaire, Campuchia...) không đặt ra tiêu chí bắt buộc phải có sự tham gia của tổ chức đại diện TTLĐ vào vụ TCLĐ. Một bên của TCLĐTT có thể là TTLĐ hoặc tổ chức đại diện TTLĐ.

Ở khía cạnh nội dung và mục đích, quyền và lợi ích mà những NLD tham gia vụ TCLĐTT đòi hỏi không phải cho riêng họ mà là quyền và lợi ích chung của TTLĐ. Nói cách khác, nội dung tranh chấp trong TCLĐTT phải là quyền và lợi ích

nhóm *không thể phân chia*. Những quyền và lợi ích không thể phân chia trong TCLĐTT không chỉ liên quan đến những mâu thuẫn, bất đồng giữa NSDLĐ và TTLĐ về việc xác lập, thay đổi điều kiện lao động (tiền lương, thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động...); ký kết các thoả thuận mang tính tập thể mà còn bao gồm các mâu thuẫn, bất đồng liên quan đến việc thực hiện các quyền về tổ chức nghề nghiệp của NLĐ hay NSDLĐ (chống phân biệt đối xử công đoàn; giảm các quyền của công đoàn...); việc thừa nhận các tổ chức nghề nghiệp trong phạm vi một doanh nghiệp, một ngành...

Như vậy, có thể hiểu: *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*

Mặc dù đều là tranh chấp phát sinh giữa NSDLĐ (tổ chức đại diện NSDLĐ) và TTLĐ (tổ chức đại diện TTLĐ) về các quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong quan hệ lao động tập thể nhưng những mâu thuẫn, bất đồng giữa TTLĐ với NSDLĐ có thể phát sinh từ việc áp dụng, thực hiện các quy định của pháp luật lao động, TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động khác hoặc phát sinh từ những bế tắc trong quá trình các bên tiến hành TLTT về các vấn đề của quan hệ lao động. Căn cứ vào nguyên nhân phát sinh tranh chấp, pháp luật nhiều nước (Áo, Đan Mạch, Đức, Na Uy và Thụy Điển, Pháp, Phần Lan, Italia, Úc, Đài Loan, Hồng Kông, Newzealand, Nhật Bản, Argentina, El Salvador, Guatemala, Panama, Peru, Venezuela, Việt Nam, Lào và Indonesia) đã chia TCLĐTT thành TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích.

Theo Từ điển Tiếng Việt thì *quyền* là “điều mà pháp luật hoặc xã hội công nhận cho được hưởng, được làm, được đòi hỏi” [84, tr.815]; *lợi ích* là “điều có ích, có lợi cho một đối tượng nào đó, trong mối quan hệ với đối tượng ấy” [84, tr.587]. Tuy nhiên, khái niệm “quyền” và “lợi ích” trong cách phân loại TCLĐTT của các nước (cũng như cách phân loại của Việt Nam) không chỉ được hiểu theo cách hiểu như trong Từ điển mà còn là cách gọi “hàm chứa ý nghĩa pháp lý của TCLĐ về quyền và TCLĐ về lợi ích” [57, tr.42].

Vậy dưới góc độ pháp lý, TCLĐTT về lợi ích được hiểu như thế nào?

Kết quả nghiên cứu pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của các quốc gia cho thấy quan điểm của các quốc gia về TCLĐTT về lợi ích có những điểm

khác nhau nhất định. Sự khác nhau này chủ yếu liên quan đến việc xác định nội dung của tranh chấp cũng như chủ thể có quyền khởi xướng vụ TCLĐTT về lợi ích.

Một số quốc gia cho rằng TCLĐTT về lợi ích là những bất đồng phát sinh giữa TTLĐ và NSDLĐ liên quan đến việc TTLĐ có yêu cầu thay đổi hoặc xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, TULĐTT hoặc các thoả thuận mang tính tập thể khác đang có hiệu lực. Với các quốc gia theo quan điểm này thì nội dung của TCLĐTT về lợi ích được pháp luật thừa nhận chỉ là những yêu cầu của TTLĐ liên quan đến việc cải thiện điều kiện lao động của NLĐ. Do đó, bên khởi xướng tranh chấp TCLĐTT về lợi ích chỉ là TTLĐ. Chẳng hạn, ở Lào, TCLĐTT về lợi ích được hiểu là “tranh chấp liên quan đến yêu cầu của NLĐ về những quyền lợi mới mà NSDLĐ phải thực hiện” [37, Đ.61]; ở Việt Nam, TCLĐTT về lợi ích được quy định là “TCLĐ phát sinh từ việc TTLĐ yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, TULĐTT, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác trong quá trình thương lượng giữa TTLĐ với NSDLĐ” [54, K.3 Đ.9].

Không thể phủ nhận một thực tế là nguyên nhân cơ bản dẫn đến các TCLĐTT về lợi ích hiện nay xuất phát từ việc TTLĐ yêu cầu NSDLĐ đáp ứng các quyền lợi cao hơn những gì mà pháp luật lao động, TULĐTT hoặc các thoả thuận tập thể về lao động khác đã quy định. Nhưng điều đó không có nghĩa trong quá trình thương lượng để ký kết TULĐTT mới, trong quá trình thực hiện TULĐTT/các thoả thuận tập thể về lao động khác, NSDLĐ không có nhu cầu bổ sung hoặc thay đổi các thoả thuận đã đạt được. Chẳng hạn, NSDLĐ muốn thay đổi các chế độ lương thưởng của NLĐ theo hướng giảm tiền lương, tiền thưởng đã được quy định trong TULĐTT do tình hình kinh doanh thua lỗ hay muốn bổ sung vào TULĐTT những tiêu chí xác định NLĐ không hoàn thành công việc làm cơ sở chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ... Chính vì vậy, nếu chỉ coi TCLĐTT về lợi ích là tranh chấp phát sinh giữa các bên của quan hệ lao động tập thể liên quan đến việc TTLĐ yêu cầu NSDLĐ xác lập các điều kiện làm việc mới như khái niệm của Lào và Việt Nam là phiến diện, chưa đầy đủ.

Khái niệm TCLĐTT về lợi ích của nhiều quốc gia khác đã “công bằng” hơn khi mở rộng phạm vi của tranh chấp cũng như phạm vi chủ thể có quyền khởi xướng tranh chấp. Theo quan điểm của các nước này, TCLĐTT về lợi ích không chỉ phát sinh từ các yêu sách của TTLĐ đòi cải thiện điều kiện lao động mà còn có thể phát sinh khi NSDLĐ muốn đưa một nội dung mới vào TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động hoặc muốn thay đổi những thoả thuận đang có hiệu lực. Chẳng hạn,

theo quan điểm của Indonesia, TCLĐTT về lợi ích được hiểu là “tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động do sự bất đồng ý kiến từ việc soạn thảo và/hoặc thay đổi các điều kiện làm việc được quy định trong các thoả thuận về lao động, các quy định của công ty hoặc TULĐTT” [35, Đ.1]; ở Mỹ, TCLĐTT về lợi ích được hiểu là “tranh chấp giữa NSDLĐ và TTLĐ về những nội dung sẽ được đưa vào một TULĐTT mới”. Loại tranh chấp này phát sinh khi công đoàn hoặc NSDLĐ muốn đưa một quy định nào đó vào TULĐTT nhưng bên kia không đồng ý [30, tr.56 - 57]; ở El Salvador, theo quy định tại Điều 469 BLLĐ năm 1972, TCLĐTT về lợi ích được gọi là TCLĐTT mang tính kinh tế, tranh chấp này “nảy sinh từ bất đồng về lợi ích kinh tế của NLĐ và NSDLĐ hoặc từ việc bảo vệ lợi ích nghề nghiệp chung của NLĐ” [10, tr.19].

Như vậy, TCLĐTT về lợi ích là tranh chấp phát sinh từ những bất đồng về quan điểm/ý kiến giữa các bên của quan hệ lao động tập thể liên quan chủ yếu đến việc một trong hai bên (NSDLĐ hoặc TTLĐ) muốn xác lập các điều kiện lao động mới, thay đổi các điều kiện lao động mà hai bên đã thoả thuận trong TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động. Hiểu theo nghĩa rộng, *điều kiện lao động* là tổng thể các yếu tố tự nhiên, xã hội, kinh tế, kỹ thuật thể hiện bằng các công cụ, phương tiện lao động, đối tượng lao động, môi trường lao động, quy trình công nghệ trong một không gian nhất định và việc bố trí, sắp xếp, tác động qua lại giữa các yếu tố đó đối với NLĐ, tạo nên một điều kiện nhất định cho NLĐ trong quá trình làm việc [85, tr.253]. Tuy nhiên, dưới góc độ pháp lý, điều kiện lao động được hiểu theo nghĩa hẹp. Cụ thể là, điều kiện lao động mà các bên của quan hệ lao động tập thể mong muốn xác lập hoặc thay đổi chỉ liên quan đến: công việc phải làm, định mức lao động, địa điểm làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, các chế độ khác liên quan đến quyền lợi của NLĐ (ăn ca, chế độ nghỉ mát, chế độ khám sức khoẻ định kỳ...), điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, bảo vệ sức khoẻ NLĐ...

Xác lập điều kiện lao động mới là việc một trong các bên mong muốn đưa vào TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động các điều kiện lao động chưa được pháp luật quy định và chưa được các bên thoả thuận, ghi nhận (trong TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động khác) như là quyền và nghĩa vụ của hai bên. Ví dụ như, trong quá trình các bên TLTT, TTLĐ muốn được NSDLĐ hỗ trợ suất ăn ca, muốn được tăng lương cao hơn mức lương tối thiểu vùng mà Nhà nước quy định, muốn được giảm giờ làm và đưa vấn đề này vào TULĐTT khi ký kết.

Thay đổi điều kiện lao động đã thỏa thuận trong TULĐTT/thỏa thuận tập thể về lao động là việc một trong các bên mong muốn thay đổi (bổ sung, điều chỉnh) các điều kiện lao động đã được các bên thỏa thuận trước đây và được ghi nhận trong TULĐTT/thỏa thuận tập thể về lao động đang còn hiệu lực thì hành. Ví dụ như, TTLĐ đòi tăng các chế độ phúc lợi nhân các ngày nghỉ lễ, tết hoặc NSDLĐ muốn giảm tiền lương tối thiểu chung của doanh nghiệp đã thỏa thuận trong TULĐTT do tình hình kinh doanh gặp khó khăn...

Ngoài ra, TCLĐTT về lợi ích còn có thể phát sinh liên quan đến việc gia hạn thời hạn của TULĐTT khi thỏa ước sắp hết hạn hoặc tiếp tục thực hiện TULĐTT cũ trong trường hợp có sự chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp... Thông thường, pháp luật các nước cho phép các bên *tự thỏa thuận* để quyết định việc gia hạn thời hạn của TULĐTT hay ký kết TULĐTT mới khi thỏa ước hết hạn; tiếp tục thực hiện TULĐTT cũ hay ký kết TULĐTT mới khi có sự thay đổi cơ cấu, thay đổi hình thức sở hữu của doanh nghiệp. Chẳng hạn, theo quy định của BLLĐ Nga, khi cơ cấu lại hoặc thay đổi hình thức sở hữu của doanh nghiệp, bất kỳ bên ký kết nào cũng có quyền đưa ra đề nghị ký kết TULĐTT mới hoặc kéo dài thời hạn của TULĐTT cũ lên đến 03 năm [42, Đ.43]. Thời gian hiệu lực của bản TULĐTT ngành do các bên quyết định nhưng không quá 03 năm. Các bên có quyền gia hạn bản thỏa ước 01 lần không quá 03 năm [42, Đ.48]; ở Indonesia, hiệu lực của TULĐTT là 02 năm. Hiệu lực của thỏa ước có thể được gia hạn, nhưng không quá 01 năm trên cơ sở thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp và công đoàn/ngành đoàn [35, Đ.123]; ở Việt Nam, trong thời hạn 03 tháng trước ngày TULĐTT hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của TULĐTT hoặc ký kết TULĐTT mới [54, Đ.81]. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp hoặc cơ cấu lại doanh nghiệp (sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp) thì NSDLĐ kế tiếp và đại diện TTLĐ có thể xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thỏa ước cũ hoặc thương lượng để ký kết TULĐTT mới [54, Đ.86]. Chính vì vậy, trong trường hợp có sự bất đồng về quan điểm giữa các bên liên quan đến việc gia hạn/tiếp tục thực hiện TULĐTT cũ hay ký kết TULĐTT mới, sẽ dẫn đến TCLĐTT về lợi ích.

Từ sự phân tích trên, có thể hiểu: *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

Từ khái niệm TCLĐTT về lợi ích nêu trên, có thể thấy: 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:

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

Nếu như TCLĐTT về quyền phát sinh khi một bên của quan hệ lao động tập thể cho rằng bên kia vi phạm các quyền của mình (đã được quy định trong pháp luật hoặc thoả thuận trong TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động khác) hoặc khi có sự giải thích và thực hiện khác nhau các quy định của pháp luật lao động, TULĐTT, nội quy lao động... thì TCLĐTT về lợi ích phát sinh từ *những bất đồng về quan điểm* của các bên liên quan đến việc thoả thuận nhằm thay đổi, xác lập các điều kiện lao động mới hoặc thoả thuận nhằm gia hạn thời hạn của TULĐTT/tiếp tục thực hiện TULĐTT cũ hay ký kết TULĐTT mới trong trường hợp có sự thay đổi cơ cấu, thay đổi hình thức sở hữu của doanh nghiệp. Chính vì vậy, TCLĐTT về lợi ích phát sinh khi không bên nào có hành vi vi phạm các quy định của pháp luật hoặc vi phạm các thoả thuận trong TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động khác. Khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh, quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động tập thể hoàn toàn chưa bị xâm phạm và ảnh hưởng.

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.

TCLĐTT về quyền phát sinh chủ yếu khi một bên cho rằng quyền lợi của mình bị vi phạm bởi hành vi của bên kia. Do đó, mục đích của các bên khi tham gia TCLĐTT về quyền là hướng tới việc đảm bảo *thực hiện đúng* các quyền, nghĩa vụ đã được xác định trong các văn bản pháp luật, nội quy lao động, TULĐTT, thoả thuận tập thể về lao động khác. Khác với TCLĐTT về quyền, mục đích của các bên khi tham gia TCLĐTT về lợi ích là hướng tới việc đạt được một *thoả thuận chung* cho quan hệ lao động tập thể. Như đã phân tích, các thoả thuận chung mà các bên của TCLĐTT về lợi ích mong muốn đạt được có thể liên quan đến nội dung của điều kiện lao động (xác lập điều kiện lao động mới, thay đổi điều kiện lao động đã

đạt được) nhưng cũng có thể nhằm tìm ra giải pháp liên quan đến hiệu lực của TULĐTT trong một số trường hợp (gia hạn thời hạn TULĐTT cũ hay ký TULĐTT mới khi thoả ước sắp hết hạn; tiếp tục sử dụng TULĐTT cũ/sửa đổi/bổ sung hay ký kết TULĐTT mới khi có sự thay đổi cơ cấu hoặc hình thức sở hữu của doanh nghiệp).

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.

Tính phức tạp của TCLĐTT về lợi ích không chỉ thể hiện ở nguyên nhân phát sinh tranh chấp mà còn thể hiện ở việc không có tiêu chí rõ ràng để xác định rõ ai đúng – ai sai. Chính vì vậy, so với TCLĐTT về quyền, TCLĐTT về lợi ích khó giải quyết trong trường hợp các bên không tự thương lượng, hoà giải được với nhau. Với các TCLĐTT về quyền, nếu hai bên không tự thương lượng, hoà giải được thì các chủ thể có thẩm quyền như trọng tài, toà án sẽ căn cứ vào pháp luật hiện hành cũng như các thoả thuận tập thể hợp pháp đang có hiệu lực giữa các bên để đưa ra phán quyết buộc các bên phải thi hành. Tuy nhiên, khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích, chủ thể có thẩm quyền tài phán như trọng tài sẽ phải căn cứ vào nhiều yếu tố khác nhau như tình hình hoạt động của doanh nghiệp, chính sách khuyến khích đầu tư của quốc gia, mức lương của các doanh nghiệp khác cùng loại, lợi ích của quốc gia, lẽ công bằng... để giải quyết vụ tranh chấp.

Vì là loại tranh chấp phức tạp nên nếu không được giải quyết kịp thời, TCLĐTT về lợi ích không chỉ ảnh hưởng đến các bên tranh chấp mà còn ảnh hưởng đến nền kinh tế - xã hội quốc gia bởi lẽ TCLĐTT về lợi ích chủ yếu phát sinh từ những yêu sách đòi cải thiện điều kiện làm việc của TTLĐ. Như một lẽ tự nhiên, khi nhiều NLĐ đã cùng mong muốn đạt được “nhiều hơn” những gì hiện đã thoả thuận trong TULĐTT, trong các thoả thuận tập thể về lao động khác hay được pháp luật quy định thì họ thường được cả tập thể và có thể cả lực lượng lao động xã hội hậu thuẫn và đó là sức mạnh rất lớn. Vì mục tiêu lợi nhuận cao nhất, NSDLĐ cũng không dễ dàng thoả hiệp, đồng ý với các yêu sách của TTLĐ. Vì vậy, nếu tranh chấp không giải quyết được bằng thương lượng, hoà giải thì đình công dễ dàng xảy ra, ảnh hưởng đến môi trường đầu tư và sự ổn định, phát triển của nền kinh tế - xã hội quốc gia.

Từ sự phân tích trên, có thể thấy: ngoài những đặc điểm chung của một TCLĐTT, TCLĐTT về lợi ích còn có những điểm đặc trưng riêng. Chính vì vậy,

loại tranh chấp này đòi hỏi phải được giải quyết theo một cơ chế riêng, phù hợp với nó.

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

Không chỉ xảy ra trong lĩnh vực lao động, tranh chấp về lợi ích xảy ra trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội như dân sự, kinh doanh – thương mại, hôn nhân gia đình... Tuy nhiên, xuất phát từ nguyên tắc tự do hợp đồng, các quốc gia thường không can thiệp vào tranh chấp về lợi ích mà để cho các bên tranh chấp tự thương lượng và tự dàn xếp. Nhà nước chỉ quan tâm đến việc giải quyết các tranh chấp về quyền bởi các tranh chấp này liên quan đến các vấn đề được pháp luật quy định, thừa nhận và bảo vệ. Chính vì vậy, trong khoa học pháp lý, khái niệm tranh chấp thường được hiểu là tranh chấp về quyền. Tuy nhiên, TCLĐTT về lợi ích là một ngoại lệ. Do ảnh hưởng của loại tranh chấp này đến nền kinh tế - xã hội nên các quốc gia trên thế giới đều ban hành các quy phạm pháp luật để điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo ý chí của mình.

Việc điều chỉnh bằng pháp luật đối với việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhằm các mục đích sau đây:

Thứ nhất, thông qua việc điều chỉnh bằng pháp luật đối với quá trình 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.

Đây được coi là mục tiêu đầu tiên của các nước khi can thiệp vào quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Như đã đề cập, nguyên nhân cơ bản dẫn đến TCLĐTT về lợi ích xuất phát từ việc TTLĐ yêu cầu NSDLĐ đáp ứng các điều kiện lao động cao hơn so với quy định hiện hành của pháp luật, TULĐTT, các thoả thuận tập thể về lao động khác. Do đó, để NSDLĐ chấp nhận việc sửa đổi, bổ sung các thoả thuận đã đạt được hay ký kết TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động mới với các điều khoản có lợi hơn cho mình, TTLĐ thường có xu hướng tiến hành các cuộc đình công một cách tự phát ngay khi vụ tranh chấp phát sinh nhằm gây sức ép cho phía NSDLĐ. Để “trả đũa” lại việc đình công của TTLĐ, nhiều trường hợp, NSDLĐ đã sử dụng biện pháp đóng cửa doanh nghiệp. Việc các bên của quan hệ lao động tập thể sử dụng ngay các hành động phản ứng công nghiệp khi những mâu thuẫn, bất đồng trong quá trình TLTT vừa phát sinh không những ảnh hưởng xấu

đến mối quan hệ lao động giữa các bên mà còn ảnh hưởng đến môi trường đầu tư, sự phát triển của nền kinh tế - xã hội quốc gia.

Nhằm hạn chế đến mức thấp nhất việc các bên tranh chấp sử dụng các hành động phản ứng công nghiệp, các quốc gia đã có những quy định nhằm hướng việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích trong hoà bình, trật tự, phù hợp với điều kiện của các bên và điều kiện kinh tế - xã hội. Các thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích được quy định như thương lượng, trung gian/hoà giải và trọng tài tự nguyện không chỉ được coi là sự kéo dài thời gian của TLTT mà còn được xem là những giải pháp tốt nhất thay thế cho đình công hay đóng cửa doanh nghiệp. Mục đích này của các quốc gia phù hợp với Khuyến nghị số 92 năm 1951 về hoà giải và trọng tài tự nguyện của ILO. Theo đó, nếu TCLĐTT về lợi ích được giải quyết bằng thủ tục hoà giải hay trọng tài tự nguyện với sự đồng ý của tất cả các bên liên quan thì các bên được khuyến khích không đình công hay đóng cửa doanh nghiệp khi đang tiến hành hoà giải hay trọng tài.

Ngoài việc quy định một cơ chế giải quyết TCLĐ phù hợp, pháp luật của nhiều nước còn có những quy định nhằm trì hoãn/kéo dài thời gian các bên tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp. Một trong những quy định đó liên quan đến điều kiện về tính hợp pháp của cuộc đình công hay đóng cửa doanh nghiệp: khi vụ TCLĐTT về lợi ích phát sinh, các bên phải báo cáo với cơ quan có thẩm quyền, khi đã thông báo cho cơ quan có thẩm quyền thì các bên không được tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp. Ví dụ, Điều 263 BLLĐ Philippin quy định: trường hợp TLTT bế tắc, đại diện các bên có thể thông báo đình công hay đóng cửa doanh nghiệp cho Bộ Lao động và Việc làm ít nhất 30 ngày trước thời hạn dự định. Trong giai đoạn hoà hoãn, nhiệm vụ của Bộ là nỗ lực thương lượng và hoà giải để thực hiện một giải pháp tự nguyện. Nếu đến thời hạn dự định đã được thông báo mà tranh chấp vẫn chưa được giải quyết thì các bên có thể tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp [48, Đ.263]; ở Campuchia, một cuộc đình công phải được thông báo trước cho NSDLĐ ít nhất là 07 ngày làm việc; nếu đình công ảnh hưởng đến một ngành công nghiệp hay một ngành dịch vụ thì phải thông báo với Hiệp hội NSDLĐ liên quan (nếu có). Trong thời gian thông báo, Bộ trưởng Bộ Lao động phải tìm cách để hoà giải giữa các bên tranh chấp, kể cả việc huy động sự cộng tác của các Bộ khác có liên quan [16, Đ.324 -325]. Mục đích của các quy định này là nhằm tạo điều kiện cho cơ quan có thẩm quyền xem xét nhằm trợ giúp các bên giải quyết vụ tranh chấp đó. Đây được coi là “giai đoạn làm nguôi” vụ TCLĐTT về lợi ích giữa các bên.

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

Năm 1944, Hội nghị lao động quốc tế đã thông qua Tuyên ngôn Philadelphia trong đó ghi nhận ILO có nghĩa vụ “tiếp tục phát triển ở các quốc gia các chương trình quốc tế sự công nhận quyền TLTT”. Nguyên tắc này đã được xác định trong Công ước số 98 năm 1949 về việc áp dụng các nguyên tắc về quyền lập hội và TLTT. Ngoài ra, tại điểm e khoản 2 Điều 5 Công ước số 154 năm 1983 về TLTT đã chỉ rõ một trong những mục tiêu của TLTT là “các cơ quan và các thủ tục giải quyết TCLĐ phải được dự kiến sao cho có thể giúp xúc tiến TLTT”. Việc ILO ban hành các công ước riêng về quyền tổ chức và TLTT cho thấy tầm quan trọng của TLTT trong chính sách quan hệ lao động của bất kỳ quốc gia nào. Chính vì vậy, một trong những mục đích quan trọng mà các quốc gia hướng tới khi điều chỉnh pháp luật đối với quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích là thúc đẩy sự phát triển của TLTT để tạo sự ổn định và hài hòa trong quan hệ lao động.

Việc thúc đẩy TLTT trong quá trình điều chỉnh pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích thể hiện:

- Nhà nước chỉ can thiệp vào quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích khi việc thương lượng để giải quyết tranh chấp của các bên đi vào bế tắc.

Nhằm thúc đẩy sự phát triển của TLTT, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của nhiều nước quy định các cơ quan hoà giải, trọng tài của Nhà nước chỉ can thiệp vào việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích giữa các bên khi các bên đã tiến hành thương lượng để giải quyết tranh chấp nhưng việc thương lượng bị lâm vào bế tắc do một trong hai bên từ chối thương lượng, các bên đã gặp nhau để thương lượng giải quyết tranh chấp nhưng không thành. Trong trường hợp đã yêu cầu cơ quan hoà giải, trọng tài của Nhà nước giải quyết, các bên vẫn có quyền tiếp tục được tự thương lượng với nhau.

- Các cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích như trung gian, hoà giải cũng là các cơ chế thúc đẩy và hỗ trợ TLTT

Mặc dù trung gian/hoà giải là phương thức giải quyết có sự tham gia của chủ thể thứ ba đóng vai trò trung lập nhưng về bản chất, trung gian/hoà giải có tác dụng thúc đẩy TLTT bởi lẽ mục đích cuối cùng của trung gian/hoà giải các TCLĐTT về lợi ích là trợ giúp các bên thương lượng để ký kết một bản TUĐTT. Chính vì vậy, pháp luật của nhiều nước như Áo, Canada, Đan Mạch, Phần Lan, Hy Lạp, Na Uy, Mỹ, Indonesia, Malaysia, Philippin, Singapore, Thái Lan, Campuchia... quy định

hình thức ghi nhận kết quả trung gian/hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích chính là bản TULĐTT.

- Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích thừa nhận và tôn trọng các thủ tục giải quyết tranh chấp do các bên tự thoả thuận.

Nếu các bên trong tranh chấp đã tự nguyện lựa chọn một thủ tục giải quyết trong TULĐTT hay trong một thoả thuận tập thể về lao động khác thì “mặc dù cách thức giải quyết có thể là nhờ sự giúp đỡ của người thứ ba, nhưng về cơ bản nó vẫn là kết quả của việc các bên có thể đi đến thoả thuận, và điều này có thể có ý nghĩa tâm lý thuận lợi trong tư tưởng của các bên liên quan đối với các thương lượng trong tương lai” [10, tr.100]. Chính vì vậy, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của nhiều quốc gia có quy định thừa nhận các thủ tục giải quyết tranh chấp do các bên thoả thuận. Thông qua việc khuyến khích các bên tự xây dựng một cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích của riêng mình, các quốc gia đã tạo ra các giải pháp thay thế hành động công nghiệp. Các giải pháp này bao gồm các thủ tục trung gian/hoà giải và trọng tài tự nguyện. Về bản chất, tất cả các thủ tục này đều nhằm giải quyết TCLĐTT về lợi ích trên cơ sở tự nguyện và thiện chí của các bên nên có thể coi là sự kéo dài thời gian TLTT giữa các bên. Khi quy định các thủ tục này, Nhà nước đã cho các bên tranh chấp quyền được lựa chọn tìm kiếm các cách giải quyết TCLĐTT giữa họ, nhằm thay thế các hành động phản ứng công nghiệp.

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.

Vì TCLĐTT về lợi ích phát sinh khi không có hành vi vi phạm của bất kỳ bên nào nên phương thức phù hợp nhất để giải quyết loại tranh chấp này là thương lượng và trung gian/hoà giải. Trường hợp vụ TCLĐTT về lợi ích đã được giải quyết bằng thương lượng, trung gian/hoà giải nhưng không thành thì các bên có quyền tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp nhằm tìm ra giải pháp cho việc giải quyết xung đột của mình. Về bản chất, việc các bên của quan hệ lao động tập thể tiến hành đình công hay đóng cửa doanh nghiệp cũng chính là quá trình các bên dùng biện pháp khác thúc đẩy thương lượng, “mặc cả” để giải quyết tranh chấp theo hướng có lợi nhất cho mình.

Tuy nhiên, việc để một vụ TCLĐTT về lợi ích kéo dài với sự tự giải quyết của các bên bằng các hành động phản ứng công nghiệp trong nhiều trường hợp sẽ ảnh hưởng xấu đến lợi ích công cũng như nền kinh tế - xã hội của quốc gia. Do đó,

thông qua các quy phạm pháp luật, Nhà nước đã có sự can thiệp nhất định vào cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích giữa các bên. Sự can thiệp này thể hiện ở việc quy định cơ chế trọng tài bắt buộc cũng như những giới hạn pháp lý về quyền đình công của TTLĐ trong các lĩnh vực thiết yếu hoặc tranh chấp có ảnh hưởng đến lợi ích công. Thông qua việc quy định hình thức trọng tài bắt buộc khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích, các quốc gia đã thay thế việc tự do thoả thuận của các bên bằng quyền lực của bên thứ ba để quyết định các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động tập thể giữa các bên. Chính vì vậy, việc áp dụng trọng tài bắt buộc trong giải quyết các TCLĐTT về lợi ích sẽ làm suy yếu TLTT. Tuy nhiên, điều này phù hợp với chính sách công của bất kỳ quốc gia nào khi những TCLĐTT về lợi ích phát sinh trong các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc tranh chấp có ảnh hưởng đến lợi ích cộng đồng.

Tóm lại, việc điều chỉnh bằng pháp luật đối với quá trình giải quyết các TCLĐTT về lợi ích không chỉ nhằm giải quyết nhanh chóng vụ TCLĐTT về lợi ích trong hoà bình mà còn nhằm 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. Mục đích khi điều chỉnh bằng pháp luật đối với quá trình giải quyết các TCLĐTT về lợi ích thể hiện rõ nét trong các quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của mỗi quốc gia.

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

Mặc dù là loại tranh chấp phát sinh khi không có hành vi vi phạm của bất cứ bên nào nhưng xuất phát từ những ảnh hưởng của TCLĐTT về lợi ích đối với sự ổn định của nền kinh tế - xã hội nên các quốc gia vẫn ghi nhận sự tồn tại của TCLĐTT về lợi ích và ban hành các quy phạm pháp luật nhằm điều chỉnh quá trình giải quyết loại tranh chấp đặc biệt này theo ý chí của mình, phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế xã hội quốc gia.

Các quy phạm pháp luật điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích được quy định trong các văn bản pháp luật khác nhau tùy từng quốc gia. Có nước quy định trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích như là một phần hoặc một chương trong BLLĐ (Philippin, Canada, Việt Nam, Campuchia, Cameroon, Lào, Nga...); có nước quy định trong Luật về quan hệ lao động/Luật về điều chỉnh quan hệ lao động (Thái Lan, Malaysia, Mỹ, Thụy Điển, Singapore...); có nước quy định riêng trong Luật về giải quyết TCLĐ (Brunei; Indonesia; Úc, Trung Quốc...), có nước quy định đồng thời trong nhiều văn bản pháp luật (Nhật Bản: thủ tục giải

quyết TCLĐ vừa quy định trong Luật điều chỉnh quan hệ lao động năm 1946 vừa quy định trong Luật Nghiệp đoàn năm 1949).

Không chỉ khác nhau ở nguồn văn bản chứa đựng các quy phạm pháp luật, sự khác nhau giữa các quốc gia khi điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích còn thể hiện ở các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Sự khác nhau này xuất phát từ mục đích của chính sách quan hệ lao động từng quốc gia. Nếu mục đích của chính sách quan hệ lao động quốc gia là thúc đẩy sự phát triển của TLTT với tư cách là một thể chế thì pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích đề cao các thủ tục giải quyết tranh chấp do các bên tự thỏa thuận hoặc các thủ tục giải quyết mang tính tự nguyện, hạn chế dùng các thủ tục giải quyết mang tính bắt buộc. Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của Mỹ, Thái Lan, Nhật Bản là một ví dụ. Nếu mục đích của chính sách quan hệ lao động quốc gia là ổn định trật tự an toàn – xã hội, hạn chế đến mức thấp nhất các hành động phản ứng công nghiệp xảy ra thì pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích có xu hướng quy định việc áp dụng các thủ tục mang tính bắt buộc (hoà giải, trọng tài bắt buộc) và sử dụng rộng rãi hệ thống cơ quan giải quyết tranh chấp của Nhà nước để giải quyết các TCLĐTT về lợi ích. Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của Úc, Malaysia, Singapore, Việt Nam là một ví dụ điển hình.

Mặc dù có những điểm khác nhau nhất định nhưng 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, hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Tổng hợp các quy phạm pháp luật do một quốc gia ban hành nhằm điều chỉnh quá trình giải quyết các TCLĐTT về lợi ích xảy ra trong phạm vi quốc gia đó tạo thành hệ thống pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Như vậy, có thể hiểu: *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

Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích được cấu thành từ các nhóm quy định: nguyên tắc giải quyết tranh chấp; phương thức giải quyết tranh chấp; chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

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

Theo Từ điển Tiếng Việt thì nguyên tắc được hiểu là “điều cơ bản định ra, nhất thiết phải tuân theo trong một loạt việc làm” [84, tr.694]. Theo cách hiểu này thì nguyên tắc giải quyết TCLĐTT về lợi ích là những quy định mà các bên của tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp bắt buộc phải tuân theo trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Xuất phát từ đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích cũng như mục đích điều chỉnh bằng pháp luật quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích, việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích phải tuân theo các nguyên tắc sau:

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

Tôn trọng, bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp là nguyên tắc cơ bản, chi phối quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Nguyên tắc này thể hiện:

Một là, khi các bên đã thoả thuận một cơ chế giải quyết tranh chấp của riêng mình thì cơ chế đó được ưu tiên áp dụng để giải quyết TCLĐTT về lợi ích khi tranh chấp phát sinh. TCLĐTT về lợi ích chỉ được giải quyết theo cơ chế giải quyết TCLĐ của Nhà nước trong trường hợp các bên không thoả thuận cơ chế giải quyết riêng hoặc các bên có thoả thuận nhưng cơ chế đó không áp dụng được hoặc cả hai bên thống nhất không áp dụng cơ chế đó. Chẳng hạn, ở Malaysia, khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh, mỗi bên tranh chấp đều có quyền yêu cầu Vụ trưởng Vụ Quan hệ lao động tiến hành hoà giải. Tuy nhiên, nếu các bên đã có thoả thuận về phương thức giải quyết tranh chấp thì Vụ trưởng Vụ Quan hệ lao động sẽ để cho các bên giải quyết tranh chấp theo phương thức đó, trừ trường hợp: phương thức đó đã được áp dụng nhưng thất bại hoặc Vụ trưởng Vụ Quan hệ lao động thấy rằng phương thức đó khó có thể thành công [94, Đ.18]; ở Campuchia, khi TCLĐTT phát sinh, nếu các bên có thoả thuận một cơ chế giải quyết trong TULĐTT thì vụ TCLĐTT về lợi ích sẽ được giải quyết theo cơ chế đó. HGVLD cũng như Hội đồng trọng tài chỉ tiến hành giải quyết vụ tranh chấp theo quy định của pháp luật nếu các bên không có thoả thuận về cơ chế giải quyết trong TULĐTT [16, Đ.303; Đ.309].

Hai là, các bên tranh chấp là người được quyền tự quyết định đưa vụ tranh chấp ra giải quyết tại chủ thể có thẩm quyền.

Trường hợp vụ tranh chấp không được giải quyết ổn thoả bằng thương lượng thì các bên của tranh chấp là chủ thể duy nhất được quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Tuy nhiên, xuất phát từ chính sách quan hệ lao động quốc gia – hạn chế tối đa việc xảy ra các hành động phản ứng công nghiệp, pháp luật một số nước ở khu vực Đông Nam Á vẫn cho phép chủ thể quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động/chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ được quyền can thiệp để đưa vụ tranh chấp ra giải quyết nếu xét thấy cần thiết. Ví dụ, ở Malaysia, khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Vụ trưởng Vụ Quan hệ lao động giải quyết. Tuy nhiên, Vụ trưởng Vụ Quan hệ lao động có thể tiến hành giải quyết tranh chấp ngay cả khi các bên không có yêu cầu nếu có cơ sở thấy rằng việc can thiệp là cần thiết hay thích hợp [94, Đ.18]. Ngoài Vụ trưởng vụ Quan hệ lao động, Bộ trưởng Bộ Nhân lực Malaysia cũng có quyền can thiệp vào bất kỳ thời điểm nào để tiến hành hoà giải TCLĐTT về lợi ích [94, Đ.19A]; ở Singapore, Bộ trưởng Bộ Nhân lực và Tổng thống có quyền yêu cầu Tòa trọng tài lao động (IAC) giải quyết TCLĐTT về lợi ích khi xét thấy cần thiết [97, Đ.31]; ở Philippin, khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh do quá trình TLTT lâm vào bế tắc, Ban Thương lượng và Hoà giải quốc gia sẽ can thiệp để giải quyết theo đề nghị của một trong hai bên hoặc theo sáng kiến của mình [48, Đ.250]. Việc cho phép chủ thể quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động/chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ được quyền can thiệp để đưa vụ TCLĐTT về lợi ích ra giải quyết nếu xét thấy cần thiết đã ảnh hưởng đến quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp.

Ba là, khi đã yêu cầu chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, các bên được quyền lựa chọn chủ thể giải quyết tranh chấp cho mình. Chẳng hạn, ở Campuchia, khi yêu cầu trọng tài lao động tiến hành giải quyết tranh chấp của mình, mỗi bên được quyền lựa chọn trọng tài viên từ danh sách trọng tài viên đại diện cho mình, trọng tài viên thứ ba sẽ do hai trọng tài đã được các bên lựa chọn thoả thuận [17, Đ.12]; ở Indonesia, khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải, các bên được quyền thoả thuận và thống nhất lựa chọn HGVLD từ danh sách hoà giải viên do cơ quan quản lý lao động địa phương niêm yết và công bố [35, Đ.18]; khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại trọng tài, các bên có thể thoả thuận một hoặc một vài trọng tài viên từ danh sách trọng tài viên do Bộ trưởng Bộ Lao động quyết định [35, Đ.33].

Bốn là, pháp luật tôn trọng và tạo điều kiện tối đa để các bên tự thoả thuận giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Chính vì vậy, thương lượng và hoà giải là các phương thức chủ yếu được áp dụng để giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Ngay cả khi vụ TCLĐTT về lợi ích được giải quyết tại Trọng tài lao động thì pháp luật vẫn khuyến khích và thừa nhận sự tự thoả thuận của các bên. Chẳng hạn, ở Trung Quốc,

ngay cả khi đã gửi đơn yêu cầu trọng tài, các bên vẫn có thể tự dàn xếp với nhau. Trường hợp đạt được thoả thuận thì các bên có quyền rút đơn yêu cầu trọng tài. Tại phiên họp trọng tài, trước khi ban hành phán quyết giải quyết vụ tranh chấp, Hội đồng trọng tài/trọng tài viên sẽ hỗ trợ các bên tranh chấp hoà giải nhằm giúp các bên đạt được thoả thuận chung giải quyết vụ tranh chấp [70, Đ.41]. Pháp luật Việt Nam cũng có quy định tương tự: nếu vụ TCLĐTT về lợi ích được giải quyết tại HĐTTLD thì Hội đồng trọng tài phải có trách nhiệm “hỗ trợ các bên tự thương lượng” [54, K.2 Đ.206] trước khi tiến hành giải quyết vụ tranh chấp.

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.

Nguyên tắc 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 xuất phát từ mục đích điều chỉnh bằng pháp luật của Nhà nước đối với quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Việc các bên tranh chấp sử dụng ngay các hành động phản ứng công nghiệp khi quá trình thương lượng giải quyết tranh chấp không đạt kết quả không những ảnh hưởng xấu đến quan hệ giữa các bên mà còn ảnh hưởng đến sự ổn định của nền kinh tế - chính trị quốc gia. Vì vậy, các phương thức giải quyết tranh chấp như hoà giải, trọng tài tự nguyện được xem là những giải pháp tốt nhất thay thế cho đình công hay đóng cửa doanh nghiệp. Nguyên tắc này thể hiện:

Một là, trường hợp vụ TCLĐTT về lợi ích đã được giải quyết bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả thì các bên được khuyến khích giải quyết tranh chấp bằng hoà giải và trọng tài nhằm giải quyết TCLĐTT về lợi ích trong hoà bình, hạn chế đến mức thấp nhất tình trạng đình công hay đóng cửa doanh nghiệp. Xuất phát từ đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích, vụ tranh chấp sẽ được giải quyết bằng hoà giải và trọng tài tự nguyện sau khi các bên đã nỗ lực tự giải quyết thông qua thương lượng nhưng không thành. Tuy nhiên, với các quốc gia mà mục đích của chính sách quan hệ lao động là phòng ngừa tối đa tình trạng đình công và đóng cửa doanh nghiệp thì việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải và trọng tài là bắt buộc. Ngoài ra, ở những quốc gia mà mục đích của chính sách quan hệ lao động là thúc đẩy sự phát triển của TLTT, thì hoà giải và trọng tài bắt buộc cũng được áp dụng để giải quyết TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở những ngành dịch vụ thiết yếu hoặc có liên quan đến lợi ích công.

Hai là, khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích, các chủ thể có thẩm quyền hoà giải, trọng tài không thể căn cứ vào quy định của pháp luật cũng như những thoả thuận hợp pháp của các bên trong TULĐTT, trong các thoả thuận tập thể về lao động khác mà phải dựa trên “lẽ công bằng” và “lợi ích công”. Nói cách khác, bên cạnh việc bảo đảm sự công bằng cho cả hai bên tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích còn phải đảm bảo lợi ích chung của toàn xã hội. Chính vì vậy, các yếu tố thường chi phối khi HGVLD xây dựng phương án hoà giải/trọng tài lao động ban hành phán quyết là: chi phí sinh hoạt của người dân; khả năng chi trả của đơn vị sử dụng lao động; mức tiền lương ở các đơn vị sử dụng lao động tương tự trong cùng ngành nghề hoặc cùng địa phương; sự phát triển kinh tế (bao gồm nhu cầu hình thành vốn, duy trì và tạo việc làm, cơ cấu tiền lương phù hợp, việc duy trì sức mua của tiền lương, việc thúc đẩy tính cạnh tranh của sản phẩm trong nước); lợi ích cộng đồng, điều kiện kinh tế xã hội của đất nước [16, Đ.312], [97, Đ.34].

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

Theo Từ điển Tiếng Việt thì *phương thức* được hiểu là “cách thức và phương pháp” thực hiện một việc nào đó [84, tr.793]. Theo cách hiểu này, phương thức giải quyết TCLĐTT về lợi ích được hiểu là cách thức và phương pháp giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Phương thức giải quyết tranh chấp là một trong những nội dung quan trọng được pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích quy định. Việc quy định TCLĐTT về lợi ích được giải quyết bằng phương thức nào tùy thuộc vào đặc điểm của tranh chấp cũng như chính sách quan hệ lao động của từng quốc gia. Kết quả nghiên cứu pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của các quốc gia cho thấy TCLĐTT về lợi ích thường được giải quyết bằng phương thức thương lượng, hoà giải và trọng tài.

(i) Thương lượng

Thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp trong đó các bên tranh chấp trực tiếp trao đổi, thảo luận, đàm phán với nhau về các vấn đề còn bất đồng nhằm tìm kiếm các thoả thuận cho việc giải quyết tranh chấp của chính mình.

Thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp được sử dụng rộng rãi trên thực tế để giải quyết các tranh chấp dân sự xảy ra trong đời sống kinh tế - xã hội. Trong lĩnh vực lao động, thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp được áp dụng để giải quyết cả TCLĐCN và TCLĐTT.

So với các phương thức giải quyết tranh chấp khác như hoà giải, trọng tài, toà án, thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp không có sự tham gia của bên thứ ba. Trong quá trình thương lượng, đại diện của hai bên tranh chấp sẽ trực tiếp cùng nhau xem xét, bàn bạc và thoả thuận về các khả năng để đi đến giải quyết vấn đề đang bất đồng trên cơ sở những giải pháp do chính họ lựa chọn. Việc giải quyết tranh chấp bằng thương lượng không có chủ tọa, người điều hành, các bên tranh chấp là những chủ thể hoàn toàn độc lập khi bước vào quá trình thương lượng. Vì vậy, thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp mang tính linh hoạt cao. Đây là phương thức giải quyết tranh chấp “cho phép các bên có quyền tự quyết định ở mức cao nhất đối với việc giải quyết TCLĐ đó” [71, tr.445].

Xuất phát từ đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích cũng như những ưu điểm của việc giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng (tạo ra khả năng giữ gìn mối quan hệ của các bên sau tranh chấp, tạo ra không khí hoà bình cũng như tránh được những xung đột tiếp theo; đảm bảo bí mật về thông tin cho các bên; giúp các bên giảm bớt chi phí khi giải quyết vụ tranh chấp...), có thể thấy thương lượng là phương thức phù hợp nhất để giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Khẳng định này xuất phát từ các lý do sau:

Thứ nhất, so với TCLĐCN, TCLĐTT về quyền thì TCLĐTT về lợi ích là loại tranh chấp “đặc biệt” - tranh chấp phát sinh khi không có bất kỳ hành vi vi phạm pháp luật lao động, vi phạm các thoả thuận đã đạt được trong TULĐTT/trong các thoả thuận tập thể về lao động khác của bên nào. Việc TTLĐ đấu tranh đòi NSDLĐ phải đáp ứng các quyền lợi cao hơn những gì được quy định trong TULĐTT/trong các thoả thuận tập thể về lao động khác hay trong pháp luật hiện hành là nguyên nhân cơ bản dẫn đến TCLĐTT về lợi ích. Với loại tranh chấp này, việc phân định ai đúng – ai sai là không thể thực hiện được. Trường hợp các bên không tự thoả thuận, đàm phán để giải quyết vụ tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền không thể căn cứ vào pháp luật hiện hành hay thoả thuận tập thể giữa các bên để ban hành phán quyết giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Thứ hai, khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh, bên cạnh những quan điểm và lợi ích riêng của mỗi bên, giữa các bên còn có lợi ích chung gắn kết là mối quan hệ lao động - việc làm. Nhằm duy trì lợi ích chung này, các bên tranh chấp có thể sẽ phải nhượng bộ hoặc điều chỉnh lập trường, quan điểm của mình. Việc điều chỉnh lập trường hoặc nhượng bộ của mỗi bên trong TCLĐTT về lợi ích phụ thuộc vào khả năng, thế mạnh của từng bên. Chính vì vậy, với TCLĐTT về lợi ích, phương pháp

giải quyết phù hợp nhất là để chính các bên trong tranh chấp tự đàm phán, trao đổi, “mặc cả” thông qua thương lượng.

Thứ ba, khi việc thương lượng nhằm giải quyết tranh chấp thành công, cả hai bên của tranh chấp đều bằng lòng với kết quả đã đạt được. Vì vậy, kết quả thương lượng thành sẽ được các bên thực hiện thiện chí và nghiêm chỉnh. Vụ TCLĐTT về lợi ích được giải quyết nhanh chóng trong hoà bình. Điều này sẽ giúp duy trì sự ổn định và hài hoà trong quan hệ lao động tập thể - nền tảng quan trọng giúp các quốc gia ổn định nền kinh tế - chính trị cũng như tạo sức cạnh tranh và thu hút đầu tư nước ngoài.

Từ các lý do trên cho thấy thương lượng có vai trò hết sức quan trọng trong việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Chính vì vậy, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích thường quy định thương lượng là phương thức đầu tiên và chủ yếu được áp dụng để giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Chỉ sau khi đã giải quyết tranh chấp bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả, các bên mới có quyền áp dụng các phương thức giải quyết tranh chấp khác.

(ii) Hoà giải

Mặc dù thương lượng là phương thức phù hợp nhất để giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhưng vì nhiều lý do khác nhau, không phải vụ TCLĐTT về lợi ích nào cũng được giải quyết ổn thoả bằng phương thức này. Do vậy, hầu hết các quốc gia đều quy định trong trường hợp thương lượng không thành, TCLĐTT về lợi ích sẽ được giải quyết bằng các phương thức có sự tham gia của người thứ ba đóng vai trò trung gian.

Hiện nay, ở một số quốc gia có sự phân biệt giữa trung gian, hoà giải và quy định chúng như là những phương thức giải quyết TCLĐ độc lập trong pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của nước mình. Sự phân biệt này phản ánh nguồn gốc từ chữ La tinh của các thuật ngữ này. Hoà giải (conciliation) có nguồn gốc từ chữ La tinh “conciliare” có nghĩa là “gắn kết lại với nhau”. Trung gian (mediation) có nguồn gốc từ chữ La tinh “mediare” có nghĩa là “vị trí ở giữa”. Theo quan điểm của các nước này, hoà giải sẽ khác với trung gian ở chỗ “bên thứ ba sẽ đưa các bên lại với nhau, khuyến khích họ thảo luận về những điểm khác biệt và giúp họ đưa ra phương án giải quyết tranh chấp của mình”. Còn trung gian là một thủ tục mà “bên thứ ba sẽ đóng vai trò chủ động hơn trong việc giúp đỡ các bên tìm ra một giải pháp chấp nhận được, thậm chí có thể đưa ra giải pháp của mình tới các bên tranh chấp” [10, tr.32]. Như vậy, sự khác nhau giữa hai phương thức giải quyết trung gian và hoà giải chỉ là khác nhau về mức độ can thiệp vào vụ tranh chấp của chủ thể thứ ba

chứ không phải khác nhau về bản chất vì trong cả hai phương thức này, quyền quyết định cuối cùng về vụ tranh chấp vẫn thuộc về chính các bên tranh chấp.

Tuy nhiên, quy định của pháp luật các nước có sự phân biệt và ghi nhận hai phương thức giải quyết tranh chấp trung gian, hoà giải (như Indonesia, Nhật Bản) lại không thể hiện rõ sự khác nhau về mức độ can thiệp của chủ thể thứ ba vào vụ tranh chấp. Ví dụ, Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động năm 2004 của Indonesia quy định trung gian, hoà giải là các phương thức giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhưng các quy định của pháp luật về trình tự giải quyết tranh chấp bằng trung gian và hoà giải không có gì khác biệt, cả Trung gian viên lao động và HGVLD đều có quyền triệu tập người làm chứng hoặc các chuyên gia tới dự phiên họp để yêu cầu và lắng nghe thông tin [35, Đ.11; Đ.21]; cả Trung gian viên lao động và HGVLD đều có quyền yêu cầu các bên liên quan cung cấp các thông tin trong sổ sách và xuất trình giấy tờ cần thiết [35, Đ.12; Đ.22]; kết quả giải quyết thành công vụ TCLĐTT về lợi ích đều là bản TULĐTT được các bên soạn thảo và ký kết với sự chứng kiến của Trung gian viên lao động/HGVLD [35, Đ.13; Đ.23]. Sự khác nhau về thủ tục giải quyết giữa hai phương thức này chỉ là Trung gian viên là công chức Chính phủ còn HGVLD là một chức danh ghi danh tại cơ quan quản lý lao động cấp huyện, thành phố. Chính vì vậy, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của đa số các quốc gia thường không có sự phân biệt giữa phương thức trung gian và hoà giải. Phương thức giải quyết tranh chấp được áp dụng sau khi thương lượng không thành thường được quy định là hoà giải.

Hoà giải là phương thức giải quyết tranh chấp, theo đó bên thứ ba sẽ hỗ trợ các bên tranh chấp trong quá trình đàm phán hoặc khi đàm phán gặp bế tắc, nhằm giúp họ đạt được thoả thuận chung.

Nếu như thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp do chính hai bên tranh chấp tự tiến hành thì hoà giải là phương thức giải quyết tranh chấp có sự tham gia của bên thứ ba trung lập. Trong quá trình hoà giải tranh chấp, chủ thể hoà giải có quyền đưa ra những chỉ dẫn và gợi ý về phương án giải quyết vụ tranh chấp để các bên lựa chọn nhưng không có quyền đưa ra phán quyết để giải quyết vụ tranh chấp. Khi tiến hành hoà giải TCLĐ nói chung, TCLĐTT nói riêng, nhiệm vụ quan trọng nhất của HGVLD là giúp các bên hiểu và xích lại gần nhau để tự thương lượng giải quyết vụ tranh chấp. Để làm được điều này, HGVLD có quyền kiểm soát hoạt động của các bên tranh chấp trên cơ sở các quy tắc hoà giải cũng như có quyền đưa ra những chỉ dẫn và gợi ý về phương án giải quyết vụ tranh chấp để các bên lựa chọn nhưng không có quyền đưa ra phán quyết về vụ tranh chấp.

Mặc dù về bản chất, hoà giải là quá trình các bên tự thương lượng để giải quyết vụ tranh chấp phát sinh giữa họ với sự giúp đỡ của chủ thể thứ ba trung lập nhưng người hoà giải xuất hiện với trách nhiệm đứng ra “dàn xếp” quá trình giải quyết tranh chấp sẽ tạo cho quá trình hoà giải có bầu không khí khác so với quá trình thương lượng. Sự tham gia của chủ thể hoà giải (với sự hiểu biết sâu rộng cả về pháp luật lao động cũng như điều kiện kinh tế - xã hội và có kỹ năng hoà giải tốt) sẽ làm cho không khí của buổi hoà giải bớt khép kín, bớt nặng nề. Các bên có sự thoải mái để bộc lộ quan điểm của mình. Không những thế, với sự hiểu biết của mình, người hoà giải sẽ giúp các bên tranh chấp hiểu biết thêm về tình hình kinh tế - xã hội của đất nước, mức lương của doanh nghiệp khác cùng loại... để các bên có thể tự thỏa thuận về các vấn đề đang tranh chấp giữa họ. Trường hợp các bên không tự thỏa thuận được, căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp/tình hình kinh tế - xã hội quốc gia; mức lương của các doanh nghiệp khác cùng loại..., HGVLD sẽ đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Phương án hoà giải của HGVLD thường là sự dung hoà về lợi ích của các bên nhằm hướng các bên xích lại vì lợi ích chung – một quan hệ lao động tập thể hài hoà, ổn định, hạn chế tối đa việc xảy ra các hành động công nghiệp.

Từ sự phân tích trên, có thể khẳng định khi thương lượng nhằm giải quyết tranh chấp giữa hai bên đã đi vào bế tắc thì “sự can thiệp của một người ngoài cuộc chính là đòn bẩy tốt nhất” cho việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích [10, tr.240]. Vì vậy, hoà giải là phương thức phù hợp để giải quyết TCLĐTT về lợi ích sau khi tranh chấp đã được giải quyết bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả.

Tuỳ thuộc vào chính sách quan hệ lao động quốc gia cũng như lĩnh vực xảy ra và quy mô của vụ tranh chấp, việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải có thể theo một trong những cách thức sau:

- *Hoà giải tự nguyện*: các bên tranh chấp có quyền tự do lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng hoà giải hay áp dụng các phương thức giải quyết khác. Vụ tranh chấp chỉ được giải quyết bằng hoà giải khi có sự đồng ý lựa chọn của cả hai bên tranh chấp.

Hoà giải tự nguyện thường được áp dụng ở các nước mà mục tiêu của chính sách quan hệ lao động quốc gia là thúc đẩy sự phát triển của TLTT với tư cách là một thể chế. Các nước đang áp dụng cơ chế hoà giải này bao gồm Áo, Bỉ, Italia, Nhật Bản, Mỹ; Philippin, Ailen, Anh, Ghana, Kenya, Sri Lanka, Tobago, Colombia, Ai Cập, Ấn Độ...

- *Hoà giải bắt buộc*: vụ TCLĐTT về lợi ích bắt buộc phải được giải quyết bằng phương thức hoà giải trước khi các bên sử dụng các phương thức giải quyết tranh chấp khác. Trong hoà giải bắt buộc, chủ thể có thẩm quyền sẽ thụ lý giải quyết TCLĐTT về lợi ích khi nhận được đơn yêu cầu của một trong hai bên tranh chấp.

Hoà giải được quy định là phương thức giải quyết TCLĐTT về lợi ích bắt buộc được áp dụng khi các quốc gia muốn tạo cơ hội cho việc dàn xếp TCLĐTT về lợi ích trong hoà bình, trước khi một trong hai bên sử dụng những hành động công nghiệp. Chính vì vậy, hầu hết các quốc gia ở khu vực Đông Nam Á như Campuchia, Indonesia, Lào, Malaysia, Singapore, Thái Lan đều quy định việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải là bắt buộc [16, Đ.304], [97, Đ.21 - 22], [98, Đ.21- 22], [94, Đ.18 - 19]. Ngoài khu vực Đông Nam Á, nhiều quốc gia khác trên thế giới như Úc, Canada, Đan Mạch, Phần Lan, Pháp, Luxembua, Thụy Điển, New Zealand... cũng quy định hoà giải là thủ tục bắt buộc trước khi các bên tranh chấp tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp. Ngoài ra, hoà giải bắt buộc cũng được nhiều quốc gia (kể cả một số quốc gia theo quan điểm hoà giải tự nguyện với các TCLĐTT về lợi ích thông thường như Mỹ, Nhật Bản...) áp dụng để giải quyết các TCLĐTT về lợi ích lớn, có tầm quan trọng đặc biệt đối với nền kinh tế - xã hội quốc gia.

(iii) Trọng tài lao động

Trọng tài lao động là phương thức giải quyết tranh chấp, trong đó bên thứ ba trung lập sẽ đứng ra phân xử vụ tranh chấp theo yêu cầu của các bên và/hoặc theo quy định của pháp luật.

Điểm khác biệt của việc giải quyết tranh chấp bằng phương thức trọng tài so với thương lượng, hoà giải là chủ thể có thẩm quyền tiến hành trọng tài (trọng tài viên hoặc Hội đồng trọng tài) có quyền ban hành các phán quyết để giải quyết vụ TCLĐTT. Phán quyết của trọng tài lao động về vụ tranh chấp có giá trị chung thẩm. Khi phán quyết của trọng tài lao động đã được ban hành, các bên không thể yêu cầu toà án giải quyết lại vụ tranh chấp về nội dung mà chỉ có thể yêu cầu toà án xem xét lại vấn đề thủ tục để công nhận hay huỷ bỏ quyết định trọng tài [10, tr.33].

Là phương thức giải quyết tranh chấp mà bên thứ ba được quyền đứng ra phân xử vụ tranh chấp bằng một phán quyết, về cơ bản trọng tài lao động phù hợp với việc giải quyết các TCLĐTT về quyền. Tuy nhiên, trong một số trường hợp nhất định, trọng tài lao động vẫn là phương thức cần thiết trong việc giải quyết các TCLĐTT về lợi ích bởi các lý do sau:

Thứ nhất, mặc dù thương lượng, hoà giải là phương thức phù hợp với việc giải quyết các TCLĐTT về lợi ích nhưng vì nhiều lý do, không phải vụ TCLĐTT về lợi ích nào cũng được giải quyết thành công bằng thương lượng, hoà giải. Trong trường hợp TCLĐTT về lợi ích đã được hoà giải nhưng không thành, các bên tranh chấp có quyền tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp để gây sức ép buộc bên kia chấp nhận các yêu sách của mình. Việc pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích cho phép các bên tranh chấp có thể tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp ở giai đoạn này là hoàn toàn phù hợp và có tác dụng thúc đẩy sự phát triển của TLTT với tư cách là một thể chế. Tuy nhiên, nếu các bên của TCLĐTT về lợi ích không muốn tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp mà muốn vụ tranh chấp được giải quyết bằng một phán quyết có tính bắt buộc thi hành thì trọng tài là phương thức đáp ứng được nhu cầu đó.

Thứ hai, đối với các TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở các ngành kinh tế hoặc dịch vụ thiết yếu hoặc có ảnh hưởng đến lợi ích công thì việc để các bên tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp nhằm giải quyết tranh chấp sau khi đã hoà giải không thành sẽ ảnh hưởng xấu đến nền kinh tế - xã hội cũng như nền chính trị của quốc gia. Vì vậy, với các TCLĐTT về lợi ích nêu trên, Nhà nước cần can thiệp vào quá trình giải quyết tranh chấp bằng quy định buộc các bên phải giải quyết vụ tranh chấp bằng trọng tài.

Tuỳ thuộc vào chính sách quan hệ lao động của từng quốc gia cũng như lĩnh vực phát sinh tranh chấp, vụ TCLĐTT về lợi ích được giải quyết bằng trọng tài có thể theo một trong hai cách thức sau:

- *Trọng tài tự nguyện*: vụ TCLĐTT về lợi ích được giải quyết bằng trọng tài hoàn toàn do các bên thoả thuận. Chỉ khi nào các bên cùng nhất trí đưa vụ tranh chấp ra giải quyết bằng trọng tài thì trên thực tế mới tồn tại thủ tục trọng tài cho vụ tranh chấp đó.

Việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng trọng tài tự nguyện thường được áp dụng tại các nước mà mục đích của chính sách quan hệ lao động quốc gia là thúc đẩy sự phát triển của TLTT. Tuy nhiên, tại các nước này, những TCLĐTT về lợi ích xảy ra trong những ngành dịch vụ thiết yếu hoặc những tranh chấp có liên quan đến lợi ích công vẫn được giải quyết bằng trọng tài bắt buộc.

Khi quy định về giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài tự nguyện, một số nước (Anh, Bolivia, Nigeria) quy định phán quyết của trọng tài chỉ có giá trị như một sự gợi ý, các bên tranh chấp không bắt buộc phải thi hành trừ khi cả hai bên chấp nhận nó. Như vậy, nếu một trong hai bên tranh chấp không đồng ý thực hiện

quyết định của trọng tài thì phán quyết của trọng tài sẽ không phát sinh hiệu lực đối với các bên. Trong trường hợp này, mặc dù đã qua thủ tục trọng tài nhưng trên thực tế vụ TCLĐTT về lợi ích vẫn chưa được giải quyết xong, những hành động phản ứng công nghiệp vẫn có thể xảy ra.

Do những hạn chế của hình thức này nên đa số các quốc gia khác theo hệ thống trọng tài tự nguyện đều quy định phán quyết của trọng tài có giá trị bắt buộc về mặt pháp lý với các bên tranh chấp khi các bên đã thống nhất cùng lựa chọn giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng trọng tài. Trọng tài tự nguyện với phán quyết mang tính bắt buộc được coi như một phương thức giải quyết tranh chấp có tác dụng hạn chế đình công hay đóng cửa doanh nghiệp. Chính vì vậy, trọng tài tự nguyện với phán quyết mang tính bắt buộc được khuyến khích và thúc đẩy như một phần trong chính sách công tại rất nhiều nước trên thế giới. Hiện nay, trọng tài tự nguyện với phán quyết mang tính bắt buộc được áp dụng tại Colombia, Ai Cập, Ấn Độ, Ailen, Israel, Nhật Bản, Philippin, Singapore, Sri Lanka, Hoa Kỳ, Bờ biển Ngà, Jamaica, Thụy Điển, Thái Lan, Na Uy, Thụy Sĩ...

- *Trọng tài bắt buộc*: vụ TCLĐTT về lợi ích được quy định đưa ra giải quyết bằng trọng tài mà không có sự đồng ý của các bên tranh chấp và phán quyết của trọng tài có tính ràng buộc pháp lý với các bên.

Với hình thức trọng tài bắt buộc, TCLĐTT về lợi ích bắt buộc phải được giải quyết bằng trọng tài sau khi các bên đã áp dụng các phương thức giải quyết tranh chấp khác nhưng không thành.

Trong trọng tài bắt buộc, cơ quan giải quyết tranh chấp đã chủ động can thiệp vào quá trình giải quyết các TCLĐTT về lợi ích bằng việc đưa ra phán quyết giải quyết vụ tranh chấp mà không phụ thuộc vào ý chí của các bên. Tuy nhiên, sự can thiệp của Nhà nước vào hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng trọng tài ở các nước không giống nhau. Với các quốc gia mà việc phòng ngừa tối đa tình trạng đình công và đóng cửa doanh nghiệp được ưu tiên hàng đầu thì trọng tài bắt buộc được áp dụng để giải quyết đối với bất kỳ TCLĐTT về lợi ích nào. Hiện nay, việc áp dụng hình thức trọng tài bắt buộc với tất cả các TCLĐTT về lợi ích được áp dụng tại Úc, Brazil, Hy Lạp, New Zealand, Gana, Ấn Độ, Malaysia, Singapore, Srilanka, Tanzania... Với các quốc gia mà mục đích của chính sách quan hệ lao động là thúc đẩy sự phát triển của TLTT thì trọng tài bắt buộc chỉ được áp dụng để giải quyết những TCLĐTT về lợi ích xảy ra trong những ngành dịch vụ thiết yếu hoặc những tranh chấp có liên quan đến lợi ích công. Những ngành công nghiệp hoặc công việc được xác định là ngành dịch vụ thiết yếu thường được quy định

trong các văn bản luật và liên quan đến các lĩnh vực như: giao thông công cộng, viễn thông, xăng dầu, điện nước, các dịch vụ y tế, sức khoẻ và vệ sinh công cộng. Ví dụ, ở Thái Lan, danh mục các ngành nghề thuộc phạm vi áp dụng của trọng tài bắt buộc khá rộng và được quy định tại Điều 23 Luật quan hệ lao động năm 1975. Các lĩnh vực này bao gồm: đường sắt, cảng, viễn thông, sản xuất và phân phối điện, nước, sản xuất và lọc dầu, bệnh viện và các doanh nghiệp khác theo quy định của Bộ Lao động; ở Nhật Bản, danh mục các doanh nghiệp phúc lợi gồm các tổ chức cung cấp các dịch vụ cần thiết cho cuộc sống hàng ngày của công chúng như: doanh nghiệp vận tải; doanh nghiệp viễn thông; doanh nghiệp cung cấp điện, nước, gas; doanh nghiệp về điều trị y tế hay sức khoẻ cộng đồng [95, Đ.8].

Trên cơ sở những tiêu chuẩn lao động quốc tế đã được thông qua tại các Hội nghị lao động quốc tế, các cơ quan giám sát của ILO cho rằng hệ thống trọng tài bắt buộc mang tính ứng dụng chung (áp dụng giải quyết mọi TCLĐTT về lợi ích phát sinh) là không phù hợp với các tiêu chuẩn về TLTT đã được quy định trong Công ước số 98 của ILO. Tuy nhiên, các cơ quan giám sát của ILO cũng thừa nhận rằng việc áp dụng trọng tài bắt buộc, bao gồm cả quy định cấm đình công, có thể phù hợp với những TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở các ngành dịch vụ thiết yếu, các ngành liên quan đến dịch vụ công, bởi vì sự ngưng trệ công việc do đình công mang lại có thể gây ra khó khăn nghiêm trọng cho cộng đồng [10, tr.296 – 297].

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

Phạm vi chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp phụ thuộc vào các phương thức giải quyết tranh chấp được pháp luật ghi nhận. Các phương thức giải quyết TCLĐTT về lợi ích được pháp luật các nước quy định là thương lượng, hoà giải và trọng tài nên hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích bao gồm chủ thể có thẩm quyền hoà giải và chủ thể có thẩm quyền trọng tài.

(i) Chủ thể có thẩm quyền hoà giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Kết quả nghiên cứu quy định giải quyết TCLĐ của các nước cho thấy tùy từng quốc gia mà việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích có thể được tiến hành bởi một Hội đồng/Ban hoà giải hoặc bởi cá nhân HGVLD.

** Hội đồng/Ban hoà giải*

Việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích có thể được tiến hành bởi một Hội đồng hoà giải thành lập trong các doanh nghiệp hoặc Hội đồng/Ban hoà giải thường trực cấp cơ sở được thành lập theo các đơn vị hành chính cấp quận, huyện.

Hội đồng hoà giải TCLĐ cấp doanh nghiệp thường bao gồm đại diện NSDLĐ và đại diện NLĐ. Chủ tịch Hội đồng hoà giải TCLĐ cấp doanh nghiệp sẽ

là thành viên công đoàn hoặc đại diện NSDLĐ hoặc luân phiên tùy quy định của từng quốc gia. Hội đồng hoà giải TCLĐ cấp doanh nghiệp có thể được thành lập thường trực (Trung Quốc) hoặc được thành lập khi có vụ TCLĐTT phát sinh (Nga). Việc hoà giải TCLĐ tại Hội đồng hoà giải thành lập trong các doanh nghiệp có ưu điểm là giúp các bên tranh chấp có thể dễ dàng tiếp cận với chủ thể này khi có yêu cầu hoà giải. Nhờ đó, thủ tục hoà giải có thể được thực hiện một cách nhanh chóng, thuận tiện và ít tốn kém về thời gian, tiền bạc cho các bên. Hơn nữa, vì cơ quan hoà giải là của riêng từng doanh nghiệp nên các thành viên của Hội đồng hoà giải có thể hiểu rõ nội dung tranh chấp giữa các bên. Do đó, Hội đồng hoà giải có thể hoà giải vụ tranh chấp một cách nhanh chóng cũng như xây dựng phương án hoà giải phù hợp với các bên, dễ được các bên chấp nhận. Dưới góc độ quản lý nhà nước, việc giao thẩm quyền hoà giải TCLĐ cho chính các đơn vị sử dụng lao động sẽ giúp giảm tải công việc cho các cơ quan nhà nước cũng như giảm chi phí quản lý hành chính cho bộ máy nhà nước vì chi phí cho hoạt động của Hội đồng hoà giải do NSDLĐ chi trả.

Tuy nhiên, Hội đồng hoà giải cấp doanh nghiệp không đảm bảo tính trung lập của một cơ quan hoà giải, thành phần của Hội đồng hoà giải chính là đại diện của hai bên tranh chấp. Mặt khác, thành viên của Hội đồng hoà giải TCLĐ cấp doanh nghiệp là thành viên kiêm nhiệm, toàn bộ thời gian họ làm việc cho doanh nghiệp nên những thành viên như vậy khó có đủ uy tín, trình độ cũng như kỹ năng hoà giải cần thiết để hoà giải thành công những TCLĐTT về lợi ích – vốn là những tranh chấp rất phức tạp. Chính vì vậy, việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại Hội đồng hoà giải cấp doanh nghiệp thường không mang lại hiệu quả như mong muốn. Vì lý do đó, hiện nay chỉ có một vài quốc gia, trong đó có Trung Quốc, Nga đang áp dụng chế độ hoà giải TCLĐTT về lợi ích thông qua Hội đồng hoà giải được thành lập trong các doanh nghiệp [70, Đ.10], [42, Đ.402]. Tuy nhiên, ở Trung Quốc, khi nảy sinh TCLĐ, các bên tranh chấp có thể yêu cầu trung gian hoà giải tại một trong các chủ thể sau: Hội đồng hoà giải TCLĐ cấp doanh nghiệp; các cơ quan trung gian hoà giải nhân dân cấp cơ sở được thành lập theo quy định của pháp luật; các cơ quan có chức năng trung gian hoà giải TCLĐ được thành lập tại các thị xã và các huyện.

Ở nhiều quốc gia khác (Áo, Pháp, Mêhico, Maroc, Tuynidi...), việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích được tiến hành bởi một Hội đồng hoà giải thường trực cấp cơ sở được thành lập theo các đơn vị hành chính cấp quận, huyện. Số lượng các thành viên của Hội đồng hoà giải thường trực cấp quận, huyện đều được quy định trong

luật và luôn dựa trên nguyên tắc bình đẳng về số lượng đại diện cho NSDLĐ và NLD, thường là từ một đến ba người mỗi bên [10, tr.193]. Việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích do Hội đồng hoà giải cấp cơ sở tiến hành có ưu điểm: do được thành lập bên ngoài doanh nghiệp với các thành viên độc lập nên Hội đồng hoà giải TCLĐ cấp cơ sở đảm bảo tính trung lập của chủ thể hoà giải; số lượng thành viên của Hội đồng gồm đại diện bằng nhau của mỗi bên sẽ tạo được sự tin tưởng của các bên vào sự khách quan của phương án hoà giải do Hội đồng đưa ra; đại diện của các bên tham gia vào Hội đồng hoà giải có thể vận dụng kiến thức và kinh nghiệm thực tế của mình để thực hiện nhiệm vụ được giao; phương án hoà giải được trao đổi, bàn bạc và thống nhất giữa các thành viên của Hội đồng nên có khả năng phù hợp và mang tính thuyết phục. Tuy nhiên, việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích thông qua Hội đồng hoà giải có thể dẫn đến thủ tục hoà giải phức tạp hơn so với việc hoà giải TCLĐ được tiến hành bởi một HGVLD. Hơn nữa, việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích bằng Hội đồng hoà giải là những đại diện của NLD và đại diện của NSDLĐ có thể khó đi đến sự nhất trí về một phương án hoà giải.

* Hoà giải viên lao động

Việc sử dụng HGVLD tiến hành hoà giải vụ TCLĐTT về lợi ích có ưu điểm là việc hoà giải có thể tiến hành nhanh chóng, linh hoạt và quyết đoán hơn so với chủ thể hoà giải là một hội đồng/ban hoà giải. Chính vì vậy, hình thức hoà giải tranh chấp bằng HGVLD được sử dụng nhiều hơn hình thức hội đồng/ban hoà giải.

Tuy nhiên, vì TCLĐTT về lợi ích là loại tranh chấp phức tạp nên đòi hỏi HGVLD phải là những chuyên gia hoà giải chuyên nghiệp, có đủ năng lực và kỹ năng hoà giải. Trên thực tế, nếu HGVLD không có những năng lực cần thiết thì không những “họ sẽ thất bại trong việc giải quyết tranh chấp mà còn làm trầm trọng thêm những vướng mắc giữa các bên cũng như làm tiến trình hoà giải lâm vào thế bế tắc” [10, tr.159]. Điều này đòi hỏi những người làm công tác hoà giải phải là chuyên trách bởi lẽ chỉ khi làm việc chuyên trách, kinh nghiệm cũng như kỹ năng hoà giải của HGVLD mới được nâng cao. Chính vì vậy, hiện nay pháp luật của đa số các nước (Argentina, Bỉ, Canada, Đan Mạch, Phần Lan, Ấn Độ, Nhật Bản, Mêhico, New Zealand, Na Uy, Philippin, Singapore, Thụy Điển, Thái Lan, Mỹ, Indonesia, Malaixia, Úc...) đều quy định chức năng hoà giải cho các viên chức làm việc chuyên trách [10, tr.180]. Số lượng các quốc gia còn sử dụng HGVLD kiêm nhiệm hiện nay không nhiều mà Việt Nam là một trong số các quốc gia đó.

Thông thường, HGVLD chuyên trách thuộc sự quản lý của cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương. HGVLD sẽ thực hiện việc hoà giải TCLĐ phát

sinh trong phạm vi một khu vực/địa phương nhất định (Indonesia, Việt Nam, Philippin...). Việc quy định thẩm quyền của HGVLD trong việc giải quyết các TCLĐ phát sinh tại một khu vực/địa phương giúp cho HGVLD có cơ hội hiểu rõ về đặc điểm của các doanh nghiệp trong khu vực cũng như mức lương trung bình trong khu vực.

Tuy nhiên, với các TCLĐTT về lợi ích vượt ra khỏi phạm vi một địa phương/khu vực hoặc tranh chấp xảy ra trong một địa phương/khu vực nhưng có liên quan và ảnh hưởng đặc biệt nghiêm trọng đến nền kinh tế xã hội quốc gia thì việc quy định cho HGVLD của địa phương thực hiện lại không có cơ sở thuyết phục cả về thẩm quyền và khả năng hoà giải hiệu quả bởi lẽ việc hoà giải các TCLĐTT về lợi ích lớn đòi hỏi chủ thể hoà giải phải có uy tín và sự hiểu biết về tình hình quan hệ lao động không chỉ trong phạm vi một địa phương. Chính vì vậy, ngoài đội ngũ HGVLD ở từng địa phương, việc duy trì đội ngũ HGVLD cấp quốc gia để giải quyết các TCLĐTT lớn là hết sức cần thiết. HGVLD cấp quốc gia thuộc quyền quản lý của cơ quan lao động cấp quốc gia, có thẩm quyền hoà giải những TCLĐTT lớn vượt khỏi phạm vi một khu vực hoặc tranh chấp có ảnh hưởng đặc biệt đến nền kinh tế - xã hội. Chẳng hạn, ở Mỹ, theo Luật quản lý lao động năm 1947, trường hợp Tổng thống ra lệnh cấm đình công hoặc đóng cửa doanh nghiệp đối với một vụ TCLĐTT về lợi ích khẩn cấp thì Ủy ban hoà giải và trung gian liên bang có trách nhiệm hỗ trợ giải quyết tranh chấp bằng phương thức hoà giải hoặc trung gian; ở Thổ Nhĩ Kỳ, khi Hội đồng Bộ trưởng ra lệnh hoãn một vụ đình công hay đóng cửa doanh nghiệp đối với TCLĐTT về lợi ích có tầm quan trọng đặc biệt thì tranh chấp được chuyển cho Ban Hoà giải trung ương; ở Thụy Điển, Văn phòng HGVLD Nhà nước lựa chọn các HGVLD của mình để hoà giải các vụ TCLĐTT về lợi ích lớn [10, tr.238].

(ii) Chủ thể có thẩm quyền trọng tài tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Tuỳ 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, cơ quan Trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích có thể là thường trực hoặc không thường trực (trọng tài lao động vụ việc).

* *Trọng tài lao động vụ việc* là loại hình trọng tài lao động do các bên tranh chấp thoả thuận lập nên hoặc do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền chỉ định để giải quyết một vụ TCLĐTT. Sau khi đã hoàn thành nhiệm vụ hoặc các bên không cần đến hoặc chính bản thân trọng tài không đủ điều kiện hay khả năng tiếp tục giải quyết tranh chấp thì trọng tài vụ việc sẽ chấm dứt hoạt động.

Nếu trọng tài lao động vụ việc do các bên tranh chấp lập nên thì các bên thường có thoả thuận trước trong TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động khác hoặc bằng một biên bản thoả thuận riêng khi vụ tranh chấp phát sinh. Số lượng TTVLĐ tham gia giải quyết vụ tranh chấp sẽ do các bên thoả thuận. Nếu các bên thoả thuận vụ TCLĐTT về lợi ích do một TTVLĐ duy nhất giải quyết thì TTVLĐ này sẽ do hai bên tranh chấp lựa chọn. Trường hợp các bên thoả thuận vụ việc được tiến hành bởi một Hội đồng trọng tài thì số lượng TTVLĐ phải là số lẻ, tối thiểu là 03 người, trong đó hai bên tranh chấp sẽ lựa chọn mỗi bên một số lượng TTVLĐ bằng nhau, TTVLĐ thứ ba sẽ do các TTVLĐ do hai bên lựa chọn quyết định. TTVLĐ do hai bên lựa chọn có thể trên cơ sở lựa chọn tự do (như ở Bolivia, Dominic), nhưng thông thường ở đa số quốc gia, các TTVLĐ này sẽ được các bên lựa chọn trên cơ sở danh sách TTVLĐ có trước. Danh sách TTVLĐ này do cơ quan quản lý nhà nước về lao động bổ nhiệm. TTVLĐ thứ ba do các trọng tài viên lựa chọn sẽ giữ chức vụ chủ tịch Hội đồng trọng tài. Do đó TTVLĐ thứ ba sẽ được lựa chọn từ danh sách các TTVLĐ do cơ quan có thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động đề cử. Chẳng hạn, ở Indonesia, việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng trọng tài sẽ được thực hiện trên cơ sở thoả thuận của các bên tranh chấp. Số lượng TTVLĐ do các bên thoả thuận và được lựa chọn từ danh sách TTVLĐ do Bộ trưởng Bộ Lao động quyết định. Trường hợp các bên thoả thuận một TTVLĐ giải quyết vụ tranh chấp thì trong thời hạn chậm nhất là 07 ngày, các bên phải lựa chọn ra một TTVLĐ. Trường hợp các bên đồng ý chỉ định một ban trọng tài theo số lẻ, mỗi bên có quyền chọn một TTVLĐ chậm nhất là 03 ngày, TTVLĐ thứ ba sẽ do các trọng tài được chỉ định chậm nhất là 07 ngày để Chủ tịch Hội đồng trọng tài bổ nhiệm. Trường hợp các bên không thoả thuận về việc bổ nhiệm trọng tài thì theo đề nghị của một bên, Chánh án Tòa án có thể bổ nhiệm trọng tài từ danh sách TTVLĐ [35, Đ.33]; ở Nga, trọng tài lao động được thành lập theo thoả thuận của các bên để giải quyết vụ TCLĐTT (Nga không có sự phân biệt TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích). Pháp luật không giới hạn số lượng TTVLĐ tham gia giải quyết mà do các bên thoả thuận và lựa chọn trên cơ sở danh sách TTVLĐ [42, Đ.404]; ở Thái Lan, các bên tranh chấp có thể lựa chọn một hoặc một số TTVLĐ từ danh sách trọng tài viên do Văn phòng các trọng tài viên lao động thuộc Bộ Nội vụ quản lý [98, Đ.26].

Ưu điểm cơ bản của trọng tài lao động vụ việc là đảm bảo tối đa quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp và tiết kiệm tối đa thời gian, chi phí cho các bên. Tuy nhiên, việc thành lập trọng tài lao động vụ việc không phải là công việc dễ thực

hiện trên thực tế bởi sự không thống nhất ý chí hoặc không có sự thoả hiệp của hai bên tranh chấp, nhất là trong trường hợp trọng tài lao động vụ việc chỉ do một TTVLĐ duy nhất giải quyết. Hơn nữa, quá trình trọng tài có thể bị phá vỡ bởi chính các bên tranh chấp, từ đó làm cho quá trình giải quyết tranh chấp bị kéo dài, nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp. Vai trò của trọng tài lao động vụ việc chỉ là tạm thời, quá trình trọng tài thường không lâu. Vì thế, các TTVLĐ ít có cơ hội tìm hiểu và nghiên cứu kỹ lưỡng về vụ tranh chấp, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng trong các phán quyết của trọng tài [71, tr.464 – 465].

* *Trọng tài lao động thường trực* là loại hình trọng tài có kết cấu, tổ chức bộ máy rõ ràng, có điều lệ hoạt động, có danh sách trọng tài viên và có bộ phận thường trực.

Trọng tài lao động thường trực được áp dụng để giải quyết các TCLĐTT về lợi ích mà theo quy định của pháp luật, việc giải quyết tranh chấp được tiến hành bằng trọng tài bắt buộc hoặc đối với những tranh chấp được giải quyết bằng trọng tài tự nguyện do các bên thành lập nhưng tự các bên tranh chấp không thành lập được hoặc vì những nguyên nhân khác nhau, bộ máy trọng tài được dự tính trong TULĐTT/thoả thuận tập thể về lao động khác không thành lập hoặc không hoạt động được.

Tuỳ từng quốc gia, trọng tài lao động thường trực có thể là HĐTTLĐ được thành lập độc lập (Việt Nam, Campuchia, Trung Quốc...); có thể là Tổ chức liên quan đến quan hệ lao động (Ủy ban Công bằng nghề nghiệp ở Úc; Ủy ban Quan hệ lao động ở Nhật Bản; Ủy ban Tiền lương quốc gia ở Na uy) hoặc là Toà án trọng tài hay Toà án công nghiệp (Malaysia; Singapore; Ấn Độ; SriLanka; Kenya; Nigeria) [10, tr.307]. Cũng như bộ máy trọng tài lao động vụ việc, trọng tài lao động thường trực được xây dựng theo cơ chế ba bên, bao gồm các thành viên độc lập và thành viên đại diện của hai bên tranh chấp. Ví dụ, ở Campuchia, Hội đồng trọng tài là một tổ chức ba bên gồm 15 thành viên, bao gồm 1/3 do Bộ Các vấn đề xã hội, Lao động, Đào tạo nghề và Phục hồi thanh niên đề cử; 1/3 do Hiệp hội NSDLĐ là thành viên đầy đủ của Ủy ban Tư vấn lao động đề cử; 1/3 do công đoàn là thành viên đầy đủ của Ủy ban Tư vấn lao động đề cử [17, Đ.3]; ở Nhật, Ủy ban Quan hệ lao động là chủ thể có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về lợi ích bằng phương thức trọng tài [95, Đ.29], [96, Đ.20]. Ủy ban Quan hệ lao động Nhật Bản gồm Ủy ban Quan hệ lao động trung ương và Ủy ban Quan hệ lao động địa phương được thành lập tại các quận, bao gồm số thành viên ngang bằng nhau đại diện cho NSDLĐ (gọi là thành viên NSDLĐ), đại diện cho NLĐ (gọi là thành viên lao động) và đại diện cho lợi ích

công (gọi là thành viên công) [96, Đ.19]. Thế mạnh của bộ máy trọng tài ba bên là giúp hai bên tranh chấp có thể tự tin hơn khi tham gia phiên họp giải quyết vụ tranh chấp. Không những thế, cơ cấu tổ chức ba bên có thể mang tính khách quan và tranh thủ được kiến thức thực tế và kinh nghiệm của cả hai bên NLD và NSDLĐ.

Khác với trọng tài lao động vụ việc, đối với trọng tài lao động thường trực, việc xác định trọng tài và quy tắc trọng tài thường đơn giản và nhanh chóng. Tuy nhiên, trọng tài lao động thường trực có thể làm hạn chế hơn quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp. Thủ tục trọng tài lao động thường trực nhìn chung cũng kém linh hoạt hơn so với trọng tài lao động vụ việc [71, tr.466].

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

Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích là một vấn đề quan trọng bởi nó có tác động lớn đến hiệu quả giải quyết TCLĐTT về lợi ích trên thực tế cũng như góp phần vào việc kéo dài thời điểm và/hoặc hạn chế đến mức thấp nhất việc các bên tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp. Chính vì vậy, đây là nội dung được pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của tất cả các quốc gia quy định.

Kết quả nghiên cứu pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của các nước cho thấy có sự khác nhau giữa các quốc gia khi quy định về vấn đề này. Không chỉ khác nhau ở số lượng các phương thức giải quyết tranh chấp được áp dụng, sự khác nhau giữa các quốc gia còn liên quan đến tính bắt buộc hay tự nguyện khi áp dụng các phương thức giải quyết tranh chấp được pháp luật ghi nhận. Có nước quy định thương lượng, hoà giải và trọng tài các TCLĐTT về lợi ích là bắt buộc (Singapore); có nước quy định thương lượng, hoà giải là bắt buộc nhưng giải quyết tại trọng tài lao động là tự nguyện (Thái Lan, Nga, Argentina, Nauy, Indonesia, Malaysia, Thụy Sĩ, Thụy Điển ...); có nước quy định giải quyết TCLĐTT bằng hoà giải và trọng tài là tự nguyện, trừ những TCLĐTT về lợi ích liên quan đến lợi ích công hoặc tranh chấp xảy ra trong các lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân (Mỹ, Philippin, Nhật Bản...).

Vấn đề đặt ra là giải quyết TCLĐTT về lợi ích nên theo thủ tục tự nguyện hay bắt buộc? Đây là cơ chế giải quyết phù hợp với loại tranh chấp đặc biệt này?

Thực tiễn giải quyết các TCLĐTT về lợi ích cho thấy không có đáp án chung cho câu trả lời này. Để đánh giá một cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích là phù hợp hay không phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố như sự phát triển của TLTT, mục đích của chính sách quan hệ lao động quốc gia, sự phát triển của nền kinh tế - xã hội, lĩnh vực phát sinh tranh chấp, quy mô của vụ tranh chấp... Thông thường, ở tất cả các quốc gia, yếu tố tự nguyện và bắt buộc trong cơ chế giải quyết TCLĐTT về

lợi ích đều tồn tại song song. Sự khác biệt giữa các nước chỉ là hai yếu tố này được kết hợp với nhau như thế nào? Yếu tố nào nổi trội hơn.

Mặc dù có sự khác nhau liên quan đến tính bắt buộc hay tự nguyện khi áp dụng các phương thức giải quyết tranh chấp được ghi nhận nhưng nhìn chung, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của các nước đều quy định trình tự giải quyết như sau: Nếu các bên đã có thoả thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp của mình thì về nguyên tắc, TCLĐTT về lợi ích sẽ được giải quyết theo cơ chế đó sau khi các bên đã tự giải quyết tranh chấp bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả. Nếu các bên không thoả thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp của mình thì 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 phương thức 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.

(i) Thương lượng giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Xuất phát từ vai trò của thương lượng trong giải quyết các TCLĐTT về lợi ích, pháp luật của đa số các nước quy định thương lượng là thủ tục đầu tiên trong trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Vì thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp mang tính linh hoạt và đề cao quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp nên pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của đa số các quốc gia thường không bắt buộc, không áp đặt các bên với những quy định cứng nhắc về cách thức thực hiện, địa điểm, thủ tục... thương lượng. Một trong những yêu cầu quan trọng nhất của quá trình thương lượng là việc bảo đảm tôn trọng và tự nguyện thi hành sự thoả thuận, khi cả hai bên đều nhất trí với giải pháp giải quyết vụ TCLĐ đó. Chính vì vậy, pháp luật của các nước chỉ quy định hình thức ghi nhận kết quả giải quyết TCLĐTT về lợi ích khi thương lượng thành công. Chẳng hạn, ở Indonesia, trường hợp TCLĐTT về lợi ích giải quyết bằng thương lượng thành công, các bên sẽ soạn thảo và ký một TULĐTT. Thoả ước này có hiệu lực ràng buộc, trở thành luật và phải được các bên tuân thủ. Bản thoả ước này sẽ được các bên đăng ký lên Toà án quan hệ lao động cấp huyện. Trường hợp TULĐTT không được các bên thực thi, bên chịu thiệt hại có quyền đề nghị Toà

án Quan hệ lao động cấp huyện nơi đăng ký thoả ước ra lệnh cưỡng chế thi hành thoả ước [35, Đ.7].

Hiện nay, chỉ có một vài quốc gia quy định chi tiết việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng phương thức thương lượng. Chẳng hạn, ở Indonesia, Luật giải quyết tranh chấp về quan hệ lao động năm 2004 quy định rõ thời hạn các bên phải kết thúc việc thương lượng [35, Đ.3]; nội dung của biên bản thương lượng [35, Đ.6]; hình thức ghi nhận kết quả thương lượng thành [35, Đ.7]; nghĩa vụ của các bên phải nộp các giấy tờ thể hiện hai bên đã có nỗ lực giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng nhưng không đạt kết quả cho chủ thể có thẩm quyền giải quyết tiếp theo [35, K.1 – 2 Đ.4].

(ii) Hoà giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Khi TCLĐTT về lợi ích đã được giải quyết bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả, vụ tranh chấp sẽ được giải quyết bằng hoà giải tại chủ thể có thẩm quyền. Nhằm đảm bảo tính linh hoạt của hoạt động hoà giải các TCLĐTT về lợi ích, các quốc gia thường không can thiệp quá sâu vào các vấn đề thủ tục mang tính hình thức như việc triệu tập các bên đến phiên hoà giải, trình tự tiến hành một phiên họp hoà giải... Khi quy định về thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải, pháp luật các nước thường chỉ quy định những vấn đề quan trọng, liên quan trực tiếp đến chất lượng của hoạt động hoà giải như thời hạn tối đa giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải; việc xác minh, thu thập chứng cứ của HGVLD; hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành vụ TCLĐTT về lợi ích.

* Thời hạn tối đa chủ thể có thẩm quyền hoà giải phải tiến hành hoà giải xong vụ TCLĐTT về lợi ích

Thời hạn tối đa Hội đồng hoà giải/HGVLD phải tiến hành hoà giải xong vụ TCLĐTT về lợi ích là vấn đề được pháp luật nhiều nước quy định. Mục đích của quy định này nhằm thúc đẩy hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích được thực hiện nhanh chóng, tránh tình trạng các bên không đủ kiên nhẫn và sử dụng các hành động phản ứng công nghiệp khi thời gian hoà giải vụ tranh chấp bị kéo dài.

Thời hạn tối đa chủ thể có thẩm quyền hoà giải phải giải quyết xong vụ TCLĐTT về lợi ích ở mỗi quốc gia là khác nhau và tùy thuộc chủ yếu vào quy định về hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành. Với các quốc gia mà hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành là một bản TULĐTT hoàn chỉnh thì thời hạn giải quyết vụ tranh chấp bằng hoà giải sẽ dài hơn, thông thường là 30 ngày như Indonesia [35, Đ.25]. Với các quốc gia quy định hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích là một biên bản hoà giải thành thì thời hạn giải quyết xong vụ

tranh chấp bằng hoà giải sẽ ngắn hơn, thông thường khoảng 15 ngày, trừ khi các bên tranh chấp đồng ý gia hạn thêm. Chẳng hạn, ở Campuchia, thời hạn tối đa HGVLD phải hoà giải xong vụ tranh chấp là 15 ngày, kể từ ngày Bộ trưởng Bộ Lao động chỉ định cán bộ hoà giải. Thời gian hoà giải chỉ được gia hạn khi có yêu cầu chung của các bên tranh chấp [16, Đ.305]; ở Canada, trong thời hạn 14 ngày, kể từ ngày được bổ nhiệm, HGVLD phải báo cáo với Bộ trưởng Bộ Lao động về kết quả hoà giải vụ tranh chấp. Thời hạn trên chỉ có thể kéo dài nếu được hai bên thoả thuận hoặc được Bộ trưởng đồng ý [93, K.2 Đ.74].

Thời hạn 30 ngày hay 15 ngày như trên là khoảng thời gian phù hợp để hoạt động hoà giải các TCLĐTT về lợi ích đạt hiệu quả vì TCLĐTT về lợi ích là một loại tranh chấp rất phức tạp và đa dạng. Mỗi vụ tranh chấp đều có những điểm đặc thù riêng tùy thuộc vào từng doanh nghiệp phát sinh tranh chấp, nội dung tranh chấp, lĩnh vực phát sinh tranh chấp, quy mô của vụ tranh chấp... Để có thể xây dựng được phương án hoà giải phù hợp với các bên tranh chấp, Hội đồng hoà giải/HGVLD phải thực hiện nhiều hoạt động như: tiến hành gặp gỡ các bên tranh chấp; xác minh, thu thập các tài liệu chứng cứ có liên quan đến vụ tranh chấp; tham khảo ý kiến chuyên gia trong các lĩnh vực chuyên sâu; mở phiên họp hoà giải; xây dựng bản TULĐTT (trong trường hợp hoà giải thành)... Nếu quy định thời hạn tối đa chủ thể có thẩm quyền phải giải quyết xong vụ tranh chấp bằng hoà giải quá ngắn sẽ khiến cho hoạt động hoà giải được tiến hành một cách hình thức, kết quả hoà giải thành không cao, khó đáp ứng mong muốn của các bên tranh chấp do HGVLD không có đủ thời gian cần thiết để hiểu cặn kẽ về từng vấn đề tranh chấp giữa các bên. Ví dụ, ở Thái Lan, luật quy định thời hạn tối đa để HGVLD tiến hành hoà giải xong một vụ TCLĐTT nói chung (bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích) chỉ là 05 ngày [98, Đ.22]; ở Việt Nam, thời hạn này cũng là 05 ngày nhưng là ngày làm việc và áp dụng chung cho cả hoạt động hoà giải các TCLĐCN, TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích [54, K.2 Đ.201]. Khoảng thời gian 05 ngày/05 ngày làm việc có thể phù hợp với hoạt động hoà giải các TCLĐCN hay TCLĐTT về quyền vì đây là những tranh chấp đơn giản, các tài liệu chứng cứ có liên quan được quy định/ghi nhận rõ ràng trong các văn bản pháp luật, TULĐTT. Việc hoà giải các tranh chấp phức tạp như TCLĐTT về lợi ích thì thời hạn 05 ngày/05 ngày làm việc không được nhiều nước quy định vì có thể ảnh hưởng đến chất lượng của hoạt động hoà giải.

* Hoạt động xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ liên quan đến vụ TCLĐTT về lợi ích của chủ thể hoà giải

Chủ thể hoà giải TCLĐTT về lợi ích chỉ có thể thực hiện tốt vai trò dẫn dắt các bên tranh chấp tự thoả thuận hay đưa ra phương án hoà giải phù hợp để các bên xem xét khi họ hiểu rõ nội dung tranh chấp cũng như tình hình sản xuất, kinh doanh của đơn vị sử dụng lao động. Vì vậy, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của các nước quy định tương đối chi tiết về hoạt động xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ của HGVLD.

Thông thường các tài liệu, chứng cứ có liên quan đến vụ TCLĐTT về lợi ích sẽ do các bên tranh chấp cung cấp cho Hội đồng hoà giải/HGVLD. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khác nhau, các tài liệu, chứng cứ do các bên cung cấp thường không đầy đủ, theo hướng chỉ cung cấp những tài liệu có lợi cho mình. Để đảm bảo cho HGVLD hiểu rõ nội dung vụ TCLĐTT về lợi ích trên cơ sở những thông tin có liên quan, pháp luật nhiều nước như Canada, Colombia, Đan Mạch, Phần Lan, Pháp, Ấn Độ, Indonesia, Bồ Đào Nha, Malaysia, New Zealand, Na Uy, Philippin, Thụy Điển... quy định HGVLD có quyền tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ có liên quan đến sự việc tranh chấp. Cụ thể, HGVLD có quyền: yêu cầu các bên tranh chấp cung cấp những thông tin cần thiết; buộc các bên và nhân chứng tham dự để cung cấp bằng chứng; quyền yêu cầu cung cấp lời chứng có tuyên thệ và tuyên thệ trước mặt nhân chứng; quyền buộc cung cấp sách, bản ghi và các tài liệu khác; quyền xác minh trực diện tại các nhà máy và nơi làm việc...

Để đảm bảo quyền điều tra sự việc của HGVLD được thực hiện trên thực tế, pháp luật nhiều nước thường quy định về nghĩa vụ của những người được yêu cầu. Chẳng hạn, ở Indonesia, khoản 1 Điều 22 Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động quy định “người nào được HGVLD yêu cầu thông tin nhằm giải quyết TCLĐ theo luật này có nghĩa vụ cung cấp thông tin bao gồm thông tin trong sổ sách và xuất trình tài liệu cần thiết”. Những thông tin này có thể là chứng từ về tiền lương, chứng từ liên quan đến việc làm thêm giờ, tiền thưởng...

Các thông tin HGVLD có được trong quá trình hoà giải vụ TCLĐTT về lợi ích thường là những thông tin quan trọng đối với các doanh nghiệp như thông tin về tiền lương, tiền thưởng, lợi nhuận của doanh nghiệp... Do đó, pháp luật của nhiều nước quy định HGVLD có nhiệm vụ bảo đảm bí mật về “thông tin kín” do các bên cung cấp trong quá trình thực hiện công tác hoà giải. Chẳng hạn, ở Phần Lan, luật quy định một bên tranh chấp có thể đặt điều kiện với HGVLD không được phép tiết lộ cho bên kia nếu không được sự đồng ý của mình; ở Mỹ, Luật Quan hệ lao động năm 1947 quy định “không một tài liệu bảo mật nào được phép

tiết lộ cho bất kỳ người nào không được uỷ quyền...” [10, tr.218]; ở Indonesia, khoản 3 Điều 22 Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động quy định “HGVLD phải giữ bí mật mọi thông tin yêu cầu theo khoản 1”. Quy định này nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi của những người cung cấp thông tin bảo mật cũng như tăng cường hiệu quả của công tác hoà giải bởi lẽ chỉ khi các thông tin do mình cung cấp được bảo mật thì mới khuyến khích được các bên cung cấp cho HGVLD các thông tin quan trọng, có giá trị cho việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích.

* Hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích

Việc hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích không chỉ là nỗ lực của HGVLD mà còn thể hiện sự thiện chí của các bên tranh chấp. Chính vì vậy, khi vụ TCLĐTT về lợi ích đã được hoà giải thành, vấn đề quan trọng là đảm bảo cho kết quả hoà giải thành được thực thi trên thực tế.

Xuất phát từ nguyên tắc các cuộc đàm phán trong giai đoạn hoà giải là bước mở rộng của quá trình đàm phán trực tiếp giữa các bên với sự hỗ trợ của HGVLD nhằm đạt được sự nhất trí chung, pháp luật của nhiều nước quy định hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích là một bản TULĐTT mới. Chẳng hạn, ở Indonesia quy định kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích sẽ là bản TULĐTT do các bên ký kết với sự chứng kiến của HGVLD. Bản thoả ước này sẽ được đăng ký tại Tòa án quan hệ lao động nơi các bên thực hiện thoả ước để có giấy chứng nhận đăng ký [35, Đ.23]; ở New Zealand, HGVLD sẽ ghi lại những điều khoản các bên đã hoà giải thành và thông báo những điều khoản đó cho Ủy ban Công nghiệp để thể hiện những nội dung đã được hoà giải thành trong một TULĐTT [10, tr.225]. Ngoài ra, một số nước còn quy định kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích là một bản TULĐTT hoàn chỉnh do chính HGVLD soạn thảo. Chẳng hạn, ở Pháp, trên cơ sở thoả thuận hoà giải thành giữa các bên, chủ tịch của một ban hoà giải hoặc người hoà giải phải soạn thảo thoả ước để truyền đạt tới các bên; ở Senegal, TULĐTT do HGVLD soạn thảo và được HGVLD cùng các bên tranh chấp ký kết; tại các nước Châu Mỹ latin, Ban hoà giải sẽ soạn thảo và gửi cho các bên tranh chấp bản thoả ước đã hoàn chỉnh [10, tr.226].

Quy định kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích là một bản TULĐTT do các bên tranh chấp ký kết với sự chứng kiến của HGVLD hay một bản TULĐTT hoàn chỉnh do HGVLD soạn thảo có thể dẫn đến việc kéo dài thời gian giải quyết vụ tranh chấp. Tuy nhiên, với sự ra đời của bản TULĐTT hoàn chỉnh thì vụ TCLĐTT về lợi ích đã được giải quyết triệt để vì TULĐTT khi đã được ký kết được coi là “luật” giữa các bên. Các bên của quan hệ lao động tập thể có nghĩa

vụ phải thực hiện. Nếu một bên không thực hiện các thoả thuận đã đạt được trong TULĐTT thì cơ quan Nhà nước có thẩm quyền sẽ can thiệp buộc các bên phải thực hiện. Chẳng hạn, theo quy định tại điểm b khoản 4 Điều 23 Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động năm 2004 của Indonesia, trường hợp kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích là bản TULĐTT không được một trong các bên thực hiện, thì bên chịu thiệt hại có thể kiến nghị Toà án Quan hệ lao động tại Toà án huyện nơi thoả ước được đăng kí ban hành lệnh cưỡng chế thi hành thoả ước.

Một số quốc gia quy định kết quả hoà giải thành giữa các bên trong TCLĐTT về lợi ích được thể hiện dưới hình thức biên bản ghi nhớ có chữ ký của đại diện hai bên tranh chấp (Ấn Độ, Pakistan, Sri Lanka..) hoặc biên bản hoà giải thành (Việt Nam, Trung Quốc). Biên bản ghi nhớ hay biên bản hoà giải thành thường liệt kê các vấn đề các bên đã hoà giải thành và cách thức thực hiện từng vấn đề. Hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích là biên bản ghi nhớ hay biên bản hoà giải thành có thể rút ngắn quá trình hoà giải do HGVLD không phải tham gia hỗ trợ các bên soạn thảo hay trực tiếp soạn thảo và đăng ký TULĐTT. Tuy nhiên, để kết quả hoà giải vụ tranh chấp được thực hiện trên thực tế thì biên bản hoà giải thành phải có hiệu lực như một bản TULĐTT và/hoặc phải được đảm bảo thi hành bởi sức mạnh cưỡng chế của Nhà nước. Nếu không đảm bảo được các yếu tố trên thì việc giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải sẽ trở nên vô ích trong trường hợp một bên không tự giác thực hiện. Thực tiễn giải quyết TCLĐ ở Việt Nam, Trung Quốc là một ví dụ điển hình.

Như đã đề cập, TCLĐTT về lợi ích không chỉ phát sinh liên quan đến việc thiết lập điều kiện lao động mới, sửa đổi điều kiện lao động đã đạt được mà còn có thể phát sinh khi một bên muốn gia hạn thời hạn/tiếp tục áp dụng TULĐTT cũ nhưng bên kia không đồng ý. Trường hợp vụ TCLĐTT về lợi ích phát sinh liên quan đến việc gia hạn thời hạn/tiếp tục áp dụng TULĐTT cũ thì hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành vụ TCLĐTT về lợi ích là bản TULĐTT lại không phù hợp bằng một biên bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành trong đó ghi rõ thoả thuận của các bên có tiếp tục gia hạn/tiếp tục áp dụng TULĐTT cũ hay ký kết một TULĐTT mới. Chính vì vậy, pháp luật cần quy định hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành vụ TCLĐTT về lợi ích linh hoạt, phù hợp với từng nội dung tranh chấp. Đó có thể là một bản TULĐTT mới hoặc một bản thoả ước sửa đổi, bổ sung thoả ước đang thực hiện hoặc một biên bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành.

(iii) Trọng tài tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Nhằm đảm bảo việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng trọng tài lao động được tiến hành hiệu quả, nhanh chóng, pháp luật của đa số các quốc gia thường chỉ quy định những vấn đề quan trọng, có ảnh hưởng đến tính hợp pháp của phán quyết trọng tài như: thời hạn giải quyết vụ tranh chấp; hoạt động xác minh, thu thập và đánh giá chứng cứ của trọng tài; căn cứ ban hành phán quyết và giá trị các phán quyết của trọng tài khi giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích.

* Thời hạn tối đa Trọng tài lao động phải giải quyết xong vụ TCLĐTT về lợi ích

Cũng như thủ tục giải quyết các TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải, pháp luật của nhiều nước quy định thời hạn tối đa cơ quan trọng tài phải giải quyết xong vụ TCLĐTT về lợi ích. Quy định này là cần thiết, đảm bảo cho việc giải quyết vụ tranh chấp bằng trọng tài không bị kéo dài. Ngoài ra, với một số nước, việc đặt ra thời hạn này còn liên quan đến các tiêu chí đánh giá tính hợp pháp của các hành động phản ứng công nghiệp. Về nguyên tắc, các bên tranh chấp không được phép tiến hành đình công hay đóng cửa doanh nghiệp trong thời gian chủ thể có thẩm quyền đang tiến hành giải quyết vụ tranh chấp bằng trọng tài. Tuy nhiên, nếu hết thời hạn luật định mà chủ thể có thẩm quyền không ban hành được phán quyết giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích thì các bên có quyền tiến hành các hành động phản ứng công nghiệp. Ví dụ, ở Campuchia, Điều 320 BLLĐ năm 1997 quy định quyền đình công của TTLĐ được thực hiện khi Hội đồng trọng tài không đưa ra hoặc thông báo về quyết định trọng tài của mình trong khoảng thời quy định tại Điều 313 (15 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài thụ lý vụ tranh chấp).

Thời hạn tối đa trọng tài lao động phải giải quyết xong vụ TCLĐTT về lợi ích cũng tương đương thời hạn hoà giải vì các hoạt động mà TTVLĐ phải tiến hành trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích cũng giống như các hoạt động của HGVLĐ. Một số quốc gia như Indonesia, Malaysia... quy định thời hạn này là 30 ngày [35, Đ.40], [94, Đ.30]; theo quy định tại Điều 313 BLLĐ Campuchia thì thời hạn tối đa Hội đồng trọng tài phải giải quyết xong vụ TCLĐTT về lợi ích là 15 ngày.

Vì trọng tài là phương thức giải quyết tranh chấp thường được áp dụng sau hoà giải nên khoảng thời gian cần thiết để trọng tài giải quyết xong vụ TCLĐTT về lợi ích còn phụ thuộc vào việc trọng tài có sử dụng kết quả xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ của chủ thể có thẩm quyền hoà giải hay không? Chủ thể hoà giải có trách nhiệm chuyển hồ sơ vụ việc đến cơ quan trọng tài hay không. Nếu pháp luật quy định trọng tài lao động sử dụng hồ sơ vụ việc từ chủ thể hoà giải thì thời hạn

giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại trọng tài lao động có thể bằng thời hạn hoà giải (Ví dụ, theo quy định của BLLĐ Campuchia, trường hợp HGVLD đã tiến hành hoà giải nhưng không thành, HGVLD sẽ lập hồ sơ và đưa ra các điểm chính các bên không hoà giải được và sẽ chuẩn bị một báo cáo về tranh chấp đó. HGVLD sẽ gửi báo cáo này cho Bộ trưởng Bộ Lao động trong vòng 48 giờ sau khi có kết luận về hoà giải). Nếu pháp luật không quy định trọng tài lao động sử dụng hồ sơ vụ việc từ chủ thể hoà giải thì thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại trọng tài lao động sẽ phải dài hơn thời hạn giải quyết tại chủ thể hoà giải vì khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích, trọng tài lao động phải ban hành phán quyết giải quyết vụ tranh chấp.

* Hoạt động xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ liên quan đến vụ TCLĐTT về lợi ích của Trọng tài lao động

Phán quyết của Trọng tài lao động về vụ TCLĐTT về lợi ích chỉ thực sự mang tính công bằng, hợp lý khi nó dựa trên những chứng cứ khách quan, đầy đủ. Chính vì vậy, việc xác minh, thu thập và đánh giá chứng cứ là một trong những công việc quan trọng mà trọng tài viên phải thực hiện nhằm hiểu rõ nội dung tranh chấp giữa các bên cũng như các vấn đề khác có liên quan trực tiếp đến việc giải quyết vụ tranh chấp như tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, điều kiện, mức sống của NLĐ...

Để đảm bảo cho trọng tài viên được tiếp cận với những thông tin quan trọng có liên quan đến vụ tranh chấp, ngoài việc quy định trách nhiệm của các bên tranh chấp trong việc cung cấp các thông tin có liên quan cho cơ quan trọng tài, pháp luật còn quy định cho trọng tài được quyền áp dụng các biện pháp khác để thu thập thêm tài liệu chứng cứ có liên quan. Một trong những biện pháp đó là điều tra tình hình kinh tế của các doanh nghiệp cũng như các vấn đề liên quan đến NLĐ đang tranh chấp; thẩm tra các doanh nghiệp, các tổ chức nghề nghiệp liên quan; yêu cầu các bên xuất trình tài liệu hoặc cung cấp thông tin về kinh tế, kế toán, thống kê, tài chính, hoặc các thông tin hành chính cần thiết cho công việc của hội đồng [16, Đ.312], [35, Đ.46 – 47].

TCLĐTT về lợi ích có thể liên quan đến nhiều vấn đề đòi hỏi phải có chuyên môn sâu như tài chính, kế toán... nên nhiều trường hợp trọng tài cần sự trợ giúp của các chuyên gia trong các lĩnh vực có liên quan. Để đảm bảo cho hoạt động điều tra, xác minh vụ việc tranh chấp của trọng tài viên đạt hiệu quả, pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của nhiều nước còn quy định cơ quan trọng tài có quyền đề nghị các nhà chức trách về lao động hoặc các chuyên gia trong lĩnh vực có liên quan đến vụ tranh chấp trợ giúp trong quá trình điều tra. Hình thức trợ

giúp này có thể là các báo cáo chuyên môn từ Bộ Lao động hoặc từ chuyên gia về các vấn đề có liên quan trong vụ tranh chấp. Chẳng hạn, tại Úc, theo quy định của Luật Công bằng nghề nghiệp năm 2009, Ủy ban Quan hệ lao động Úc (AIRC) có thể giao một vụ TCLĐTT về lợi ích cho Ban công nghiệp địa phương để điều tra và viết báo cáo; ở Mexico, thủ tục xác minh và đánh giá sự việc là thủ tục đầu tiên trong quá trình giải quyết các tranh chấp liên quan đến tiền lương và được áp dụng trong mọi trường hợp. Ban hoà giải và trọng tài sẽ chỉ định ít nhất 03 chuyên gia để điều tra vụ tranh chấp và trình ý kiến về việc giải quyết vụ tranh chấp [10, tr.319]. Quy định cho TTVLĐ được quyền yêu cầu sự trợ giúp từ các cơ quan chuyên môn hay các chuyên gia trong các lĩnh vực có liên quan khi thu thập, xác minh chứng cứ để giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích là hết sức cần thiết vì đối với loại tranh chấp đặc biệt này, TTVLĐ không thể dựa vào những quy định có sẵn trong pháp luật hoặc trong TULĐTT để ra phán quyết giải quyết tranh chấp. Trong đa số các trường hợp, ngoài việc phải tìm hiểu về tình hình kinh doanh của doanh nghiệp, trọng tài viên còn phải hiểu rõ về các vấn đề có liên quan đến kinh tế ở tầm vĩ mô như việc thúc đẩy sức mua của tiền lương, việc thúc đẩy tính cạnh tranh của sản phẩm trong nước... Quy định này đảm bảo cho các phán quyết của trọng tài lao động vừa phù hợp với lẽ công bằng, vừa đảm bảo lợi ích công.

Ngoài ra, pháp luật của nhiều nước còn quy định các chế tài áp dụng với những người cố tình không hợp tác hoặc ngăn cản Trọng tài lao động khi trọng tài tiến hành điều tra sự việc. Ví dụ, ở Indonesia, khoản 1 Điều 47 Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động quy định “người nào được yêu cầu cung cấp thông tin bởi trọng tài viên/hội đồng trọng tài để giải quyết TCLĐ theo Luật này thì phải cung cấp thông tin như vậy, bao gồm cả việc xuất trình sổ sách và chứng từ cần thiết khác”. Nếu người được yêu cầu cố tình không cung cấp các thông tin có liên quan cho trọng tài lao động thì họ “sẽ bị truy cứu trách nhiệm hình sự và chịu phạt giam giữ từ 01 đến 06 tháng hoặc phạt Rp10.000.000 (mười triệu rupiah) và tối đa là Rp 50.000.000 (năm mươi triệu rupiah)”[35, Đ.122]; ở Singapore, hành vi cản trở việc thực hiện quyền điều tra sự việc của Tòa án trọng tài công nghiệp bị coi là phạm tội và bị Tòa án (Magistrate’s Court) phạt tiền không quá \$5000 hoặc phạt tù không quá 06 tháng hoặc cả hai [97, K.2 Đ.67]; nếu người làm chứng không chấp hành quyết định triệu tập của Tòa án trọng tài hoặc từ chối không trả lời hay không cung cấp các tài liệu, sổ sách có liên quan thì bị Tòa án cấp quận phạt tiền không quá \$2000 hoặc phạt tù có thời hạn không quá 12 tháng hoặc cả hai [97, Đ.70].

Song song với quyền được điều tra thông tin các doanh nghiệp, khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích, trọng tài viên có trách nhiệm phải giữ bí mật thông tin theo quy định của pháp luật hoặc theo yêu cầu của các bên.

* Phán quyết của Trọng tài lao động khi giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích

- Căn cứ ban hành phán quyết của Trọng tài lao động

Trên cơ sở các chứng cứ đã thu thập được, trọng tài lao động sẽ tiến hành phiên họp và đưa ra phán quyết để giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích.

Về nguyên tắc, phán quyết giải quyết vụ tranh chấp/vụ án của bất kỳ chủ thể có quyền tài phán nào cũng phải dựa trên những căn cứ nhất định. Khi giải quyết TCLĐTT về quyền, phán quyết của Trọng tài hoặc Toà án thường căn cứ vào quy định của pháp luật, TULĐTT của doanh nghiệp và hành vi vi phạm của các bên. Tuy nhiên, với TCLĐTT về lợi ích thì căn cứ mà trọng tài dựa vào để ban hành phán quyết là một vấn đề hoàn toàn không đơn giản bởi lẽ tranh chấp này phát sinh khi không bên nào vi phạm quy định của pháp luật, TULĐTT. Nhưng điều đó không có nghĩa các quốc gia hoàn toàn phó mặc vấn đề này cho cơ quan trọng tài. Pháp luật của nhiều nước đã quy định về các tiêu chí/căn cứ mà trọng tài lao động phải dựa vào khi ban hành phán quyết giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Ví dụ, pháp luật của Mỹ quy định phán quyết của trọng tài được đưa ra trên các tiêu chí do pháp luật quy định như chi phí sinh hoạt của người dân, khả năng chi trả của NSDLĐ, lợi ích công cộng... nhưng trên thực tế, tiêu chí quan trọng nhất thường là sự thoả thuận giữa các bên ở các đơn vị sử dụng lao động tương tự [30, tr.113]; ở Brazil, khi giải quyết những TCLĐTT về lợi ích liên quan đến tiền lương, cơ quan trọng tài phải căn cứ vào mức lương bình quân của nhóm công nhân liên quan và tính đến ảnh hưởng của việc điều chỉnh lại tiền công đối với nền kinh tế quốc gia; sự thoả đáng của những điều chỉnh đối với nhu cầu tối thiểu của người làm công ăn lương và gia đình của NLĐ, sự mất giá của sức mua trung bình và sự cần thiết phải làm giảm những bất công rõ ràng về tiền lương [10, tr.322]; Toà án công nghiệp (Industrial Court) ở Malaysia được yêu cầu phải quan tâm đến lợi ích công cộng, những liên quan về tài chính và ảnh hưởng của phán quyết đối với nền kinh tế đất nước cũng như ngành liên quan, kể cả các ngành nghề tương tự [94, Đ.30]; ở Singapore, khi ra phán quyết trọng tài, Toà trọng tài công nghiệp (Industrial Arbitration Court) không chỉ xem xét lợi ích của các bên tranh chấp mà còn phải quan tâm đến lợi ích cộng đồng, trong đó có điều kiện kinh tế xã hội của đất nước và những khuyến nghị của Bộ trưởng Bộ Nhân lực [97, Đ.34].

Mặc dù có những điểm khác nhau nhất định nhưng nhìn chung pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của các nước thường quy định phán quyết của Trọng tài lao động khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích phải xuất phát từ *lẽ công bằng* đối với các bên và việc *bảo vệ lợi ích công* của quốc gia. Vì phán quyết của Trọng tài lao động khi giải quyết một vụ TCLĐTT về lợi ích không chỉ liên quan đến các bên tranh chấp mà còn có ảnh hưởng đến các doanh nghiệp khác cùng ngành nghề, cùng khu vực. Ví dụ, khi Trọng tài lao động ra phán quyết buộc NSDLĐ phải tăng lương tối thiểu cho NLĐ của doanh nghiệp thì những NLĐ trong các doanh nghiệp khác cùng ngành hoặc cùng địa phương sẽ lấy đó làm mục tiêu đạt được trong quá trình TLTT với NSDLĐ. Với các nước đang phát triển, nếu xét ở tầm vĩ mô thì nhiều trường hợp phán quyết của trọng tài sẽ ảnh hưởng đến sức thu hút vốn đầu tư nước ngoài. Chính vì vậy, “lẽ công bằng” và “lợi ích công” là những căn cứ luôn được đặt ra cho Trọng tài lao động khi ban hành phán quyết giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích.

- Giá trị pháp lý các phán quyết của Trọng tài lao động khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích.

Để đảm bảo tính khả thi trong các phán quyết của Trọng tài lao động cũng như để giải quyết dứt điểm vụ TCLĐTT về lợi ích, pháp luật giải quyết các TCLĐTT về lợi ích thường quy định về giá trị pháp lý các phán quyết của Trọng tài lao động. Ở nhiều nước, phán quyết của Trọng tài lao động khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích được quy định là chung thẩm, có hiệu lực pháp luật và được bảo đảm bằng sức mạnh của Nhà nước. Các phán quyết này có giá trị như một bản TULĐTT. Chẳng hạn, ở Campuchia, quyết định của Ban trọng tài lao động khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích sẽ thay thế một TULĐTT và duy trì hiệu lực trong ít nhất 01 năm, trừ khi các bên đồng ý thay thế quyết định đó bằng một bản TULĐTT mới. Quyết định trọng tài vẫn có hiệu lực sau thời hạn 01 năm, trừ khi một trong các bên thông báo trước 03 tháng cho bên kia rằng không còn muốn ràng buộc bởi quyết định đó nữa. Khi quyết định trọng tài thay thế cho thoả ước thì quyết định đó sẽ được đăng ký theo đúng thủ tục đăng ký của TULĐTT [17, Đ.43 - 45]. Tương tự, khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích, phán quyết của Tòa trọng tài lao động (Industrial Arbitration Court) ở Singapore; phán quyết của Tòa án lao động ở Malaysia là chung thẩm, có giá trị bắt buộc và đóng vai trò thay thế cho một TULĐTT [94]; ở Indonesia, phán quyết của trọng tài lao động có hiệu lực pháp lý ràng buộc đối với các bên tranh chấp, có tính chung thẩm và vĩnh viễn. Phán quyết này sẽ được đăng ký tại Tòa án Quan hệ lao động cấp huyện nơi trọng tài viên ra

phán quyết. Nếu một bên trong tranh chấp không thực hiện các quy định trong phán quyết của Trọng tài lao động thì bên chịu thiệt hại có thể đề nghị Toà án Quan hệ lao động cấp huyện ra lệnh cưỡng chế và hướng dẫn thực hiện quyết định tài phán đó [35, Đ.51]; ở Úc, phán quyết của Uỷ ban Quan hệ lao động quốc gia khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích có giá trị như một TULĐTT, có giá trị cao hơn luật của tiểu bang và được đảm bảo thực hiện bởi các chế tài hình sự [30, tr.148].

Như vậy, khi giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích, các quyết định của Trọng tài lao động được ban hành sẽ điều chỉnh mối quan hệ lao động tập thể giữa các bên. Điểm khác giữa phán quyết của Trọng tài lao động với TULĐTT là ở chỗ TULĐTT là kết quả thoả thuận giữa TTLĐ và NSDLĐ trong khi một phần hay toàn bộ phán quyết là kết quả phân xử vụ tranh chấp của Trọng tài lao động.

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. So với các tranh chấp khác, TCLĐTT về lợi ích là loại tranh chấp “đặc biệt” – tranh chấp phát sinh khi không bên nào có hành vi vi phạm pháp luật lao động, vi phạm các thoả thuận đã ký kết. Vì vậy, loại tranh chấp này đòi hỏi phải được giải quyết theo một cơ chế riêng, phù hợp với nó.

2. Do những ảnh hưởng của TCLĐTT về lợi ích đến nền kinh tế - xã hội quốc gia nên các nước trên thế giới 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. Mục đích của các quốc gia khi can thiệp vào quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích không chỉ nhằm giải quyết nhanh chóng vụ TCLĐTT về lợi ích trong hoà bình mà còn nhằm thúc đẩy sự phát triển của TLTT, từ đó tạo sự ổn định, hài hoà trong quan hệ lao động, góp phần vào sự ổn định và phát triển của nền kinh tế - xã hội.

3. Các quy phạm pháp luật điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích được quy định trong các văn bản khác nhau tùy từng quốc gia 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.

4. Xuất phát từ đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích cũng như mục đích điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích, việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích phải tuân theo 02 nguyên tắc cơ bản. Đó là: tôn trọng, bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp; 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.

5. Thương lượng, hoà giải và trọng tài là các phương thức giải quyết tranh chấp cơ bản được áp dụng để giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Tùy thuộc vào chính sách quan hệ lao động quốc gia cũng như lĩnh vực xảy ra tranh chấp, việc áp dụng phương thức hoà giải, trọng tài có thể là tự nguyện hay bắt buộc.

6. HGVLD và Trọng tài lao động là chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích phổ biến. Tùy thuộc vào thoả thuận của các bên cũng như tính bắt buộc (hay không bắt buộc) khi áp dụng phương thức trọng tài, Trọng tài lao động có thể là thường trực hoặc không thường trực.

7. Nhằm đảm bảo tính linh hoạt của hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích, khi quy định về thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích, pháp luật các nước thường chỉ quy định những vấn đề quan trọng, liên quan trực tiếp đến chất lượng hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng hoà giải và trọng tài như thời hạn tối đa chủ thể có thẩm quyền phải giải quyết xong vụ tranh chấp; hoạt động xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ của chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp; hình thức ghi nhận và giá trị pháp lý của kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích; giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài khi phân xử vụ 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

Nhằm định hướng cho việc giải quyết các TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng, Điều 194 BLLĐ năm 2012 đã quy định một số nguyên tắc giải quyết TCLĐ. Tinh thần của các nguyên tắc này được thể hiện rõ nét qua các quy định về cơ quan giải quyết tranh chấp cũng như trình tự, thủ tục giải quyết các TCLĐ.

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

Tôn trọng, bảo đảm quyền tự quyết định của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp là nguyên tắc cơ bản, quan trọng, chi phối toàn bộ quá trình giải quyết TCLĐ, bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích ở nước ta. Nguyên tắc này xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động là quan hệ được hình thành trên cơ sở bình đẳng, tự do, tự nguyện. Vì vậy, khi tranh chấp phát sinh từ quan hệ này, các bên có quyền tự quyết định trong quá trình giải quyết tranh chấp của mình. Nguyên tắc tôn trọng, bảo đảm để các bên tự quyết định trong giải quyết TCLĐTT về lợi ích được thể hiện ở các khía cạnh sau:

Thứ nhất, chỉ có các bên của TCLĐTT về lợi ích mới có quyền đưa vụ tranh chấp ra giải quyết tại chủ thể có thẩm quyền. Nói cách khác, quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD, HĐTTLĐ chỉ có thể bắt nguồn từ đơn yêu cầu của một trong các bên tranh chấp. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động không được quyền can thiệp để đưa vụ tranh chấp ra giải quyết tại chủ thể có thẩm quyền. HGVLD, HĐTTLĐ không được chủ động can thiệp để giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Thứ hai, các bên tranh chấp được quyền lựa chọn và yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp của mình. Tuy nhiên, quyền được lựa chọn người tiến hành giải quyết tranh chấp hiện nay chỉ được áp dụng với thủ tục hoà giải các TCLĐ tại HGVLD. Theo quy định, bên yêu cầu giải quyết TCLĐ bằng hoà giải được quyền lựa chọn HGVLD để đề nghị Phòng LĐ – TB và XH cử HGVLD tham gia giải quyết tranh chấp của mình [15, K.2 Đ.7]. Trong quá trình các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, các bên được quyền yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp nếu có lý do cho rằng người đó không vô tư hoặc không khách quan trong quá trình giải quyết tranh chấp của mình [54, K.1 Đ.196].

Thứ ba, các bên tranh chấp được quyền trực tiếp hoặc thông qua đại diện của mình để tham gia vào quá trình giải quyết TCLĐ. Khi đã yêu cầu chủ thể có thẩm quyền giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích, bên yêu cầu vẫn có quyền rút đơn yêu cầu hoặc thay đổi yêu cầu giải quyết ban đầu của mình.

Như vậy, pháp luật lao động Việt Nam đã thể hiện nguyên tắc đảm bảo quyền tự quyết định của các bên tranh chấp trong nhiều quy định. Tuy nhiên, nguyên tắc này vẫn chưa được thể hiện triệt để trong tất cả các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ ở nước ta. Cụ thể:

Một là, hiện nay nhiều quốc gia trong khu vực cũng như trên thế giới thừa nhận cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên thoả thuận trong TULĐTT hoặc trong thoả thuận tập thể khác. Nếu các bên đã thoả thuận cơ chế giải quyết tranh chấp của riêng mình thì các cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ không bắt buộc phải áp dụng cơ chế chung đã được quy định vào quá trình giải quyết vụ tranh chấp giữa các bên, trừ khi vụ tranh chấp đó phát sinh trong các lĩnh vực thiết yếu hoặc có ảnh hưởng đến lợi ích công của quốc gia thì việc giải quyết phải tuân theo các quy định của nhà nước. Ở nước ta, ngoài các nội dung bắt buộc phải TLTT được quy định từ khoản 1 đến khoản 4 Điều 70 BLLĐ năm 2012, các bên của quan hệ lao động tập thể có quyền thương lượng về “những nội dung khác mà hai bên quan tâm”. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành hoàn toàn không có quy định thừa nhận và áp dụng các cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên thoả thuận trong TULĐTT. Mặc dù không được pháp luật thừa nhận và bảo đảm thực hiện nhưng trên thực tế, các bên của tranh chấp vẫn có quyền áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp do mình thoả thuận để giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Tuy nhiên, việc áp dụng cơ chế giải quyết do hai bên tự thoả thuận sẽ nảy sinh một số vướng mắc và điều đáng quan tâm là những vướng mắc này sẽ hạn chế quyền của các bên tranh chấp, trong đó có quyền đình công của NLD. Cụ thể:

- Trong cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên tự thoả thuận có quy định vụ tranh chấp được giải quyết bằng hoà giải và trọng tài. Khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh, các bên đã áp dụng cơ chế hoà giải do hai bên thoả thuận nhưng việc hoà giải không thành. Một bên không muốn tiếp tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng thủ tục trọng tài do hai bên đã thoả thuận và có đơn đề nghị HĐTTLĐ giải quyết. Tuy nhiên, căn cứ vào quy định của pháp luật hiện hành, vụ TCLĐTT về lợi ích sẽ không thuộc thẩm quyền giải quyết của HĐTTLĐ do tranh chấp chưa qua thủ tục hoà giải tại HGVLD.

- Các bên của tranh chấp đã áp dụng thủ tục trọng tài do hai bên tự thỏa thuận sau khi hoà giải không thành. Trọng tài đã ban hành phán quyết giải quyết vụ tranh chấp nhưng một bên không thực hiện phán quyết của trọng tài và TTLĐ tiến hành đình công. Tuy nhiên, việc đình công của TTLĐ trong trường hợp này lại không thoả mãn các quy định của pháp luật hiện hành về điều kiện đình công [54, Đ.215].

Hai là, mặc dù điểm c khoản 1 Điều 196 BLLĐ năm 2012 cho phép các bên có quyền yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp nếu có lý do cho rằng người đó không vô tư hoặc không khách quan trong quá trình giải quyết tranh chấp nhưng trên thực tế, với các quy định của pháp luật hiện hành thì quyền này không mang tính khả thi và/hoặc rất khó thực hiện. Pháp luật không quy định rõ trình tự, thủ tục thay đổi, không quy định rõ trường hợp/căn cứ xác định người có thẩm quyền giải quyết TCLĐ “không vô tư”, “không khách quan” trong quá trình giải quyết TCLĐ. Chính vì vậy, trong thực tiễn rất khó thực hiện khi một bên có yêu cầu. Hơn nữa, hiện nay ở mỗi tỉnh, thành phố chỉ có một HĐTTLĐ. Theo quy định, khi giải quyết một vụ TCLĐTT về lợi ích tất cả các thành viên của Hội đồng sẽ cùng tham gia. Trường hợp nếu một bên của tranh chấp muốn yêu cầu thay đổi một TTVLĐ trong HĐTTLĐ thì sẽ không có người thay thế vì HĐTTLĐ không có thành viên dự khuyết.

3.1.2. 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

Do những ưu điểm của việc giải quyết TCLĐ bằng thương lượng, pháp luật hiện hành quy định thương lượng là phương thức được áp dụng trong suốt quá trình giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng. Nguyên tắc đảm bảo thực hiện thương lượng trực tiếp giữa các bên tranh chấp thể hiện:

Thứ nhất, khi vụ TCLĐTT về lợi ích phát sinh, 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, việc giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng được coi là bước đầu tiên trước khi các bên lựa chọn hoặc phải tham gia vào một phương thức mới để giải quyết TCLĐ đó [71, tr.443]. Thương lượng là thủ tục pháp lý mà pháp luật khuyến cáo các bên tranh chấp sử dụng trước khi sử dụng các phương thức khác để tìm giải pháp cho vụ TCLĐ. Chủ thể có thẩm quyền chỉ tiến hành giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng trong trường hợp các bên đã thương lượng

nhưng không thành do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng không có kết quả hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.

Thứ hai, trước khi giải quyết TCLĐ bằng các phương thức khác, các cá nhân hoặc tổ chức có thẩm quyền giải quyết TCLĐ (HGVLD, HĐTTLD) có trách nhiệm tạo cơ hội cho các bên thương lượng để giải quyết TCLĐ [54, k.3 Đ.201; k.2 Đ.206].

3.1.3. 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.

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 là nguyên tắc cơ bản được áp dụng để giải quyết các TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng. Về bản chất, quy định vụ TCLĐTT về lợi ích phải được giải quyết bằng thủ tục hoà giải và trọng tài không chỉ là sự tiếp nối của TLTT mà còn được xem là những giải pháp tốt nhất thay thế cho đình công hay đóng cửa doanh nghiệp. Nguyên tắc bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích thể hiện:

Thứ nhất, tất cả các TCLĐTT về lợi ích đều phải giải quyết bằng hoà giải bắt buộc và trọng tài bắt buộc sau khi đã được giải quyết bằng thương lượng trực tiếp giữa các bên nhưng không thành. Các cuộc đình công của TTLĐ (trong các doanh nghiệp được phép đình công) sẽ bị coi là trái pháp luật nếu chưa qua thủ tục giải quyết tại HĐTTLD.

Thứ hai, khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích, phương án hoà giải của HGVLD và HĐTTLD được xây dựng trên cơ sở tôn trọng quyền lợi của hai bên tranh chấp và lợi ích chung của xã hội. Đây được coi là đặc thù của việc giải quyết các TCLĐTT về lợi ích. Nếu như khi giải quyết các TCLĐCN hay TCLĐTT về quyền, các chủ thể có thẩm quyền phải đảm bảo quyền lợi của bên bị vi phạm thì khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích, các chủ thể có thẩm quyền phải đảm bảo “lẽ công bằng” và “lợi ích công”. Bên cạnh việc bảo đảm quyền lợi của hai bên tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền còn phải đảm bảo lợi ích chung của quốc gia như đảm bảo thu hút đầu tư nước ngoài, tạo lợi thế cạnh tranh của Việt Nam với các nước trong khu vực...

Mặc dù yêu cầu TCLĐTT về lợi ích phải được giải quyết bằng trọng tài nhưng các quy định của pháp luật hiện hành lại không thể hiện được nguyên tắc này. Quá trình giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLD ở nước ta thực chất là

quá trình hoà giải chứ không phải quá trình trọng tài bởi HĐTTLĐ không được quyền ban hành phán quyết giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

3.1.4. Giải quyết tranh chấp lao động công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

Giải quyết tranh chấp công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật là yêu cầu mà pháp luật thường đặt ra đối với việc giải quyết các tranh chấp dân sự nói chung. Nguyên tắc này bắt nguồn từ mục đích giải quyết các tranh chấp dân sự (theo nghĩa rộng) là để bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của các bên tranh chấp và giáo dục, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của mọi tổ chức, cá nhân trong xã hội.

Với TCLĐTT về lợi ích thì việc đảm bảo giải quyết khách quan, kịp thời, nhanh chóng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng bởi TCLĐTT về lợi ích thường liên quan trực tiếp đến đời sống của nhiều NLĐ. Hơn nữa, TCLĐTT về lợi ích là loại tranh chấp phức tạp, nếu không được giải quyết nhanh chóng, kịp thời có thể dẫn đến các hành động phản ứng công nghiệp, từ đó ảnh hưởng không chỉ tới hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến trật tự, an toàn xã hội. Nhằm hạn chế đến mức thấp nhất những ảnh hưởng tiêu cực của TCLĐTT về lợi ích, pháp luật hiện hành đã quy định rõ thời hạn tối đa các chủ thể có thẩm quyền phải tiến hành giải quyết xong vụ tranh chấp.

Yêu cầu vụ tranh chấp phải được giải quyết *công khai, minh bạch* là yêu cầu chung áp dụng với mọi TCLĐ (bao gồm TCLĐCN, TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích). Việc giải quyết TCLĐCN và TCLĐTT về quyền được tiến hành công khai, minh bạch là cần thiết vì đây là tranh chấp phát sinh khi một bên cho rằng quyền lợi của mình bị vi phạm do có sự giải thích và thực hiện khác nhau quy định của pháp luật lao động, TULĐTT, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác. Việc giải quyết tranh chấp một cách công khai có tác dụng như một hình thức phổ biến, tuyên truyền pháp luật để các đơn vị sử dụng lao động cũng như NLĐ ở các doanh nghiệp khác biết và không vi phạm những lỗi tương tự. Tuy nhiên, quá trình giải quyết các TCLĐTT về lợi ích có thể liên quan đến các bí mật của doanh nghiệp như tình hình, hiệu quả sản xuất kinh doanh, lợi nhuận của doanh nghiệp, chi phí sản xuất, chi phí tiền lương cho NLĐ... Chính vì vậy, việc áp dụng nguyên tắc này khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích trong nhiều trường hợp sẽ ảnh hưởng đến các bên tranh chấp, đặc biệt là NSDLĐ.

Hơn nữa, vì TCLĐTT về lợi ích phát sinh khi không bên nào có hành vi vi phạm (quy định của pháp luật, TULĐTT hoặc thoả thuận mang tính tập thể khác)

nên yêu cầu vụ tranh chấp phải giải quyết *đúng pháp luật* cần được hiểu một cách linh hoạt. Khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích, các chủ thể có thẩm quyền phải đảm bảo đúng quy định của pháp luật về nguyên tắc, trình tự, thủ tục, hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành/hoà giải không thành, thời hạn giải quyết vụ tranh chấp... Các chủ thể có thẩm quyền không thể đảm bảo yêu cầu *đúng pháp luật* (kể cả trong trường hợp hiểu khái niệm “pháp luật” bao gồm cả các thoả thuận hợp pháp giữa các bên trong TULĐTT hoặc các thoả thuận tập thể về lao động khác) khi giải quyết nội dung tranh chấp về lợi ích giữa các bên.

3.1.5. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết TCLĐ là nguyên tắc thể hiện việc vận dụng cơ chế ba bên trong giải quyết TCLĐ. Đây là việc làm hết sức cần thiết để đảm bảo việc giải quyết TCLĐ phù hợp và khả thi, đáp ứng yêu cầu khách quan của hệ thống quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, góp phần xây dựng quan hệ lao động bình đẳng, môi trường lao động hài hoà, ổn định. Ngoài ra, vận dụng cơ chế ba bên trong giải quyết TCLĐ còn là yêu cầu khách quan của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Ngày nay, hầu hết các quốc gia trên thế giới và trong khu vực đều đã vận dụng cơ chế ba bên trong việc giải quyết các TCLĐ và thực tế đã chứng minh tính hiệu quả vượt trội của nó so với việc Nhà nước “đơn phương” giải quyết TCLĐ [57, tr.56]. Ở các quốc gia mà việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích được tiến hành bởi một Hội đồng/Ban hoà giải (Áo, Pháp, Mexico, Maroc, Trung Quốc, Nhật Bản...) thì số lượng các thành viên của Hội đồng/Ban hoà giải luôn dựa trên nguyên tắc bình đẳng về số lượng đại diện của NSDLĐ và đại diện của NLĐ. Tương tự, bộ máy của trọng tài lao động các nước cũng gồm thành viên đại diện của hai bên tranh chấp và thành viên độc lập đại diện cho Nhà nước.

Sự tham gia của đại diện NLĐ và đại diện NSDLĐ trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở nước ta thể hiện:

Thứ nhất, tổ chức đại diện cho TTLĐ và tổ chức đại diện cho NSDLĐ sẽ trực tiếp tham gia vào quá trình giải quyết các TCLĐTT về lợi ích với tư cách là người giải quyết tranh chấp trong thành phần của HĐTTLĐ [54, K.1 Đ.199], [26, K.1 Đ.34].

Thứ hai, chủ tịch công đoàn cấp tỉnh và đại diện chủ sở hữu của đơn vị sử dụng lao động sẽ tham gia với tư cách là người hỗ trợ cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh giải quyết những vụ TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở những doanh nghiệp không được

đình công hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân trong trường hợp HĐTTLD đã tiến hành hoà giải vụ tranh chấp nhưng không thành hoặc HĐTTLD đã lập biên bản hoà giải thành mà một trong các bên không thực hiện thoả thuận đã đạt được [22, k.2 Đ.4].

Từ sự phân tích trên, có thể thấy: theo quy định của pháp luật hiện hành, các nguyên tắc giải quyết TCLĐ tại Điều 194 BLLĐ năm 2012 được áp dụng để giải quyết các TCLĐ nói chung, bao gồm TCLĐCN, TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Về cơ bản, các nguyên tắc này phù hợp để giải quyết cả ba loại tranh chấp, trong đó có TCLĐTT về lợi ích. Tuy nhiên, do đặc thù của TCLĐTT về lợi ích nên một số nội dung trong các nguyên tắc này sẽ không áp dụng để giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

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

Theo quy định của BLLĐ năm 2012, Nghị định số 41/2013/NĐ – CP, Nghị định số 46/2013/NĐ – CP, Thông tư số 08/2013/TT – BLĐTBXH thì chủ thể có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về lợi ích bao gồm: HGVLD, HĐTTLD, Chủ tịch UBND cấp tỉnh (với các TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân).

3.2.1. Hoà giải viên lao động

Theo quy định của pháp luật hiện hành, ở giai đoạn hoà giải, HGVLD là chủ thể duy nhất có thẩm quyền tiến hành hoà giải các TCLĐTT về lợi ích. Đây là điểm mới cơ bản của BLLĐ năm 2012 về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ.

Trong một thời gian dài (từ khi BLLĐ năm 1994 được ban hành đến tháng 5 năm 2013), ở Việt Nam tồn tại hai chủ thể có thẩm quyền hoà giải các TCLĐTT về lợi ích là Hội đồng hoà giải lao động cơ sở và HGVLD. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc BCHCD lâm thời, có nhiệm vụ giải quyết tất cả các vụ TCLĐTT về lợi ích xảy ra tại doanh nghiệp [20, Đ.4]. HGVLD có thẩm quyền tiến hành hoà giải các TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở các doanh nghiệp chưa có Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc ở các doanh nghiệp có Hội đồng hoà giải lao động cơ sở nhưng các bên tranh chấp thoả thuận lựa chọn HGVLD giải quyết [20, K.1 Đ.7].

Mô hình Hội đồng hoà giải lao động thành lập trong các doanh nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam giai đoạn trước có nhiều điểm giống pháp luật Trung Quốc và Nga [70, Đ.10], [42, Đ.402]. Tuy nhiên, ở Nga, Hội đồng hoà giải chỉ được thành lập mang tính lâm thời khi có tranh chấp phát sinh. Mô hình Hội đồng hoà giải trong các doanh nghiệp bộc lộ nhiều bất cập. Bất cập chủ yếu nhất là

do được thành lập trong chính doanh nghiệp nên Hội đồng hoà giải lao động cơ sở không bảo đảm tính trung lập của một chủ thể hoà giải. Trong khi đó, tính trung lập được xem là điều kiện quan trọng nhất dẫn đến thành công của một cuộc hoà giải. Chính vì vậy, trong thực tiễn, hầu như chưa có vụ TCLĐTT nào được hoà giải tại Hội đồng hoà giải lao động cơ sở mặc dù vụ tranh chấp xảy ra ở doanh nghiệp đã thành lập Hội đồng hoà giải lao động cơ sở. Chẳng hạn, ở Đồng Nai, từ tháng 7/2007 đến tháng 10/2010 xảy ra 404 vụ TCLĐTT. Trong đó có 312 vụ xảy ra ở doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở và hầu hết các doanh nghiệp này đều đã thành lập Hội đồng hoà giải lao động cơ sở nhưng không có vụ TCLĐTT nào được giải quyết ở Hội đồng này [62, tr.2].

Từ sự phân tích trên, có thể thấy: BLLĐ năm 2012 quy định HGVLD là chủ thể duy nhất có thẩm quyền hoà giải TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng là phù hợp. Ưu điểm nổi bật của HGVLD là độc lập với các bên tranh chấp nên yêu cầu về tính trung gian của chủ thể hoà giải được đảm bảo.

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, thẩm quyền hoà giải TCLĐTT về lợi ích của HGVLD chỉ giới hạn đối với các tranh chấp phát sinh ở các doanh nghiệp được đình công. Ở doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân, thẩm quyền hoà giải TCLĐTT về lợi ích thuộc về HĐTTLD [22, K.2 Đ.4]. Quy định này dẫn đến sự không thống nhất trong thực hiện chức năng của hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ của Nhà nước.

Đối với các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở các doanh nghiệp được đình công, thẩm quyền hoà giải của HGVLD đối với các tranh chấp này là thẩm quyền “có điều kiện”. HGVLD chỉ có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về lợi ích khi có đủ 02 điều kiện: *Một là*, có đơn yêu cầu hoà giải của một trong hai bên tranh chấp [15, Đ.7]. *Hai là*, 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 [54, K.6 Đ.194].

Như đã phân tích ở mục 3.1.1, quy định chỉ có các bên tranh chấp mới được quyền yêu cầu HGVLD tiến hành hoà giải vụ TCLĐTT về lợi ích bắt nguồn từ nguyên tắc tôn trọng, bảo đảm quyền tự quyết định của các bên trong quá trình giải

quyết tranh chấp. Tuy nhiên, trên thực tế, TTLĐ và NSDLĐ ở nước ta chưa chủ động yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích khi tranh chấp phát sinh. Khi xảy ra bất đồng về lợi ích với NSDLĐ, TTLĐ thường có xu hướng tiến hành đình công một cách bất ngờ, tự phát nhằm gây sức ép buộc NSDLĐ phải chấp nhận các yêu sách của mình. Thực trạng này có thể do trình độ nhận thức, hiểu biết và áp dụng pháp luật của các bên tranh chấp còn nhiều hạn chế hoặc do phía NLĐ thấy rằng đó là con đường ngắn nhất để đạt được mục đích. Để hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực của các cuộc đình công trái pháp luật, nhiều địa phương (Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Hà Nội...) đã sử dụng “phương pháp tình thế” thông qua hoạt động của Tổ công tác liên ngành.

Sau một thời gian thực hiện, hoạt động của Tổ công tác liên ngành ở các địa phương đã đạt được những kết quả đáng kể như: công tác an ninh và trật tự nơi xảy ra đình công được đảm bảo, tránh được tình trạng NLĐ đập phá tài sản của doanh nghiệp, đa số các yêu cầu của TTLĐ đều được NSDLĐ chấp nhận... [27, tr.32]. Tuy nhiên, việc giải quyết các cuộc đình công trái pháp luật bằng “phương pháp tình thế” này chứa đựng nhiều bất cập sau: *Một là*, việc giải quyết các cuộc đình công trái pháp luật bằng “phương pháp tình thế” có thể khuyến khích NLĐ tiếp tục đình công trái pháp luật vì khi tiến hành đình công, kể cả trái pháp luật, NLĐ “không mất gì mà còn được nhiều hơn” [27, tr.33]. Kết quả giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích thường có lợi cho NLĐ, tất cả những kiến nghị, yêu cầu của NLĐ sẽ được các cơ quan chức năng ghi nhận để “thương lượng” với NSDLĐ và thường được NSDLĐ đáp ứng; NLĐ vẫn được trả đủ tiền lương những ngày nghỉ việc để đình công trái pháp luật. Chính vì vậy, khi muốn đòi hỏi các điều kiện lao động tốt hơn, NLĐ lại tiếp tục đình công bất ngờ để gây sức ép cho NSDLĐ. *Hai là*, làm suy yếu tổ chức đại diện TTLĐ. Hầu hết các cuộc đình công diễn ra hiện nay không có sự tổ chức và lãnh đạo của BCHCĐ. Quá trình Tổ công tác liên ngành giải quyết cuộc đình công thì vai trò của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp cũng rất mờ nhạt. Trong khi đó, kết quả giải quyết các cuộc đình công trái pháp luật lại thường có lợi cho NLĐ. Thực tế này có thể dẫn đến việc TTLĐ coi thường và xem nhẹ vai trò của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp. *Ba là*, phương pháp giải quyết tình thế này không giải quyết được triệt để các mâu thuẫn, bất đồng giữa hai bên và không khuyến khích sự phát triển của TLTT. Việc NSDLĐ chấp nhận các yêu sách về lợi ích của TTLĐ chủ yếu là do sức ép từ cán bộ của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong các cuộc họp riêng giữa Tổ công tác liên ngành với NSDLĐ. Thực chất, Tổ công tác liên ngành đã thay mặt TTLĐ để sử dụng sức mạnh, lợi thế của cơ quan

quản lý nhà nước nhằm “đàm phán, thương lượng” với NSDLĐ và vì nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân lo sợ bị xử phạt do vi phạm quy định về lao động mà NSDLĐ đã chấp nhận các yêu sách của TTLĐ. Chính vì vậy, nhiều trường hợp sau khi đình công chấm dứt, NSDLĐ không thực hiện các thoả thuận đã đồng ý và các cuộc đình công dễ dàng lại tiếp diễn.

Quy định điều kiện vụ tranh chấp đã giải quyết bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả có thể hiểu: khi yêu cầu HGVLD tiến hành hoà giải vụ TCLĐTT về lợi ích, bên yêu cầu hoà giải phải kèm theo đơn yêu cầu các tài liệu, chứng cứ thể hiện các bên đã nỗ lực giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng nhưng không thành (tài liệu thể hiện một bên từ chối thương lượng, hai bên đã gặp nhau để thương lượng không thành, hai bên đã thương lượng thành nhưng một bên không thực hiện kết quả thương lượng thành). Nếu các bên không có bằng chứng về thương lượng gửi kèm đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp, HGVLD phải gửi trả lại hồ sơ để bên yêu cầu hoàn thiện. Tuy nhiên, ngoài quy định tại khoản 6 Điều 194 BLLĐ năm 2012, pháp luật hiện hành không có quy định hướng dẫn về vấn đề này. Do đó, trên thực tế, trong thời gian qua, HGVLD cũng không yêu cầu các bên phải cung cấp các tài liệu thể hiện vụ TCLĐ đã qua thủ tục thương lượng nhưng không đạt kết quả.

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

HGVLD 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.

Việc trao thẩm quyền bổ nhiệm cũng như quản lý HGVLD cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh thay vì thuộc thẩm quyền của Chủ tịch UBND cấp huyện ở giai đoạn trước là một bước tiến đáng kể của pháp luật lao động Việt Nam. Quy định cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh bổ nhiệm và quản lý đội ngũ HGVLD sẽ tạo cho HGVLD một địa vị xã hội cao hơn, từ đó khuyến khích các ứng viên đủ tiêu chuẩn ứng cử vào vị trí HGVLD. Ngoài ra, việc quản lý đội ngũ HGVLD ở cấp tỉnh còn nhằm tăng cường tính độc lập của đội ngũ HGVLD, cho phép HGVLD phối hợp với các cơ quan liên quan ở cấp tỉnh trong quá trình hoà giải TCLĐ cũng như tạo thuận lợi cho việc điều động đội ngũ HGVLD giữa các quận, huyện khi có yêu cầu [15, K.6 Đ.7]. Trước đây, HGVLD thuộc sự quản lý của Chủ tịch UBND cấp huyện, HGVLD của quận, huyện nào có thẩm quyền hoà giải TCLĐ xảy ra trong phạm vi quận, huyện đó nên xảy ra tình trạng cùng một thời điểm, có nơi công việc của HGVLD là quá tải (ở các quận Bình Tân, Tân Bình, Hóc Môn thành phố Hồ

Chí Minh, số lượng HGVLD chỉ có từ 3 - 4 người, trung bình mỗi người phải giải quyết 120 đến 150 vụ TCLĐ/năm) nhưng có nơi HGVLD lại không có việc [86]. Như vậy, việc tích lũy kinh nghiệm hoà giải của các HGVLD cũng không có điều kiện thực hiện tốt.

Trình tự, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm HGVLD được quy định tại Thông tư số 08/2013/TT – BLĐT BXH. Theo đó, trình tự, thủ tục bổ nhiệm HGVLD được thực hiện theo các bước: xác định số lượng HGVLD; thông báo công khai về việc tuyển chọn HGVLD; bổ nhiệm HGVLD. Chủ tịch UBND cấp tỉnh sẽ xem xét, ký quyết định miễn nhiệm HGVLD khi nhận được hồ sơ đề nghị miễn nhiệm HGVLD từ Chủ tịch UBND cấp huyện. Nhìn chung, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm HGVLD được quy định khá rõ ràng, nhanh chóng, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm và đủ thời gian để chủ thể có liên quan thực hiện các công việc cần thiết.

Trong các quy định về trình tự, thủ tục bổ nhiệm HGVLD thì quy định về xác định số lượng HGVLD của mỗi quận, huyện trước khi thực hiện các thủ tục bổ nhiệm là điểm mới của pháp luật hiện hành nhằm khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu HGVLD như thời gian qua. Số lượng HGVLD cụ thể của mỗi quận, huyện sẽ do Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định trên cơ sở số lượng doanh nghiệp, mức độ TCLĐ trên địa bàn. Ngoài ra, số lượng HGVLD có thể được bổ sung hàng năm tùy theo mức độ giải quyết TCLĐ, số lượng doanh nghiệp và số lượng HGVLD hiện có [15, K.1 Đ.4]. Kết quả nghiên cứu danh sách HGVLD được bổ nhiệm mới theo quy định của BLLĐ năm 2012, cho thấy: số lượng HGVLD được bổ nhiệm ở một quận, huyện ít xảy ra TCLĐ thường là 03 người. Ở quận, huyện có nhiều TCLĐ thì số lượng có thể hơn 10 người. Mặc dù luật không quy định cụ thể số lượng HGVLD của mỗi quận, huyện mà để các quận, huyện tự xác định nhưng số lượng HGVLD của mỗi quận, huyện cũng nên từ 03 người trở lên. Việc duy trì số lượng 03 HGVLD/quận, huyện là cần thiết nhằm đảm bảo cho người yêu cầu hoà giải được quyền lựa chọn HGVLD để giải quyết tranh chấp cho mình. Ngoài ra, việc duy trì tối thiểu 03 HGVLD/quận, huyện đảm bảo có HGVLD để thay thế trong trường hợp các bên tranh chấp có yêu cầu thay đổi HGVLD khi cho rằng họ không vô tư, khách quan khi giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, hiện nay nhiều quận, huyện ở thành phố Hà Nội chỉ có 02 HGVLD (Long Biên, Mỹ Đức, Thanh Xuân, Thường Tín, Ứng Hoà, Thanh Oai). Thậm chí ở quận Đống Đa chỉ có 01 HGVLD [56]. Căn cứ vào quy định của pháp luật hiện hành, việc một số quận, huyện chỉ bổ nhiệm từ 01 đến 02 HGVLD là không trái pháp luật nhưng việc duy trì 01 hoặc 02 HGVLD ở mỗi

quận, huyện sẽ ảnh hưởng đến quyền lựa chọn, thay thế HGVLD của các bên tranh chấp. Mặc dù khoản 6 Điều 7 Thông tư số 08/2013/TT - BLĐT BXH có quy định “trường hợp cần thiết thì Phòng LĐ – TB và XH báo cáo Chủ tịch UBND cấp huyện, đề nghị Chủ tịch UBND cấp huyện khác trong tỉnh đề cử HGVLD hỗ trợ giải quyết TCLĐ” nhưng vào thời điểm bên yêu cầu giải quyết TCLĐ thực hiện quyền lựa chọn HGVLD thì việc lựa chọn được thực hiện trên cơ sở danh sách HGVLD đã được bổ nhiệm của quận, huyện đó.

Theo quy định của pháp luật hiện hành, mặc dù do Chủ tịch UBND cấp tỉnh bổ nhiệm và quản lý nhưng về nguyên tắc, HGVLD của quận, huyện nào sẽ có thẩm quyền hoà giải TCLĐ phát sinh trong phạm vi quận, huyện đó. Việc duy trì đội ngũ HGVLD như hiện nay sẽ dẫn đến tình trạng không thể xác định được thẩm quyền của HGVLD khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích phát sinh từ quá trình TLTT ngành. Hơn nữa, đội ngũ HGVLD hoạt động kiêm nhiệm như hiện nay phù hợp với hoạt động hoà giải các TCLĐTT về lợi ích nhỏ, diễn ra trong phạm vi một quận, huyện. Tuy nhiên, khi nền kinh tế thị trường càng phát triển, khi trình độ hiểu biết pháp luật, đặc biệt là pháp luật lao động của các bên càng được nâng cao thì TCLĐTT về lợi ích diễn ra ngày càng phổ biến với phạm vi rộng lớn hơn và tính chất phức tạp hơn. Trong tương lai, việc xảy ra những TCLĐTT về lợi ích lớn, vượt ra khỏi phạm vi một quận, huyện, thậm chí vượt ra khỏi phạm vi một tỉnh, thành phố hoặc tuy xảy ra tại một quận, huyện nhưng số lượng NLĐ tham gia vào vụ tranh chấp nhiều, vụ tranh chấp có ảnh hưởng nghiêm trọng đến sự ổn định và phát triển của nền kinh tế xã hội quốc gia (gây ra tình trạng làm ngưng trệ/sa sút các dịch vụ thiết yếu và gây khó khăn cho cộng đồng; gây ảnh hưởng bất lợi lan toả cho quốc gia hoặc toàn bộ nền kinh tế; đe dọa nghiêm trọng hoạt động bình thường của nền kinh tế quốc dân hay đời sống của người dân; đe dọa an toàn và sức khoẻ cộng đồng...) là điều khó tránh khỏi. Để hoà giải thành công những TCLĐTT về lợi ích lớn, có tính chất phức tạp, cần phải có những HGVLD có địa vị xã hội cao, có uy tín rộng khắp trên toàn quốc, có sự hiểu biết sâu sắc về tình hình quan hệ lao động không chỉ trong phạm vi một địa phương.

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.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 199 BLLĐ năm 2012, HĐTTLD có thẩm quyền hoà giải các TCLĐTT về lợi ích và TCLĐTT xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục ban hành kèm theo Nghị định số

41/2013/NĐ – CP. Tuy nhiên, khi quy định về trình tự giải quyết các yêu cầu của TTLĐ ở doanh nghiệp không được đình công thì Nghị định số 41/2013/NĐ – CP lại chỉ quy định trình tự giải quyết các TCLĐTT về lợi ích. Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 41/2013 quy định: “Khi nhận được yêu cầu của BCHCD cơ sở hoặc BCHCD cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở về việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động liên quan đến quyền của NLĐ, NSDLĐ có trách nhiệm khắc phục ngay vi phạm, đồng thời thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ có liên quan theo quy định của pháp luật”. Với quy định này, Nhà nước không cho phép sự tồn tại của TCLĐTT về quyền trong các doanh nghiệp không được đình công. Chính vì vậy, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về quyền ở doanh nghiệp không được đình công không được pháp luật quy định.

Từ sự phân tích trên, có thể khẳng định, theo quy định của pháp luật hiện hành thì HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền hoà giải các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công và doanh nghiệp không được đình công. HĐTTLĐ không có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về quyền.

Thẩm quyền của HĐTTLĐ khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích được quy định khác nhau tùy thuộc từng loại hình doanh nghiệp phát sinh tranh chấp. Cụ thể:

- 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 HGVLD 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 HGVLD 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 thì 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 hai bên tranh chấp.

Có thể thấy, quy định về thẩm quyền của HĐTTLĐ khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở nước ta có sự thay đổi liên tục. Điều 71 BLLĐ năm 1994 quy định HĐTTLĐ có thẩm quyền “hoà giải và giải quyết” mọi TCLĐTT sau khi vụ tranh chấp đã được Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc HGVLD hoà giải nhưng không thành (tại phiên họp giải quyết của HĐTTLĐ, nếu hai bên không chấp nhận phương án hoà giải của Hội đồng thì HĐTTLĐ sẽ ban hành quyết định giải quyết vụ tranh

chấp). Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006 quy định HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền giải quyết bằng phương thức trọng tài với các TCLĐTT phát sinh ở các doanh nghiệp không được đình công [20, K.3 Đ.12]; đối với các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công, HĐTTLĐ có thẩm quyền tiến hành hoà giải. Đến thời điểm BLLĐ năm 2012 có hiệu lực, HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền hoà giải các TCLĐTT về lợi ích, bao gồm cả tranh chấp phát sinh từ doanh nghiệp được đình công và doanh nghiệp không được đình công.

Quy định HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền tiến hành hoà giải các TCLĐTT về lợi ích như pháp luật hiện hành còn nhiều điểm chưa thực sự hợp lý. Mặc dù là phương thức phù hợp để giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhưng không phải lúc nào việc áp dụng hoà giải cũng thành công. Việc hoà giải phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố như thiện chí, nghệ thuật và kỹ năng thương lượng của các bên; năng lực của HGVLD; sự gần gũi về ngôn ngữ, văn hoá giữa các bên và HGVLD [30, tr.312]. Thực tế, nếu HGVLD đã nỗ lực nhưng không hoà giải thành thì quy định HĐTTLĐ phải hoà giải thêm một lần nữa (với TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở doanh nghiệp được đình công) cũng khó đạt kết quả vì bản thân các bên tranh chấp đã không hợp tác và thiện chí khi tham gia quá trình giải quyết tranh chấp bằng hoà giải. Việc thiếu hụt phương thức trọng tài trong khi lại áp dụng phương thức hoà giải bắt buộc tới hai lần (tại HGVLD và tại HĐTTLĐ) để giải quyết một vụ TCLĐTT về lợi ích là không cần thiết và không mang lại hiệu quả giải quyết tranh chấp như mục tiêu đã đề ra. Mặt khác, quy định HĐTTLĐ chỉ làm công tác hoà giải, không thực hiện chức năng tài phán của trọng tài còn là biểu hiện của sự không tuân thủ nguyên tắc quan trọng trong giải quyết TCLĐ tại Việt Nam là phải *“bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp...”* [54, K.2 Đ.194].

Quy định HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết những TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hoà giải thành nhưng các bên không thực hiện thoả thuận trong biên bản hoà giải thành là quy định mới của BLLĐ năm 2012, nhằm khắc phục tình trạng việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bị lâm vào bế tắc ngay cả khi vụ tranh chấp đã được chủ thể có thẩm quyền hoà giải thành. Mặc dù tạo ra “lối thoát” cho trường hợp này nhưng quy định như pháp luật hiện hành sẽ gián tiếp làm suy giảm vai trò cũng như làm giảm sút lòng tin của hai bên tranh chấp vào thủ tục giải quyết tranh chấp tại HGVLD. Một khi kết quả hoà giải thành có thể dễ dàng bị phá vỡ bởi hành vi không thực hiện của một bên (thông thường là phía NSDLĐ) sẽ làm cho

bên kia (thông thường là TTLĐ) không muốn đưa vụ TCLĐTT về lợi ích ra giải quyết tại HGVLD.

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

HĐTTLD là cơ quan giải quyết TCLĐTT về lợi ích được thành lập ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. HĐTTLD 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 và XH; các thành viên là đại diện tổ chức công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện NSDLĐ trong tỉnh. Số lượng thành viên HĐTTLD là số lẻ và không quá 07 người. Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch HĐTTLD 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 [54, K.1 Đ.199]. Chủ tịch và các thành viên HĐTTLD 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.

Như vậy, thành phần của HĐTTLD ở nước ta được thành lập theo cơ chế ba bên: bao gồm đại diện của Nhà nước (Sở LĐ – TB và XH); đại diện của NLĐ và đại diện của NSDLĐ. Cơ cấu này sẽ giúp cho HĐTTLD có cái nhìn toàn diện và nhiều chiều về các vụ TCLĐTT về lợi ích.

Tuy nhiên, khác với các nước khác trên thế giới và trong khu vực, các thành viên của HĐTTLD ở nước ta không phải do bổ nhiệm mà do đề cử. Chính vì vậy, pháp luật không có quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm trọng tài viên. Hơn nữa, ngoại trừ thư ký Hội đồng làm việc chuyên trách, các thành viên của HĐTTLD đều hoạt động kiêm nhiệm. Chế độ làm việc kiêm nhiệm giống HGVLD sẽ gây những khó khăn nhất định cho hoạt động của HĐTTLD trên thực tế và sẽ hạn chế cơ hội tích lũy kinh nghiệm, trau dồi chuyên môn, nghiệp vụ của các thành viên Hội đồng.

Bên cạnh đó, mô hình HĐTTLD thành lập ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương như hiện nay còn nhiều điểm chưa thực sự phù hợp. Ngoài việc khó quy tụ được đội ngũ chuyên gia giỏi và có uy tín trong cả nước, việc duy trì HĐTTLD ở mỗi tỉnh, thành phố còn gây ra sự lãng phí về tài chính cho ngân sách Nhà nước bởi TCLĐTT về lợi ích chỉ xảy ra ở một số tỉnh, thành phố - nơi có nhiều doanh nghiệp như Hải Dương, Hải Phòng, Hà Nội, Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Hà Tĩnh... Thực tiễn hoạt động của HĐTTLD thời gian qua cho thấy: mặc dù đội ngũ TTVLD đều là những người có trình độ và thâm niên công tác trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động (95% các trọng tài viên có trình độ đại học trở lên trong các ngành luật, kinh tế, các ngành kỹ thuật, hành chính nhà nước, ngành lao động xã

hội), nhưng trên thực tế HĐTTLĐ chưa có cơ hội tiến hành giải quyết một vụ TCLĐTT về lợi ích nào do các bên không có đơn yêu cầu. Các công việc cụ thể HĐTTLĐ thường tiến hành thông qua thư ký của hội đồng, là những công việc có liên quan đến quan hệ lao động ở địa phương như tập huấn, đào tạo kỹ năng đối thoại, thương lượng, nâng cao năng lực pháp luật; tổ chức các cuộc đối thoại hai bên và ba bên với các doanh nghiệp hoặc tổ chức công đoàn [92]. Ví dụ, theo Báo cáo của HĐTTLĐ tỉnh Phú Yên thì trong năm 2014, HĐTTLĐ tỉnh Phú Yên đã triển khai được các công việc chủ yếu sau “Hướng dẫn các huyện, thị xã, thành phố lập hồ sơ trình UBND tỉnh bổ nhiệm 51 HGVLD cấp huyện, thị xã, thành phố. Trong Tháng công nhân, phối hợp với Liên đoàn lao động, Ban quản lý khu kinh tế tư vấn pháp luật lao động và trực tiếp đối thoại, tư vấn giải thích cho trên 200 lượt người về quyền và nghĩa vụ của NLĐ, NSDLĐ thực hiện theo đúng pháp luật quy định; thông qua tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cấp phát 1.000 cuốn sổ tay Hỏi đáp về BLLĐ cho NLĐ 03 Khu công nghiệp: Đông Bắc Sông Cầu, An Phú và Hoà Hiệp. Tổ chức 02 lớp tập huấn nâng cao năng lực cho HGVLD và các trưởng, phó phòng LĐ – TB và XH huyện, thị xã, thành phố với số lượng trên 100 người tham gia. Hướng dẫn phòng LĐ - TB và XH thành phố Tuy Hòa và huyện Đông Hòa tham mưu cho UBND thị xã, huyện phân công HGVLD hòa giải 05 vụ TCLĐ theo đúng pháp luật quy định” [87].

Ngoài ra, quy định cả HĐTTLĐ (từ 05 đến 07 người) cùng tham gia giải quyết một vụ TCLĐTT về lợi ích là không cần thiết và dẫn đến tình trạng khi một trong các bên tranh chấp muốn thực hiện quyền được ghi nhận tại điểm c khoản 1 Điều 196 BLLĐ năm 2012 (đề nghị thay đổi thành viên của HĐTTLĐ khi có lý do cho rằng người đó “có thể không vô tư hoặc không khách quan” trong quá trình giải quyết tranh chấp), sẽ không thực hiện được vì Hội đồng không có TTVLD dự khuyết để thay thế. Chủ tịch UBND cấp tỉnh cũng không thể điều động được TTVLD của tỉnh, thành phố khác vì TTVLD của tỉnh, thành phố nào do tỉnh, thành phố đó quản lý.

3.2.3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

Khác với các chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích khác, Chủ tịch UBND cấp tỉnh là một chức danh hành chính. Chủ tịch UBND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về lợi ích ở các doanh nghiệp không được đình công hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu của 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 [22, K.2 Đ.4]. Thẩm quyền giải quyết của Chủ tịch UBND cấp tỉnh đối với một vụ TCLĐTT về lợi ích cụ thể phát sinh khi nhận được báo cáo của Sở LĐ – TB và XH về kiến nghị của TTLĐ.

Quy định trao thẩm quyền giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh là điểm mới của pháp luật hiện hành. Trước đây, khi HĐTTLĐ đã ban hành phán quyết giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công mà một bên hoặc cả hai bên tranh chấp không đồng ý với quyết định đó thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự [21, Đ.5]. Quy định mới này bắt nguồn từ quan điểm cho rằng việc trao cho Tòa án nhân dân thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT (cả TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích) xảy ra ở doanh nghiệp không được đình công là không hợp lý vì ngoài yêu cầu phải hiểu biết về pháp luật, việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích còn đòi hỏi người giải quyết phải am hiểu về quan hệ lao động, thị trường sức lao động và tương quan của các bên tranh chấp trên thị trường sức lao động, tình hình kinh tế xã hội, chính sách khuyến khích đầu tư nước ngoài của quốc gia... Thực tế, các thẩm phán có thể đảm bảo được yêu cầu hiểu biết pháp luật, nhưng điều đó là chưa đủ để giải quyết thành công các TCLĐTT về lợi ích trong nền kinh tế thị trường.

Quy định cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở các doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân có thuận lợi là Chủ tịch UBND cấp tỉnh thường nắm vững tình hình kinh tế, xã hội và quan hệ lao động ở địa phương mình, có thể tiếp cận, nhận định về vụ việc nhanh chóng. Với tư cách là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh, Chủ tịch UBND có thể phối hợp các cơ quan có liên quan như Chủ tịch công đoàn cấp tỉnh, các cơ quan liên quan của tỉnh cũng như các Bộ, ngành là đại diện chủ sở hữu của doanh nghiệp không được đình công đóng trên địa bàn trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Tuy nhiên, việc giao cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh giải quyết TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở doanh nghiệp không được đình công, sau khi HĐTTLĐ đã hoà giải thành nhưng một trong các bên không thực hiện biên bản hoà giải thành hoặc HĐTTLĐ đã hoà giải nhưng không thành, cũng không phải là giải pháp hợp lý. Khi ban hành quyết định để giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích, Chủ tịch UBND cấp tỉnh đã thực hiện chức năng chỉ quy định cho hệ thống cơ quan có quyền tài phán TCLĐ (Trọng tài lao động và Tòa án nhân dân). Trong khi đó, theo quy định của Luật tố

chức Hội đồng nhân dân và UBND, Chủ tịch UBND cấp tỉnh không có nhiệm vụ và quyền hạn trong lĩnh vực giải quyết TCLĐ. Ngoài ra, với tư cách là người đứng đầu một bộ máy hành chính cấp tỉnh, Chủ tịch UBND cấp tỉnh khó có thể đáp ứng các yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ để giải quyết các TCLĐTT về lợi ích.

Hơn nữa, cũng như quy định cho HĐTTLĐ được thụ lý giải quyết các TCLĐTT về lợi ích mà HGVLD đã hoà giải thành nhưng một bên không thực hiện biên bản hoà giải thành, quy định cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh giải quyết những TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công, đã được HĐTTLĐ hoà giải thành mà một bên không thực hiện biên bản hoà giải thành, cũng gián tiếp làm suy yếu vai trò của HĐTTLĐ và làm cho các bên tranh chấp không coi trọng việc đưa vụ tranh chấp ra giải quyết tại HĐTTLĐ.

Từ sự phân tích các quy định của pháp luật hiện hành về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích, có thể thấy: quy định của pháp luật hiện hành về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích đã có nhiều tiến bộ so với pháp luật giai đoạn trước, đặc biệt quy định về chủ thể có thẩm quyền hoà giải TCLĐ. Tuy nhiên, một số quy định về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích vẫn còn tồn tại những điểm còn vướng mắc, bất cập như quy định cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh thực hiện chức năng giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công; quy định cho HĐTTLĐ, Chủ tịch UBND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết những TCLĐTT về lợi ích đã được các chủ thể có thẩm quyền hoà giải thành nhưng một bên không thực hiện biên bản hoà giải thành...

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

Xuất phát từ ảnh hưởng của TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu hoặc có liên quan đến an ninh, quốc phòng, đến nền kinh tế xã hội quốc gia, cũng như pháp luật giai đoạn trước, pháp luật hiện hành quy định TTLĐ ở các doanh nghiệp này không được đình công và quy định một trình tự giải quyết đặc biệt với các TCLĐTT xảy ra ở các doanh nghiệp này. Vì vậy, không chỉ khác nhau ở chủ thể có thẩm quyền giải quyết, trình tự, thủ tục giải quyết các TCLĐTT về lợi ích cũng được quy định khác nhau giữa các tranh chấp phát sinh ở doanh nghiệp được đình công và doanh nghiệp không được đình công.

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

3.3.1.1. Thương lượng giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Việc giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng bằng thương lượng được quy định thông qua các nguyên tắc giải quyết TCLĐ. Theo quy định tại

khoản 5, 6 Điều 194 BLLĐ năm 2012, khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh, thương lượng là thủ tục giải quyết đầu tiên có tính bắt buộc với các bên của tranh chấp.

Thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp thể hiện rõ nét nhất quyền tự định đoạt của các bên. Về nguyên tắc, quá trình thương lượng để giải quyết TCLĐTT về lợi ích phải đảm bảo các yêu cầu sau: *Một là*, các bên tranh chấp được bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong suốt quá trình thương lượng. *Hai là*, các kết quả đạt được giữa các bên phải được hình thành thông qua sự thoả thuận và thống nhất ý chí giữa các bên. Việc lừa dối, ép buộc... để có được kết quả đó là không hợp pháp. *Ba là*, nội dung các thoả thuận giải quyết TCLĐTT về lợi ích giữa các bên không được xâm hại truyền thống, đạo lý, thuần phong, mỹ tục, lợi ích của Nhà nước và xã hội. *Bốn là*, kết quả thương lượng giải quyết TCLĐTT về lợi ích phải được lập thành thoả thuận chung và các bên có trách nhiệm phải thi hành. Tuy nhiên, ngoài hai nguyên tắc được nêu tại khoản 5, 6 Điều 194 BLLĐ năm 2012, pháp luật hiện hành chưa có quy định cụ thể nào về việc giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng bằng phương thức thương lượng, đặc biệt là quy định về cơ chế thi hành các thoả thuận đạt được thông qua thương lượng. Việc thiếu vắng cơ chế pháp luật đảm bảo cho quá trình thương lượng và đảm bảo giá trị các thoả thuận đạt được thông qua thương lượng đã dẫn đến những khó khăn nhất định trong thực tiễn áp dụng thương lượng để giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng. Vì vậy, trên thực tế, khi xem xét thụ lý đơn yêu cầu hoà giải TCLĐTT về lợi ích, HGVLD thường không kiểm tra điều kiện vụ tranh chấp đã được giải quyết bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả.

3.3.1.2. Hoà giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Hoà giải viên lao động

Theo quy định, hoà giải tại HGVLD là thủ tục bắt buộc với TCLĐTT về lợi ích trong trường hợp thương lượng không tiến hành được do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện [54, K.6 Đ.194]. Việc hoà giải tại HGVLD chỉ được tiến hành khi một trong hai bên có đơn yêu cầu.

Khác với quy định của BLLĐ năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002 và 2006) và Thông tư số 22/2007/TT – BLĐTBXH, pháp luật hiện hành không quy định chi tiết về trình tự, thủ tục tiến hành hoà giải TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD mà chỉ quy định một số vấn đề quan trọng có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của việc hoà giải như thời hạn tối đa HGVLD phải hoà giải xong vụ tranh chấp; trình tự cơ bản của phiên họp hoà giải; việc lập biên bản hoà giải thành/không thành...

(i) *Trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Hoà giải viên lao động*

Hoạt động hoà giải TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD được tiến hành theo trình tự, thủ tục sau:

* Nhận đơn yêu cầu và cử HGVLD tham gia hoà giải

Khi muốn giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD, một trong các bên tranh chấp phải nộp đơn yêu cầu tại Phòng LĐ – TB và XH nơi tranh chấp xảy ra.

Theo quy định, bên yêu cầu hoà giải được lựa chọn HGVLD đề nghị Phòng LĐ – TB và XH cử HGVLD đó tham gia giải quyết tranh chấp [15, K.2 Đ.7]. Chủ tịch UBND cấp huyện sẽ ra quyết định cử HGVLD tham gia giải quyết TCLĐ trong thời hạn 01 ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo của Phòng LĐ – TB và XH.

Quy định cho bên yêu cầu hoà giải được lựa chọn HGVLD xuất phát từ nguyên tắc đảm bảo quyền tự quyết định của các bên trong quá trình giải quyết TCLĐ. Tuy nhiên, quy định này còn nhiều điểm chưa thực sự phù hợp. Việc cho phép bên yêu cầu được lựa chọn HGVLD duy nhất tiến hành hoà giải vụ TCLĐ sẽ tạo cho bên kia tâm lý không tin tưởng tuyệt đối vào phương án hoà giải của HGVLD – yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến kết quả hoà giải trên thực tế. Kinh nghiệm của các nước trong khu vực về vấn đề lựa chọn HGVLD tiến hành hoà giải vụ TCLĐTT cho thấy: HGVLD có thể do cơ quan quản lý nhà nước về lao động chỉ định (ở Campuchia, HGVLD do Bộ trưởng Bộ Lao động chỉ định [16, Đ.304]) hoặc do cả hai bên thống nhất lựa chọn (ở Indonesia, các bên tranh chấp được quyền thoả thuận lựa chọn HGVLD từ danh sách HGVLD do cơ quan quản lý lao động địa phương niêm yết và công bố [35, K.2 Đ.18]).

Hơn nữa, mặc dù có thông báo tuyển chọn một cách công khai nhưng đối tượng được bổ nhiệm làm HGVLD hiện nay chủ yếu là cán bộ của Phòng LĐ – TB và XH và Liên đoàn lao động cấp quận, huyện. Do đó, đội ngũ HGVLD ở các địa phương thiếu đa dạng, chưa có đại diện của NSDLĐ [86].

* Chuẩn bị cho phiên họp hoà giải TCLĐTT về lợi ích

Chuẩn bị cho phiên họp hoà giải TCLĐTT về lợi ích là giai đoạn quan trọng, ảnh hưởng đến chất lượng cũng như kết quả của hoạt động hoà giải trên thực tế. Trong giai đoạn này, HGVLD sẽ phải tiến hành các hoạt động nghiệp vụ cần thiết nhằm tìm hiểu nội dung tranh chấp giữa các bên, từ đó xây dựng phương án hoà giải phù hợp. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 7 Thông tư 08/2013/TT – BLĐTBXH, trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ khi nhận được quyết định cử tham gia giải

quyết TCLĐ, HGVLD có trách nhiệm thông báo chương trình, thời gian, địa điểm tổ chức phiên họp hoà giải cho các bên tranh chấp biết trước ít nhất 01 ngày làm việc trước khi tiến hành. Như vậy, ngay cả khi còn chưa hiểu rõ ràng về sự việc tranh chấp, HGVLD đã phải báo cho các bên ngày giờ mở phiên họp.

Xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ, các thông tin có liên quan đến vụ TCLĐTT về lợi ích là hoạt động nghiệp vụ quan trọng mà HGVLD phải tiến hành khi hoà giải các TCLĐTT về lợi ích, bởi lẽ khi hoà giải loại tranh chấp này, HGVLD không thể chỉ nghiên cứu các văn bản pháp luật, nội quy lao động, TULĐTT, quy chế nội bộ của doanh nghiệp. Để có thể phân tích, thuyết phục các bên tự thoả thuận cũng như xây dựng được phương án hoà giải, HGVLD phải hiểu được nội dung tranh chấp và thực tế mối quan hệ lao động giữa các bên trên cơ sở các thông tin có liên quan như tình hình và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp; các khó khăn, thuận lợi của mỗi bên; hướng phát triển của doanh nghiệp; thứ tự ưu tiên trong các đề nghị của mỗi bên; mức thu nhập của NLĐ trong doanh nghiệp; các thông tin để so sánh trong các doanh nghiệp khác cùng lĩnh vực, cùng địa bàn... Để có được những thông tin này, ngoài các tài liệu, chứng cứ do các bên cung cấp, HGVLD phải được quyền tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập tài liệu, thông tin có liên quan đến doanh nghiệp và NLĐ cũng như được quyền yêu cầu sự hỗ trợ về chuyên môn của các chuyên gia (trong các lĩnh vực chuyên sâu như tài chính, kế toán, kiểm toán...) hay sự hỗ trợ của các cơ quan hữu quan khác. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành không quy định cụ thể quyền của HGVLD khi tiến hành xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ mà chỉ quy định chung trong quyền của tất cả chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ. Theo đó, trong quá trình giải quyết TCLĐ, chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ “có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan” [54, Đ.197].

Mặc dù điểm a khoản 2 Điều 196 BLLĐ năm 2012 quy định hai bên tranh chấp có nghĩa vụ “cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình” nhưng pháp luật lại không quy định các chế tài xử lý trong trường hợp các bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức có liên quan từ chối cung cấp các tài liệu, chứng cứ cho HGVLD. Chính vì vậy, khi một trong hai bên hoặc các chủ thể có liên quan cố tình không hợp tác với HGVLD trong việc cung cấp tài liệu, chứng cứ thì HGVLD sẽ không có cơ hội tiếp cận với những thông tin quan trọng để giải quyết vụ tranh chấp.

Ngoài ra, pháp luật hiện hành cũng chưa có quy định về trách nhiệm của HGVLD trong việc giữ bí mật các thông tin thu thập được trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích và chế tài xử lý trong trường hợp HGVLD vi phạm. Điều này có thể làm ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên tranh chấp cũng như tạo cho các bên, đặc biệt là NSDLĐ tâm lý e ngại, không cung cấp các thông tin có liên quan đến bí mật kinh doanh của doanh nghiệp cho HGVLD.

* Mở phiên họp hoà giải TCLĐTT về lợi ích

- Thành phần tham gia phiên họp hoà giải

Về bản chất, hoà giải là bước mở rộng của quá trình đàm phán trực tiếp giữa các bên với sự hỗ trợ của chủ thể thứ ba đóng vai trò trung gian. Vì vậy, khoản 3 Điều 201 BLLĐ năm 2012 quy định phiên họp hoà giải TCLĐTT về lợi ích chỉ được tiến hành với sự có mặt của hai bên tranh chấp hoặc người được các bên tranh chấp uỷ quyền. Để giải quyết các TCLĐTT liên quan đến lợi ích giữa NSDLĐ và TTLĐ thì các bên hoặc đại diện hợp pháp của các bên nhất thiết phải có mặt tại phiên hoà giải.

+ Đại diện NSDLĐ tham gia phiên họp hoà giải là người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp [26, K.1 Đ.3]. Trường hợp đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp không thể tham gia phiên họp hoà giải thì có thể uỷ quyền bằng văn bản cho người khác tham gia. Người được người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp uỷ quyền tham gia phiên họp hoà giải TCLĐ tại HGVLD không được uỷ quyền lại cho người khác tham gia phiên họp.

+ Đại diện TTLĐ tham gia phiên họp hoà giải của HGVLD được xác định tùy thuộc ở doanh nghiệp đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở chưa. Nếu ở doanh nghiệp đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở thì BCHCĐ cơ sở sẽ tham gia phiên họp hoà giải với tư cách một bên của tranh chấp. Nếu ở doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở thì BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ tham gia phiên họp hoà giải khi có yêu cầu của NLĐ tại doanh nghiệp [23, Đ.13]. Mặc dù pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích không quy định rõ chủ thể nào của BCHCĐ cơ sở/BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ tham gia phiên họp hoà giải do HGVLD tổ chức nhưng có thể áp dụng tương tự quy định tại Điều 18 Nghị định số 05/2015/NĐ - CP về người ký kết TULĐTT doanh nghiệp, Điều 87 BLLĐ năm 2012 về người ký kết TULĐTT ngành. Theo đó, chủ tịch BCHCĐ cơ sở hoặc chủ tịch BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ tham gia phiên họp hoà giải TCLĐTT tại HGVLD. Trường hợp chủ tịch BCHCĐ cơ sở/BCHCĐ cấp trên không trực tiếp tham gia phiên họp hoà giải được thì phải có giấy uỷ quyền cho thành viên khác trong

BCHCĐ cơ sở/BCHCĐ cấp trên tham gia phiên họp. Người được chủ tịch BCHCĐ cơ sở/BCHCĐ cấp trên uỷ quyền tham gia phiên họp không được tiếp tục uỷ quyền lại cho người khác.

Pháp luật hiện hành không quy định hướng xử lý trong trường hợp các bên tranh chấp hoặc người đại diện của họ vắng mặt tại phiên họp hoà giải được mở lần thứ nhất. Khoản 3 Điều 201 BLLĐ năm 2012 chỉ quy định trường hợp “một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng” là căn cứ để HGVLĐ lập biên bản hoà giải không thành. Từ quy định này, có thể hiểu: trường hợp một trong các bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ mà vắng mặt lần thứ nhất (không phân biệt lý do vắng mặt là chính đáng hay không chính đáng), HGVLĐ sẽ hoãn buổi hoà giải và triệu tập lần thứ hai. Nếu một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì HGVLĐ lập biên bản hoà giải không thành. Như vậy, tại buổi hoà giải được triệu tập lần thứ hai, nếu một bên tranh chấp vắng mặt có lý do chính đáng thì HGVLĐ sẽ phải tiếp tục hoãn phiên hoà giải và triệu tập lần thứ ba.

Tuy nhiên, trường hợp nào được coi là các bên tranh chấp vắng mặt “có lý do chính đáng” lại không được quy định trong luật. Vì vậy, khi một bên vắng mặt tại phiên họp hoà giải được triệu tập lần thứ hai và gửi các giấy tờ, tài liệu thể hiện họ có lý do chính đáng thì HGVLĐ không có căn cứ pháp lý để quyết định hoãn phiên họp hay lập biên bản hoà giải không thành. Thực trạng pháp luật này có thể dẫn đến trường hợp một trong các bên, đặc biệt là bên NSDLĐ cố tình viện lý do để vắng mặt tại phiên họp hoà giải.

- Tiến hành phiên họp hoà giải TCLĐTT về lợi ích

Theo quy định của pháp luật hiện hành, phiên họp hoà giải TCLĐTT về lợi ích được tiến hành theo trình tự sau:

+ Thương lượng trực tiếp giữa hai bên tranh chấp

Xuất phát từ nguyên tắc tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng trong giải quyết TCLĐ, pháp luật quy định tại phiên họp hoà giải TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng, trước khi đưa ra phương án hoà giải, HGVLĐ có trách nhiệm hướng dẫn các bên tự thương lượng nhằm đạt được thoả thuận chung. Trường hợp hai bên tự thoả thuận được về việc giải quyết vụ tranh chấp, HGVLĐ lập biên bản hoà giải thành. Quy định HGVLĐ có trách nhiệm hướng dẫn hai bên tranh chấp tự thương lượng là cần thiết, phù hợp với việc giải quyết các TCLĐ, đặc biệt là TCLĐTT về lợi ích.

+ Hoà giải vụ tranh chấp

Trường hợp hai bên không tự thương lượng, thoả thuận được, HGVLD sẽ đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Nếu hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì HGVLD lập biên bản hoà giải thành. Nếu hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, HGVLD sẽ lập biên bản hoà giải không thành. Biên bản hoà giải thành hoặc không thành có chữ ký của các bên tranh chấp có mặt và HGVLD. Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

Như vậy, theo quy định của pháp luật thì hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành vụ TCLĐ là biên bản hoà giải thành do HGVLD lập. Hình thức này là giống nhau cho việc ghi nhận kết quả hoà giải thành TCLĐCN, TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích [54, K.3 Đ.201]. Có thể thấy, biên bản hoà giải thành là hình thức phù hợp để ghi nhận kết quả hoà giải thành các TCLĐCN và TCLĐTT về quyền vì đây là những tranh chấp phát sinh khi một bên cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình (đã được quy định trong pháp luật hiện hành, hợp đồng lao động, TUĐTT, nội quy lao động...) bị vi phạm. Tuy nhiên, như đã phân tích ở chương 2, TCLĐTT về lợi ích là một loại tranh chấp “đặc biệt”. Quy định hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD như hiện nay là không phù hợp với loại tranh chấp này cũng như không phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế về hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích.

Theo quy định của pháp luật, thoả thuận đã đạt được trong biên bản hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích được thực hiện trên tinh thần tự giác của các bên. Điểm c khoản 2 Điều 196 BLLĐ năm 2012 chỉ quy định rất chung về nghĩa vụ của các bên là “chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật”. Ngoài quy định này ra, không có bất kỳ chế tài nào được áp dụng khi các bên không thực hiện biên bản hoà giải thành do HGVLD lập. Hơn nữa, biên bản hoà giải thành do HGVLD lập khi giải quyết các TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng không phải là đối tượng cưỡng chế thi hành của cơ quan thi hành án dân sự. Do đó, khi một bên của TCLĐTT về lợi ích không thực hiện biên bản này thì toàn bộ nỗ lực hoà giải của HGVLD trở nên vô ích, vụ TCLĐTT về lợi ích lại trở về xuất phát điểm ban đầu.

(ii) Thời hạn tối đa Hoà giải viên lao động phải hoà giải xong vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Nhằm góp phần giải quyết các TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng, một cách nhanh chóng, pháp luật hiện hành quy định rõ thời hạn tối đa HGVLD phải hoà giải xong vụ TCLĐ (bao gồm cả TCLĐTT về lợi ích) là 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải [54, K.2 Đ.201]. Nếu hết thời hạn này mà HGVLD không tiến hành hoà giải thì các bên của TCLĐTT về lợi ích có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp tại HĐTTLD [54, K.4 Đ.201].

Có thể thấy, thời hạn giải quyết TCLĐ tại HGVLD là vấn đề đã được pháp luật nước ta quy định từ rất sớm và luôn có sự thay đổi, điều chỉnh qua từng thời kỳ. Theo quy định của BLLĐ năm 1994 thì thời hạn hoà giải là 07 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp của các bên [51, K.1 Đ.170]. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006 đã rút ngắn thời hạn giải quyết TCLĐ tại Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, HGVLD xuống còn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu. Việc sửa đổi này bắt nguồn từ quan điểm cho rằng cần rút ngắn thời gian giải quyết TCLĐ để khuyến khích NLĐ sử dụng cơ chế giải quyết tranh chấp do pháp luật quy định thay vì đình công tự phát [77, tr.2]. Tuy nhiên, việc TTLĐ tiến hành đình công tự phát khi chưa qua các thủ tục giải quyết tại HGVLD và HĐTTLD bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân thuộc về con người và cơ chế quản lý. Cho đến thời điểm hiện nay cũng không có căn cứ rõ ràng nào cho thấy NLĐ không đề nghị HGVLD giải quyết tranh chấp là do lo ngại về thời gian giải quyết quá dài. Đôi khi việc trải qua một khoảng thời gian giải quyết tranh chấp “cũng là điều cần thiết để các bên bình tĩnh trở lại và tìm ra những giải pháp thực tế. Rút ngắn thời hạn giải quyết tranh chấp cũng sẽ hạn chế quyền của các bên tranh chấp trong việc tham vấn pháp luật, cung cấp chứng cứ và bảo vệ quyền lợi của mình” [30, tr.276].

Mặc dù BLLĐ năm 2012 quy định thời hạn HGVLD phải hoà giải xong vụ tranh chấp là 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu, nhưng HGVLD không được tiếp cận và giải quyết vụ tranh chấp ngay khi nhận được đơn của bên yêu cầu. Theo quy định của pháp luật, khi nhận được đơn yêu cầu hoà giải của các bên tranh chấp, trong thời hạn 01 ngày, Phòng LĐ – TB và XH báo cáo Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định cử HGVLD tham gia giải quyết vụ TCLĐ và trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo của Phòng LĐ – TB và XH, Chủ tịch UBND cấp huyện mới ban hành quyết định cử HGVLD tham gia giải quyết vụ tranh chấp [15, K.3 - 4 Đ.7]. Như vậy, khoảng thời gian thực tế dành cho việc thực hiện các hoạt động hoà giải của HGVLD chỉ còn 03 ngày làm việc. Thời gian 03 ngày làm việc để hoà giải một vụ TCLĐTT về lợi ích là quá ngắn, không đủ

cho hoạt động hoà giải các TCLĐTT về lợi ích vốn phức tạp và quan trọng tới mức có sự tham gia của TTLĐ và các bên không thể thương lượng được nhưng cũng không thể bỏ qua. Trong thời gian 03 ngày, HGVLD khó có thể vừa tiếp xúc với hai bên, vừa xác minh, thu thập tài liệu, thông tin có liên quan đến vụ tranh chấp, xây dựng phương án hoà giải... Đặc biệt, trường hợp HGVLD phải hoãn phiên hoà giải lần thứ nhất, triệu tập lại các bên và mở phiên họp hoà giải lần thứ hai (do một bên tranh chấp vắng mặt tại phiên hoà giải); trường hợp một trong hai bên có yêu cầu được thay đổi HGVLD (khi cho rằng HGVLD không vô tư, khách quan trong quá trình giải quyết vụ tranh chấp) thì thời gian 03 ngày chắc chắn cũng không đủ để HGVLD giải quyết xong vụ TCLĐTT về lợi ích.

3.3.1.3. Hoà giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Hội đồng trọng tài lao động

Theo quy định tại khoản 2, 3 Điều 204 BLLĐ năm 2012, hoà giải TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLĐ là thủ tục bắt buộc nếu các bên đã qua thủ tục hoà giải tại HGVLD nhưng không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thoả thuận trong biên bản hoà giải hoặc hết thời hạn 05 ngày làm việc mà HGVLD không tiến hành giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích.

Tuy nhiên, thời gian và thủ tục để HĐTTLĐ giải quyết vụ tranh chấp trong trường hợp hết thời hạn 05 ngày làm việc mà HGVLD không tiến hành giải quyết TCLĐTT về lợi ích phức tạp và “vòng vèo” hơn. Theo đó, nếu hết 05 ngày mà HGVLD không tiến hành hoà giải vụ tranh chấp thì các bên của TCLĐTT về lợi ích có quyền gửi đơn yêu cầu Chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết. Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết TCLĐTT, Chủ tịch UBND cấp huyện có trách nhiệm xác định loại tranh chấp về quyền và lợi ích. Trường hợp là TCLĐTT về quyền thì Chủ tịch UBND cấp huyện tiến hành giải quyết ngay. Trường hợp vụ TCLĐTT về lợi ích thì hướng dẫn các bên yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết [54, K.3 Đ.204]. Đây là điểm mới của BLLĐ năm 2012. Quy định này xuất phát từ thực tế khi một vụ TCLĐTT phát sinh, bản thân các bên tranh chấp cũng không thể xác định được tranh chấp đó là TCLĐTT về quyền hay TCLĐTT về lợi ích hoặc nhiều trường hợp một vụ TCLĐTT xảy ra có cả nội dung tranh chấp về quyền và nội dung tranh chấp về lợi ích. Chẳng hạn, trường hợp NSDLĐ và TTLĐ thoả thuận trong TULĐTT về trách nhiệm của NSDLĐ trong việc cung cấp bữa ăn trưa cho NLĐ. Khi tranh chấp giữa NSDLĐ và TTLĐ xảy ra liên quan đến chất lượng các bữa ăn trưa thì việc xác định đây là TCLĐTT về quyền hay TCLĐTT về lợi ích gặp rất nhiều khó khăn [28, tr.42]. Nếu vụ tranh chấp này được HGVLD tiến

hành hoà giải thì trong quá trình giải quyết, HGVLD sẽ phải có trách nhiệm làm rõ tính chất của vụ tranh chấp. Chính vì vậy, pháp luật quy định các bên phải gửi đơn cho Chủ tịch UBND cấp huyện là giải pháp phù hợp trong trường hợp TCLĐTT chưa qua thủ tục hoà giải tại HGVLD.

Tuy nhiên, trong trường hợp một vụ TCLĐTT đan xen cả các yếu tố về lợi ích và các yêu cầu về quyền thì Chủ tịch UBND sẽ xử lý như thế nào? Chủ tịch UBND cấp huyện và HĐTTLD sẽ cùng giải quyết hay ưu tiên cho việc giải quyết TCLĐTT về quyền vì Chủ tịch UBND đã nhận đơn trước? Đây là vấn đề hoàn toàn chưa được pháp luật quy định rõ. Trong khi đó, các TCLĐTT đan xen cả yêu cầu về quyền và lợi ích diễn ra phổ biến trên thực tế. Ví dụ, số liệu thống kê các cuộc đình công trên địa bàn Thành phố Hà Nội cho thấy: năm 2012 xảy ra 12 cuộc đình công thì cả 12 cuộc đình công này đan xen cả yêu cầu về quyền và lợi ích; năm 2013 xảy ra 05 cuộc đình công thì có 02 cuộc đình công xuất phát từ TCLĐTT về lợi ích, 03 cuộc đình công đan xen cả quyền và lợi ích; năm 2014 có 01 cuộc đình công thì cuộc đình công này cũng đan xen cả quyền và lợi ích [41].

Nếu như pháp luật giai đoạn trước quy định chi tiết về trình tự, thủ tục tiến hành giải quyết một vụ TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLD như thủ tục nhận đơn; thủ tục chuẩn bị phiên họp giải quyết, diễn biến của phiên họp giải quyết...[14] thì pháp luật hiện hành chỉ quy định những vấn đề quan trọng, có liên quan đến kết quả giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng trọng tài như thời hạn tối đa HĐTTLD phải giải quyết xong vụ tranh chấp; sự có mặt của các bên tại phiên họp; công việc mà HĐTTLD phải tiến hành tại phiên họp.

(i) Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại phiên họp của Hội đồng trọng tài lao động

Giống như phiên họp của HGVLD, tại phiên họp giải quyết tranh chấp của HĐTTLD phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp một trong các bên tranh chấp vắng mặt tại phiên họp được mở lần thứ nhất thì HĐTTLD sẽ phải hoãn phiên họp và triệu tập lần thứ hai. Ngoài sự có mặt của hai bên tranh chấp, trong những trường hợp cần thiết, HĐTTLD mời đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tham dự phiên họp. Phiên họp giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HĐTTLD được tiến hành theo trình tự sau:

- Thương lượng giữa hai bên tranh chấp

Phiên họp giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HĐTTLD được bắt đầu bằng việc HĐTTLD hỗ trợ các bên tự thương lượng để giải quyết tranh chấp. Trường hợp

hai bên tự thương lượng, thoả thuận được thì HĐTTLD lập biên bản hoà giải thành và ra quyết định công nhận sự thoả thuận của các bên tranh chấp.

- Tiến hành hoà giải vụ tranh chấp

Trường hợp hai bên tranh chấp không tự thương lượng được, HĐTTLD sẽ tiến hành hoà giải vụ tranh chấp bằng việc đưa ra phương án giải quyết để hai bên cùng xem xét. HĐTTLD lập biên bản hoà giải thành và ra quyết định công nhận sự thoả thuận của các bên nếu hai bên chấp nhận phương án hòa giải của Hội đồng. Nếu hai bên không thoả thuận được hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì HĐTTLD lập biên bản hoà giải không thành. Biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành có chữ ký của các bên có mặt, của Chủ tịch và Thư ký HĐTTLD. Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

Theo quy định tại khoản 3 Điều 206 BLLĐ năm 2012, sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày HĐTTLD lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thoả thuận đã đạt được thì TTLĐ có quyền tiến hành các thủ tục để đình công. Trong trường hợp HĐTTLD lập biên bản hòa giải không thành thì sau thời hạn 03 ngày, TTLĐ có quyền tiến hành các thủ tục để đình công. Quy định cho phép TTLĐ tiến hành đình công trong trường hợp HĐTTLD đã hoà giải thành vụ TCLĐTT về lợi ích mà một bên không thực hiện biên bản hoà giải thành là quy định mới của pháp luật hiện hành. Trước đây, TTLĐ chỉ được quyền đình công trong trường hợp HĐTTLD hoà giải không thành hoặc hết thời hạn luật định mà HĐTTLD không giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích. Cũng như các quy định cho phép các bên yêu cầu HĐTTLD giải quyết vụ tranh chấp trong trường hợp HGVLD đã hoà giải thành nhưng một bên không thực hiện biên bản hoà giải thành, quy định mới này nhằm khắc phục tình trạng “bế tắc” khi một bên không thực hiện biên bản hoà giải thành vụ tranh chấp. Tuy nhiên, việc pháp luật quy định cho phép các bên tiến hành đình công ngay cả khi vụ việc đã được HĐTTLD – một chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT của Nhà nước, hoà giải thành nhưng một bên không thực hiện vô hình chung đã tạo cho các bên TCLĐTT về lợi ích một tâm lý/một thói quen có thể dễ dàng phá vỡ các kết quả đã được hai bên thoả thuận bất cứ khi nào. Đồng thời, điều đó cũng sẽ làm cho vị trí, vai trò của HĐTTLD bị suy giảm.

Như vậy, quy định về thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLD không có nhiều điểm khác so với trước đây. Các thủ tục được tiến hành tại phiên họp của HĐTTLD hoàn toàn giống với thủ tục được tiến hành tại phiên họp của

HGVLD. Điểm khác nhau duy nhất giữa thủ tục giải quyết của HGVLD và HĐTTLD là ở chỗ sau khi lập biên bản hoà giải thành, HĐTTLD sẽ ban hành quyết định công nhận sự thoả thuận của các bên. Tuy nhiên, cũng như biên bản hoà giải thành, quyết định công nhận sự thoả thuận của các bên không được đảm bảo thi hành bằng sức mạnh cưỡng chế của Nhà nước trong trường hợp một trong các bên không tự nguyện thi hành. Quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLD theo quy định của pháp luật Việt Nam thực chất là quá trình hoà giải bắt buộc lần thứ hai (sau khi hoà giải bắt buộc không thành tại HGVLD). Thực tế, nếu HGVLD đã nỗ lực hoà giải nhưng không thành thì việc hoà giải thêm một lần nữa cũng khó có kết quả. Như vậy, việc lập ra tới hai hệ thống thiết chế cùng để hoà giải bắt buộc các TCLĐTT về lợi ích sẽ làm cho công tác hoà giải trở lên hình thức, lãng phí và xét ở góc độ khác lại trở thành hạn chế quyền đình công của NLĐ [30, tr.267].

Mặt khác, quy định HĐTTLD chỉ làm công tác hoà giải, không thực hiện chức năng tài phán của trọng tài còn là biểu hiện của sự không tuân thủ nguyên tắc quan trọng trong giải quyết TCLĐ tại Việt Nam là phải “bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp...” [54, K.2 Đ.194].

(ii) Thời hạn tối đa Hội đồng trọng tài lao động phải giải quyết xong vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Theo quy định tại khoản 1 Điều 206 BLLĐ năm 2012, thời gian tối đa để HĐTTLD giải quyết một vụ TCLĐTT về lợi ích là 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết của các bên tranh chấp. Một số ý kiến cho rằng, thời gian giải quyết TCLĐTT về lợi ích hiện nay bị kéo dài, trong khi đặc điểm của công nhân lao động Việt Nam là xuất thân từ nông dân (cam chịu nhưng luôn bộc phát và quá khích khi bị kích động) nên không có TCLĐTT về lợi ích nào được giải quyết tại HGVLD hay HĐTTLD [43, tr.16]. Tuy nhiên, so với các nước trên thế giới thì thời hạn tối đa pháp luật Việt Nam đặt ra cho HĐTTLD để giải quyết xong vụ tranh chấp là quá ngắn. Thời hạn 07 ngày làm việc không đủ để HĐTTLD tiến hành các hoạt động nghiệp vụ xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ, gặp gỡ các bên tranh chấp và người liên quan, xây dựng phương án hoà giải... Đặc biệt trong trường hợp phiên họp giải quyết vụ tranh chấp được mở lần thứ nhất phải hoãn do một bên vắng mặt thì thời gian 07 ngày làm việc càng không đủ cho HĐTTLD giải quyết vụ tranh chấp.

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

Theo quy định tại Điều 220 BLLĐ năm 2012, TTLĐ không được tiến hành đình công ở các đơn vị sử dụng lao động hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định. Việc hạn chế quyền đình công của NLĐ xuất phát từ sự cần thiết phải giữ ổn định trong hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân và các doanh nghiệp trực tiếp phục vụ nhiệm vụ an ninh, quốc phòng để ổn định nền kinh tế, chính trị, xã hội nói chung. Pháp luật của hầu hết các quốc gia trên thế giới cũng đều có quy định đặc thù về trình tự, thủ tục giải quyết các TCLĐTT xảy ra trong các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thiết yếu hoặc có ảnh hưởng đến lợi ích công. Sự khác nhau giữa các quốc gia chỉ là xác định phạm vi các doanh nghiệp bị cấm đình công.

Pháp luật hiện hành quy định các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực sau đây không được tiến hành đình công: sản xuất điện có công suất lớn, truyền tải điện và điều độ hệ thống điện quốc gia; thăm dò, khai thác dầu khí, sản xuất, cung cấp khí, gas; bảo đảm an toàn hàng không, an toàn hàng hải; cung cấp hạ tầng mạng viễn thông; dịch vụ bưu chính phục vụ cơ quan Nhà nước; cung cấp nước sạch, thoát nước, vệ sinh môi trường ở các thành phố trực thuộc trung ương; doanh nghiệp trực tiếp phục vụ an ninh quốc phòng theo danh mục ban hành kèm theo Nghị định số 104/2010/NĐ – CP ngày 11/10/2010 (sản xuất, kinh doanh thuốc nổ, vật liệu nổ quân sự; sản xuất hóa chất và vật tư hóa chất chuyên dụng phục vụ quốc phòng; sản xuất chất phóng xạ; sản xuất, sửa chữa vũ khí, khí tài; trang thiết bị kỹ thuật phục vụ quốc phòng, an ninh; nghiên cứu, sản xuất, sửa chữa trang thiết bị, tài liệu kỹ thuật mật mã; trang thiết bị kỹ thuật nghiệp vụ chuyên dùng cơ yếu; nghiên cứu, sản xuất các sản phẩm, vật tư, vật liệu và quân trang đặc chủng, chuyên dùng phục vụ quốc phòng, an ninh; sản xuất, cung cấp các sản phẩm viễn thông quân sự, xăng dầu đặc chủng, phương tiện kỹ thuật nghiệp vụ, chuyên dùng phục vụ quốc phòng, an ninh; khai thác khoáng sản trên địa bàn chiến lược; sản xuất và in tài liệu nghiệp vụ, sách báo chính trị, quân sự chuyên dùng có yêu cầu bảo mật của nhà nước; thiết kế, thi công, sửa chữa công trình chiến đấu, công trình nghiệp vụ, chuyên dùng, công trình hạ tầng an ninh mật mã có nội dung bí mật phục vụ quốc phòng, an ninh; quản lý, cung cấp dịch vụ cảng biển quân sự, điều hành bay quân sự phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh; quản lý, bảo trì kho xăng dầu, cảng biển,

cảng hàng không và bãi tập kết trang thiết bị phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh; thực hiện các nhiệm vụ và hoạt động trên các địa bàn chiến lược quan trọng tại: biên giới, hải đảo, vùng biển và các địa bàn khác theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ; thực hiện nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ).

Trình tự giải quyết TCLĐTT ở doanh nghiệp không được đình công được quy định tại Nghị định số 41/2013/NĐ – CP. Theo quy định này thì với TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở doanh nghiệp không được đình công được giải quyết theo một thủ tục đặc biệt tùy thuộc vào lĩnh vực doanh nghiệp hoạt động.

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.

Khác với các doanh nghiệp khác, ở các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân, Nhà nước can thiệp ngay từ khi TCLĐTT về lợi ích chưa phát sinh bằng việc cử người hỗ trợ các bên thương lượng. Theo đó, khi nhận được yêu cầu của BCHCĐ cơ sở (hoặc BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở) về các vấn đề liên quan đến lợi ích của NLĐ, NSDLĐ có trách nhiệm tổ chức phiên họp TLTT với BCHCĐ cơ sở hoặc BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, đồng thời thông báo cho Phòng LĐ – TB và XH nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính để cử HGVLĐ hoặc cử người trực tiếp hỗ trợ quá trình TLTT. Nếu việc thương lượng đạt kết quả, TTLĐ và NSDLĐ phải thực hiện những nội dung đã được hai bên thống nhất ngay sau khi kết thúc phiên họp TLTT. Trường hợp thương lượng không thành, mỗi bên có văn bản đề nghị HĐTTLĐ nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính xem xét, giải quyết.

Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chỉ quy định các bên phải thực hiện những nội dung hai bên đã thống nhất “ngay sau khi kết thúc phiên họp TLTT” mà không quy định rõ thời điểm cuối cùng hai bên phải thực hiện các nội dung đã thống nhất. Hơn nữa, pháp luật cũng không quy định giá trị pháp lý của biên bản TLTT thành cũng như không quy định chế tài xử lý nếu các bên, đặc biệt là bên NSDLĐ không thực hiện các thoả thuận hai bên đã đạt được thông qua TLTT. Do đó, nếu NSDLĐ không thực hiện các thoả thuận đạt được thì TTLĐ sẽ không có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp tại HĐTTLĐ.

(i) Hoà giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Hội đồng trọng tài lao động

Khác với trình tự giải quyết các TCLĐTT về lợi ích ở các doanh nghiệp được đình công, HĐTTLĐ sẽ là chủ thể đầu tiên có thẩm quyền giải quyết khi vụ TCLĐTT về lợi ích ở các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân phát sinh do TLTT không thành. HĐTTLĐ sẽ tiến hành hoà giải vụ TCLĐTT về lợi ích khi nhận được “văn bản đề nghị” của mỗi bên tranh chấp [22, K.2 Đ.4].

Như vậy, cũng như khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích ở các doanh nghiệp được đình công, thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HĐTTLĐ chỉ phát sinh khi có yêu cầu của một trong các bên tranh chấp. Quy định này dẫn đến tình trạng khi TCLĐTT về lợi ích nảy sinh trong các doanh nghiệp không được đình công nhưng không bên nào chủ động yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết thì những tác động tiêu cực từ vụ tranh chấp sẽ ảnh hưởng đến sự ổn định của nền kinh tế - xã hội do đây là tranh chấp phát sinh ở các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân. Hơn nữa, nếu vụ tranh chấp không được giải quyết tại HĐTTLĐ thì Chủ tịch UBND cấp tỉnh cũng không có thẩm quyền giải quyết.

*** Thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLĐ**

Nhằm ổn định nhanh chóng hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân, khoản 2 Điều 4 Nghị định 41/2013/NĐ - CP quy định thời hạn HĐTTLĐ phải giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích ngắn hơn so với tranh chấp xảy ra ở doanh nghiệp bình thường. Theo đó, trong thời hạn 03 ngày, kể từ ngày nhận được đề nghị của NSDLĐ hoặc BCHCD cơ sở hoặc BCHCD cấp trên trực tiếp ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, HĐTTLĐ phải giải quyết xong vụ tranh chấp. Như vậy, so với quy định của mục 3 Thông tư số 23/2007/TT – BLĐTBXH thì thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh trong các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân ngắn hơn trước đây 02 ngày. Thời hạn này bằng thời hạn hoà giải tranh chấp tại HGVLD. Như đã phân tích, thời hạn này không đủ để HĐTTLĐ hoà giải vụ TCLĐTT về lợi ích, đặc biệt trong trường hợp HĐTTLĐ phải mở phiên họp hoà giải lần thứ hai do một trong các bên không có mặt tại phiên họp được mở lần thứ nhất.

*** Thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại phiên họp của HĐTTLĐ**

Tại phiên họp giải quyết vụ tranh chấp, HĐTTLĐ sẽ tiến hành giải quyết vụ tranh chấp theo quy định chung. Nếu các bên thoả thuận được việc giải quyết vụ tranh chấp thì HĐTTLĐ sẽ lập biên bản hoà giải thành. Các bên tranh chấp phải

thực hiện ngay các thỏa thuận đã đạt được ghi trong biên bản hòa giải thành. Việc thi hành biên bản hoà giải thành vụ TCLĐTT về lợi ích xảy ra tại các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân của HĐTTLD chỉ được thực hiện trên tinh thần tự nguyện. Hiện nay không có quy định bên vi phạm biên bản hoà giải thành bị áp dụng bất cứ chế tài nào.

Sau 05 ngày, kể từ ngày HĐTTLD lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được hoặc sau 03 ngày, kể từ ngày HĐTTLD lập biên bản hòa giải không thành thì BCHCĐ cơ sở hoặc BCHCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở có văn bản kiến nghị Sở LĐ - TB và XH, nơi đơn vị sử dụng lao động đóng trụ sở chính và công đoàn cấp trên báo cáo Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giải quyết.

Như vậy, quy định của pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân tại HĐTTLD theo quy định của pháp luật hiện hành có điểm khác trước đây. Trước đây, theo quy định của Thông tư số 23/2007/TT – BLĐTBXH thì thời hạn giải quyết là 05 ngày; trường hợp hai bên không hoà giải được, HĐTTLD có quyền ban hành quyết định để giải quyết tranh chấp. Quyết định giải quyết tranh chấp của HĐTTLD có hiệu lực thi hành nếu có trên 50% số phiếu của thành viên Hội đồng có mặt tán thành. Nếu một trong hai bên không đồng ý với quyết định của HĐTTLD thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

(ii) Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

Theo quy định, trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo của Sở LĐ - TB và XH về kiến nghị của TTLĐ, Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chủ trì, phối hợp với Chủ tịch công đoàn cùng cấp, các cơ quan liên quan của tỉnh, thành phố và Bộ, ngành là đại diện chủ sở hữu của đơn vị sử dụng lao động không được đình công đóng trên địa bàn giải quyết kiến nghị của TTLĐ. Quyết định của Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương là kết luận cuối cùng hai bên phải chấp hành.

Quy định về thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại Chủ tịch UBND cấp tỉnh có nhiều điểm còn chưa rõ ràng. Trường hợp các bên TCLĐTT về lợi ích tự thương lượng, thỏa thuận được thì Chủ tịch UBND cấp tỉnh có được quyền lập biên bản hoà giải thành không? Nếu có thì giá trị pháp lý của biên bản này như thế nào?

Trường hợp một trong hai bên tranh chấp không thực hiện quyết định của Chủ tịch UBND cấp tỉnh về giải quyết vụ tranh chấp thì chế tài nào được áp dụng để buộc các bên phải thi hành.

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

Nếu như trước đây, thủ tục giải quyết áp dụng với tất cả các TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công là giống nhau thì hiện nay, pháp luật quy định một cơ chế giải quyết đặc biệt đối với những TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở doanh nghiệp trực tiếp phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh. 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 báo cáo của NSDLĐ, cơ quan cấp trên có thẩm quyền 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.

Quy định một trình tự đặc biệt để giải quyết các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp trực tiếp thực hiện nhiệm vụ quốc phòng, an ninh là hoàn toàn phù hợp vì hoạt động của các doanh nghiệp này phải được giữ bí mật tuyệt đối. Chính vì vậy, việc giải quyết tranh chấp phát sinh trong doanh nghiệp này sẽ không có sự can thiệp của chủ thể bên ngoài hệ thống doanh nghiệp. Trường hợp hai bên không tự thương lượng được thì tranh chấp lao động được giải quyết như các khiếu nại hành chính bởi cơ quan cấp trên có thẩm quyền của doanh nghiệp.

Qua việc phân tích thực trạng pháp luật về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích cho thấy: mặc dù đã được sửa đổi, bổ sung nhưng trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích hiện nay còn thiếu linh hoạt. Khi TCLĐTT về lợi ích phát sinh, các bên bắt buộc phải giải quyết theo đúng trình tự luật định tại các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định của Nhà nước. Ngoài ra, việc quy định các bên tranh chấp phải hoà giải bắt buộc hai lần tại HGVLD và HĐTTLĐ khiến cho trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích rườm rà và không mang lại hiệu quả như mong muốn. Trong khi trọng tài là phương thức được các nước trong khu vực cũng như trên thế giới sử dụng rộng rãi để giải quyết các TCLĐTT về lợi ích thì pháp luật hiện hành của Việt Nam có quy định việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng phương thức trọng tài nhưng quy định này không triệt để.

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. So với pháp luật giai đoạn trước, các quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích hiện hành đã có nhiều sửa đổi, bổ sung. Các sửa đổi, bổ sung chủ yếu liên quan đến chủ thể có thẩm quyền hoà giải TCLĐ (HGVLD là chủ thể duy nhất có thẩm quyền hoà giải TCLĐ; quy định tiêu chuẩn bổ nhiệm HGVLD cao hơn; quy định nhiệm kỳ của HGVLD là 05 năm; quy định thẩm quyền bổ nhiệm và quản lý HGVLD thuộc về Chủ tịch UBND cấp tỉnh) đã góp phần nâng cao địa vị xã hội cũng như đảm bảo tính trung lập cho chủ thể có thẩm quyền hoà giải TCLĐ.

2. 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 như quy định cho phép các quận, huyện tự xác định số lượng HGVLD của mình mà không giới hạn số lượng HGVLD tối thiểu dẫn đến tình trạng nhiều quận, huyện chỉ bổ nhiệm từ 01 đến 02 HGVLD; quy định việc thành lập HĐTTLD ở mỗi tỉnh, thành phố là không cần thiết; quy định thẩm quyền giải quyết của HĐTTLD với các TCLĐTT về lợi ích đã hoà giải thành nhưng một bên không thực hiện cũng như quy định cho phép TTLD được đình công khi HĐTTLD đã hoà giải thành vụ tranh chấp mà một bên không thực hiện đã gián tiếp làm suy yếu vai trò của HGVLD, HĐTTLD. Đặc biệt, các quy định về thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLD; 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.

3. 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

4.1.1. Khắc phục những điểm bất hợp lý, bảo đảm tính khả thi của pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam

Mặc dù đã được sửa đổi, bổ sung vào năm 2006 nhưng các quy định của BLLĐ năm 1994 về giải quyết TCLĐ nói chung, giải quyết TCLĐTT về lợi ích nói riêng vẫn bộc lộ nhiều bất cập như: chủ thể hoà giải TCLĐ tại cơ sở (Hội đồng hoà giải lao động cơ sở) không đảm bảo tính trung lập; các bên của TCLĐ không được lựa chọn HGVLD; biên bản hoà giải thành TCLĐ không được đảm bảo thi hành bằng cơ chế luật định; quyền hạn và trách nhiệm của các chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ được quy định sơ sài... Những bất cập này đã ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả hoạt động của các chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ và khiến cho cơ chế giải quyết TCLĐ, đặc biệt là TCLĐTT về lợi ích trở nên kém hấp dẫn đối với NLĐ và NSDLĐ.

Nhằm khắc phục những điểm còn bất hợp lý, đảm bảo tính khả thi của pháp luật giải quyết TCLĐ, BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành về TCLĐ (Nghị định số 41/2013/NĐ – CP, Nghị định số 46/2013/NĐ – CP, Thông tư số 08/2013/TT – BLĐTBXH) đã có nhiều sửa đổi, bổ sung. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tiến bộ so với pháp luật giai đoạn trước, các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐTT về lợi ích vẫn không tránh khỏi những điểm bất cập và kém khả thi. Cụ thể:

Thứ nhất, nhiều quy định của pháp luật hiện hành phù hợp để giải quyết TCLĐCN, TCLĐTT về quyền nhưng lại không phù hợp để giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Một trong những đặc điểm cơ bản của pháp luật giải quyết TCLĐ ở nước ta là phần lớn các quy phạm pháp luật được ban hành để điều chỉnh quá trình giải quyết các TCLĐ nói chung, bao gồm TCLĐCN, TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Tuy nhiên, do TCLĐTT về lợi ích có những điểm đặc thù khác với TCLĐCN và TCLĐTT về quyền nên nhiều quy định của pháp luật phù hợp để giải quyết các TCLĐCN, TCLĐTT về quyền nhưng lại không phù hợp để giải quyết các

TCLĐTT về lợi ích. Để điều chỉnh hiệu quả quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích, cần có các quy định riêng, phù hợp với loại tranh chấp đặc biệt này.

Thứ hai, nhiều vướng mắc, bất cập trong các quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích đã tồn tại từ giai đoạn trước (trong BLLĐ năm 1994 được sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006 và các văn bản hướng dẫn thi hành) nhưng vẫn chưa được sửa đổi, bổ sung trong các quy định của pháp luật hiện hành. Các vướng mắc, bất cập này được thể hiện ở hầu hết các quy định giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng, từ nguyên tắc giải quyết tranh chấp, các phương thức giải quyết tranh chấp được áp dụng, chủ thể có thẩm quyền đến trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Chẳng hạn, quy định về thành lập HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh, thành phố; quy định cả HĐTTLĐ (từ 05 - 07 thành viên) cùng tham gia giải quyết một vụ TCLĐTT về lợi ích; quy định HĐTTLĐ không được quyền ban hành phán quyết khi giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích... Vì vậy, nếu không được sửa đổi trong thời gian sớm nhất, những vướng mắc, bất cập này sẽ tiếp tục ảnh hưởng đến hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở nước ta, làm cho bộ máy giải quyết TCLĐTT về lợi ích của Nhà nước không tạo được sức hút với các bên tranh chấp.

Thứ ba, mặc dù vừa được ban hành nhưng nhiều quy định mới về giải quyết TCLĐTT về lợi ích đã tiềm ẩn những khó khăn trong thực tiễn áp dụng do một số quy định chưa rõ ràng, một số quy định nếu tiếp tục duy trì còn có thể làm suy yếu hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ. Chẳng hạn, quy định cho phép các bên của tranh chấp có thể yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết trong trường hợp vụ TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hoà giải thành nhưng một trong hai bên tranh chấp không thực hiện biên bản hoà giải đó; quy định cho TTLĐ được quyền đình công sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày HĐTTLĐ lập biên bản hoà giải thành mà một trong hai bên không thực hiện thoả thuận đã đạt được... sẽ gián tiếp làm suy yếu vai trò cũng như giảm sút lòng tin của hai bên vào thủ tục giải quyết TCLĐ tại hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp của Nhà nước.

Với các quy định còn chưa rõ ràng thì vướng mắc đặt ra là các quy định này lại nằm ở những điều, khoản trong BLLĐ không được cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành theo Điều 242 BLLĐ năm 2012 (như quy định HGVLD lập biên bản hoà giải không thành khi một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng tại khoản 3 Điều 201 BLLĐ năm 2012; quy định HĐTTLĐ lập biên bản hoà giải không thành trong trường hợp một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng tại khoản 2 Điều 206 BLLĐ năm 2012). Mặc dù

Chính phủ đã tự “phá vỡ” quy định tại Điều 242 BLLĐ năm 2012 bằng việc ban hành Nghị định số 05/2015/NĐ – CP hướng dẫn chi tiết nhiều vấn đề của BLLĐ không được Quốc hội giao nhiệm vụ, trong đó có hướng dẫn về TCLĐ. Tuy nhiên, Nghị định số 05/2015/NĐ – CP chỉ có 03 điều quy định chi tiết về TCLĐ, trong đó có 01 điều quy định về tổ chức của HĐTTLĐ (Điều 34), 02 điều còn lại (Điều 35 và Điều 36) quy định chi tiết về xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục và bồi thường thiệt hại trong trường hợp đình công bất hợp pháp. Như vậy, một số quy định của pháp luật hiện hành liên quan đến căn cứ xác định chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ “không vô tư”, “không khách quan” trong quá trình giải quyết TCLĐ; căn cứ xác định các bên tranh chấp “vắng mặt có lý do chính đáng” tại phiên họp của HGVLĐ, HĐTTLĐ... vẫn chưa được hướng dẫn chi tiết. Thực trạng này dẫn đến sự không thống nhất trong thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật để giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng.

Những bất cập còn tồn tại trong pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐTT về lợi ích cho thấy sự cần thiết phải khắc phục những điểm bất hợp lý, đảm bảo tính khả thi trong hoạt động giải quyết TCLĐ của hệ thống chủ thể có thẩm quyền. Từ đó, khuyến khích các bên giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo đúng trình tự luật định, hạn chế đến mức thấp nhất việc xảy ra các cuộc đình công tự phát, trái pháp luật.

4.1.2. 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

Theo số liệu thống kê từ Bộ LĐ – TB và XH, từ năm 1995 đến hết năm 2014, cả nước xảy ra hơn 5000 cuộc đình công thì 100% các cuộc đình công xảy ra là tự phát, trái pháp luật. Đình công thường được NLĐ sử dụng như một vũ khí đầu tiên và cuối cùng để buộc NSDLĐ lắng nghe và chấp nhận các yêu cầu của họ [40, tr.5]. Các cuộc đình công trái pháp luật xảy ra trong thời gian qua đã thể hiện rõ thực trạng kém phát triển, mang đậm tính tự phát của quan hệ lao động tập thể ở Việt Nam.

Trước tình trạng các cuộc đình công tự phát có xu hướng ngày càng gia tăng với quy mô lớn, ảnh hưởng đến an ninh, trật tự xã hội và môi trường đầu tư, làm thiệt hại cho NLĐ, cho doanh nghiệp và cho cả nền kinh tế, ngày 5/6/2008 Ban Bí Thư Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 22 - CT/TW về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp. Sau 5 năm triển khai thực hiện Chỉ thị số 22 - CT/TW, ngày 07/4/2014, Ban Bí Thư Trung ương Đảng đã có Kết luận số 96 – KL/TW về tiếp tục

đẩy mạnh việc thực hiện Chỉ thị số 22 – CT/TW. Theo đó, bên cạnh những kết quả đã đạt được thì quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ở nước ta còn “nhiều hạn chế, yếu kém, tiềm ẩn nhiều vấn đề đáng lo ngại”. Để xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, sớm khắc phục những hạn chế, yếu kém trên, Ban Bí Thư Trung ương Đảng yêu cầu “các cấp uỷ, tổ chức đảng, chính quyền, các doanh nghiệp, tổ chức đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân trong thời gian tới cần tiếp tục thực hiện tốt các nội dung yêu cầu của Chỉ thị số 22 – CT/TW về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp”.

Thực hiện Chỉ thị số 22 – CT/TW và Kết luận số 96 – KL/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng, thời gian qua, nhiều địa phương như Hà Nội, Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Hải Phòng... đã xây dựng các đề án phát triển quan hệ lao động trong doanh nghiệp giai đoạn 2014/2015 – 2020. Đề án phát triển quan hệ lao động trong doanh nghiệp giai đoạn 2014/2015 – 2020 của các địa phương đã đề ra nhiều giải pháp, nhiều hoạt động cụ thể nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp [78], [79], [80], [81]. Bên cạnh các nhóm giải pháp liên quan đến chủ thể quản lý của Nhà nước (như hình thành bộ phận chuyên trách về quan hệ lao động thuộc Sở LĐ – TB và XH với chức năng quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, tăng cường năng lực hoạt động của thanh tra lao động...); nhóm giải pháp liên quan đến các chính sách vĩ mô của Nhà nước và địa phương nhằm cải thiện, nâng cao điều kiện sống của NLĐ, các nhóm giải pháp còn lại đều liên quan đến việc nâng cao năng lực, trình độ của các bên trong quan hệ lao động tập thể nhằm tăng cường hiệu quả của TLTT trong các doanh nghiệp – đảm bảo có sự *TLTT một cách thực chất trong doanh nghiệp*, bởi vì TLTT một cách thực chất trong doanh nghiệp chính là điều kiện thiết yếu nhất để xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ, hạn chế tối đa các cuộc đình công xảy ra một cách tự phát.

Như đã phân tích ở chương 2, thúc đẩy sự phát triển của TLTT để tạo sự ổn định, hài hoà trong quan hệ lao động là một trong những mục tiêu quan trọng mà các quốc gia, trong đó có Việt Nam, đặt ra khi ban hành các quy phạm pháp luật để điều chỉnh quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Kết quả phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích cho thấy: bên cạnh một số quy định có tác dụng thúc đẩy sự phát triển của TLTT (như quy định về nguyên tắc tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết TCLĐ; quy định HGVLD, HĐTTLĐ phải có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng trước

khi tiến hành hoà giải vụ tranh chấp...), nhiều quy định của pháp luật hiện hành vẫn chưa có tác dụng thúc đẩy sự phát triển của TLTT. Chẳng hạn, pháp luật hiện hành chưa thừa nhận và bảo đảm thực hiện cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích do các bên tự thoả thuận; biên bản hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD, HĐTTLD không có giá trị như một bản TULĐTT; TTLĐ (ở doanh nghiệp được đình công) không được tiến hành đình công sau khi TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hoà giải nhưng không thành... Thực trạng pháp luật trên cho thấy sự cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhằm thúc đẩy sự phát triển của TLTT, từ đó xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hoà và tiến bộ trong doanh nghiệp theo đúng định hướng của Đảng Cộng sản Việt Nam.

4.1.3. 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

Từ khi được thành lập đến nay, ILO đã thông qua 189 công ước và 203 khuyến nghị. Những công ước và khuyến nghị của ILO được gọi chung là những “tiêu chuẩn lao động quốc tế”. Căn cứ vào nội dung của các công ước và khuyến nghị, ILO chia các công ước và khuyến nghị thành 21 nhóm, trong đó có nhóm về quan hệ lao động. Nhóm công ước và khuyến nghị của ILO về quan hệ lao động gồm 08 công ước và 11 khuyến nghị, liên quan đến các nội dung: quyền của NLD và NSDLĐ trong việc thành lập và gia nhập tổ chức đại diện cho quyền lợi của mình; quyền TLTT và thúc đẩy hoạt động TLTT; hợp tác hai bên tại nơi làm việc; đối thoại xã hội; tham vấn ba bên; hoạt động hoà giải và trọng tài lao động; thanh tra những khiếu nại về quan hệ lao động.

Với tư cách là thành viên của ILO, tính đến đầu năm 2016, Việt Nam đã phê chuẩn 21/189 công ước của ILO, trong đó có 01 công ước về quan hệ lao động - Công ước số 144 về tham khảo ý kiến ba bên về thúc đẩy việc thực hiện các quy phạm quốc tế về lao động. Với 07 công ước còn lại về quan hệ lao động (Công ước số 87 năm 1947 về quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức; Công ước số 98 năm 1949 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và TLTT; Công ước số 11 năm 1921 về quyền lập hội và liên kết của NLD nông nghiệp; Công ước số 135 năm 1971 về việc bảo vệ và những thuận lợi dành cho đại diện NLD trong các doanh nghiệp; Công ước số 141 năm 1975 về các tổ chức của những NLD nông thôn và vai trò của họ trong việc phát triển kinh tế, xã hội; Công ước số 151 năm 1978 về bảo vệ quyền tổ chức và những thủ tục xác định điều kiện làm việc trong ngành công vụ; Công ước số 154 năm 1981 về xúc tiến TLTT) thì có 02 công ước là

Công ước số 87 và Công ước số 98 nằm trong nhóm 08 công ước cơ bản của ILO quy định về tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản. Theo tuyên bố năm 1998 của ILO thì các nước thành viên của ILO, dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước cơ bản (Công ước số 87 và Công ước số 98 về quyền tự do liên kết và TLTT của NLD và NSDLĐ; Công ước số 29 và Công ước số 105 về xoá bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; Công ước số 138 và Công ước số 182 về cấm sử dụng lao động trẻ em, xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; Công ước số 100 và Công ước số 111 về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp), đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động cơ bản được đề cập trong các công ước đó.

Đặc biệt, ngày 4/2/2016, Việt Nam đã chính thức ký kết Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương. Cũng như các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới khác, Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương không đưa ra tiêu chuẩn riêng về lao động mà chỉ khẳng định lại các tiêu chuẩn lao động nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động mà tất cả các nước thành viên của Hiệp định đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực thi với tư cách thành viên ILO. Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương yêu cầu các nước quy định trong luật và áp dụng trên thực tế các biện pháp để bảo đảm thực thi đầy đủ Tuyên bố của ILO năm 1998 về các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc.

Như vậy, mặc dù chưa phê chuẩn hết các công ước của ILO về quan hệ lao động nhưng các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần nghiên cứu để áp dụng một cách linh hoạt, phù hợp với yêu cầu, điều kiện và hoàn cảnh của Việt Nam, từ đó góp phần làm cho pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của nước ta phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động.

Kết quả nghiên cứu pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích cho thấy bên cạnh một số quy định phù hợp với các công ước và khuyến nghị của ILO (quy định thành phần của HĐTTLD gồm đại diện cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, đại diện cho tổ chức công đoàn cấp tỉnh, đại diện cho tổ chức của NSDLĐ cấp tỉnh đã thể hiện việc áp dụng cơ chế ba bên trong quá trình giải quyết TCLĐ), nhiều quy định của pháp luật hiện hành còn chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động. Chẳng hạn, hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD chưa được “coi tương đương với các thoả thuận đạt được theo cách thông thường”; hoà giải và trọng tài tự nguyện chưa được quy định... Trong khi đó, nhiều quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi

ích của các nước trong khu vực và trên thế giới đã vận dụng linh hoạt và phù hợp các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động như: việc thừa nhận cơ chế giải quyết TCLĐ do các bên tự thoả thuận trong pháp luật của Campuchia và Malaysia; quy định kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích là một bản TULĐTT trong pháp luật của Indonesia, Newzeland, Pháp... hoặc có giá trị như một bản TULĐTT như quy định của pháp luật Campuchia... Những khác biệt trong quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của Việt Nam so với các nước trong khu vực phần nào sẽ ảnh hưởng đến sức hấp dẫn của thị trường lao động Việt Nam với các nhà đầu tư nước ngoài. Chính vì vậy, việc khắc phục những bất cập của pháp luật hiện hành không những làm tăng hiệu quả giải quyết các TCLĐTT về lợi ích trên thực tế mà còn đảm bảo sự phù hợp của pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cũng như với pháp luật các nước cùng khu vực.

Từ sự phân tích trên, có thể khẳng định: cùng với các yếu tố khác thuộc về con người và cơ chế quản lý của Nhà nước, 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 nhằm khắc phục những điểm bất hợp lý, bảo đảm tính khả thi của pháp luật, hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, 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.

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

Mặc dù định nghĩa về TCLĐTT về lợi ích không nằm trong hệ thống các quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhưng việc chuẩn hoá định nghĩa này có liên quan đến đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định khác của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Chẳng hạn, các kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định về hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích là bản TULĐTT hay là biên bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành phụ thuộc vào nội hàm của định nghĩa TCLĐTT về lợi ích. Vì vậy, cùng với việc hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích, cần hoàn thiện định nghĩa về TCLĐTT về lợi ích.

Định nghĩa về TCLĐTT về lợi ích được quy định tại khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2012 đã dẫn đến tình trạng một số tranh chấp phát sinh từ quá trình TLTT (tranh chấp phát sinh từ quá trình TLTT để gia hạn thời hạn có hiệu lực của

TU'LĐTT khi thoả ước sắp hết hạn/để tiếp tục thực hiện TU'LĐTT của doanh nghiệp cũ trong trường hợp có sự sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp; tranh chấp phát sinh từ việc NSDLĐ muốn thay đổi hoặc bổ sung một số nội dung đang có hiệu lực trong TU'LĐTT nhưng TTLĐ không đồng ý; tranh chấp phát sinh do quá trình TLTT ngành đi vào bế tắc) không được coi là TCLĐTT về lợi ích. Trong khi đó, các tranh chấp này chắc chắn sẽ không được giải quyết theo cơ chế giải quyết các TCLĐTT về quyền.

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 TU'LĐTT hay ký kết TU'LĐTT mới khi thoả ước sắp hết hạn, lựa chọn tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung TU'LĐTT cũ hay ký kết TU'LĐTT mới khi có sự thay đổi cơ cấu, thay đổi hình thức sở hữu doanh nghiệp.*

Đề xuất sửa đổi định nghĩa về TCLĐTT về lợi ích như trên sẽ có các ưu điểm sau: *Một là*, tạo sự bình đẳng cho các bên trong quá trình TLTT bởi lẽ với định nghĩa TCLĐTT về lợi ích được sửa đổi theo hướng này, quyền “khởi xướng” vụ TCLĐTT về lợi ích không chỉ thuộc về TTLĐ mà còn thuộc về NSDLĐ. *Hai là*, đảm bảo định nghĩa TCLĐTT về lợi ích bao trùm được hết các tranh chấp có thể phát sinh trong quá trình TLTT như tranh chấp phát sinh trong trường hợp một bên muốn tiếp tục thực hiện TU'LĐTT cũ nhưng bên kia lại muốn thương lượng để ký TU'LĐTT mới khi TU'LĐTT sắp hết hạn; tranh chấp phát sinh giữa NSDLĐ kế tiếp và đại diện TTLĐ trong trường hợp một bên muốn tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung TU'LĐTT cũ nhưng bên kia lại muốn ký TU'LĐTT mới khi có sự chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp. *Ba là*, đảm bảo định nghĩa TCLĐTT về lợi ích phù hợp với các quy định về TLTT ngành. Theo quy định của pháp luật, TLTT không chỉ được thực hiện trong phạm vi một doanh nghiệp mà còn được thực hiện trong phạm vi một ngành [54, Đ.69; Đ.87]. Rõ ràng khi quá trình TLTT để ký kết, sửa đổi, bổ sung, gia hạn TU'LĐTT ngành đi vào bế tắc thì TCLĐTT về lợi ích sẽ xuất hiện. Tuy nhiên pháp luật hiện hành lại không thừa nhận TCLĐTT về lợi ích xảy ra ngoài phạm vi một doanh nghiệp. Các cuộc đình công mặc dù phát sinh từ TCLĐTT về

lợi ích nhưng sẽ bị coi là trái pháp luật khi có sự tham gia của những NLD không cùng làm việc cho một NSDLĐ [54, K.2 Đ.215].

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.

Đề xuất mở rộng thẩm quyền của HGVLD với các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở *doanh nghiệp không được đình công* sẽ khắc phục được những bất cập của pháp luật hiện hành, đảm bảo cho hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ của Nhà nước được thực hiện đúng chức năng của mình, từ đó tạo sự chuyên nghiệp trong hoạt động giải quyết TCLĐ ở nước ta. HGVLD sẽ là chủ thể duy nhất thực hiện chức năng hoà giải TCLĐ tại cơ sở còn HĐTTLD sẽ chỉ thực hiện chức năng tài phán các TCLĐTT.

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.

Việc quy định số lượng HGVLD tối thiểu ở mỗi quận, huyện là 03 người nhằm tạo cơ hội cho các bên được thực hiện “thực sự” quyền lựa chọn HGVLD sẽ tham gia giải quyết tranh chấp của mình, tránh tình trạng quyền lựa chọn HGVLD chỉ mang tính hình thức. Ngoài ra, việc quy định số lượng HGVLD tối thiểu ở mỗi quận, huyện là 03 người còn đảm bảo có HGVLD để thay thế trong trường hợp một bên của tranh chấp có yêu cầu thay đổi HGVLD khi cho rằng HGVLD “có thể không vô tư hoặc không khách quan” khi giải quyết TCLĐ của mình [54, K.1 Đ.196].

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 và XH, do Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và 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.

Đề xuất này nhằm bổ sung đội ngũ HGVLD có địa vị xã hội cao, có uy tín rộng khắp trên toàn quốc, có sự hiểu biết sâu sắc về tình hình quan hệ lao động và

chính sách quan hệ lao động quốc gia. Đội ngũ HGVLD cấp quốc gia sẽ có thẩm quyền hoà giải các TCLĐTT về lợi ích phát sinh từ quá trình TLTT ngành, các TCLĐTT về lợi ích lớn, có tính chất phức tạp, có ảnh hưởng nghiêm trọng đến sự ổn định và phát triển của nền kinh tế quốc gia.

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 HĐTTLD ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương như hiện nay theo hướng chỉ thành lập một HĐTTLD 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. HĐTTLD sẽ có một danh sách TTVLD đại diện cho ba bên: Nhà nước, NLĐ và NSDLĐ. Các trọng tài viên của HĐTTLD hoạt động chuyên trách, do Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và XH bổ nhiệm với nhiệm kỳ 05 năm.

Quy định về cơ cấu, tổ chức của HĐTTLD theo hướng này nhằm các mục đích sau: *Một là*, việc thành lập duy nhất một HĐTTLD cấp nhà nước sẽ tạo cho TTVLD uy tín/địa vị xã hội cao hơn TTVLD thuộc tỉnh, thành phố. Vì vậy, sẽ thu hút được nhiều người đủ điều kiện trên toàn quốc nộp đơn dự tuyển, từ đó tạo thuận lợi cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền lựa chọn và bổ nhiệm được những TTVLD giỏi. *Hai là*, tạo sự chuyên nghiệp cũng như nâng cao hiệu quả của hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng trọng tài, bởi lẽ khi đảm nhiệm công việc trọng tài một cách chuyên trách, TTVLD sẽ có cơ hội tích lũy kinh nghiệm cũng như trau dồi chuyên môn, nghiệp vụ, từ đó kết quả giải quyết TCLĐTT về lợi ích được nâng cao hơn. *Ba là*, đảm bảo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 196 BLLĐ năm 2012 được thực hiện trên thực tế - các bên của TCLĐTT về lợi ích được thực hiện quyền yêu cầu thay đổi TTVLD đang giải quyết tranh chấp nếu có lý do cho rằng TTVLD đó có thể không vô tư hoặc không khách quan trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích. *Bốn là*, tạo tiền đề để bổ sung quy định cho phép các bên của TCLĐTT về lợi ích được quyền lựa chọn TTVLD giải quyết tranh chấp của mình trên cơ sở danh sách TTVLD đã được bổ nhiệm. *Năm là*, việc thành lập duy nhất một HĐTTLD cấp nhà nước với một số chi nhánh ở các tỉnh, thành phố xảy ra nhiều TCLĐTT sẽ góp phần tiết kiệm chi phí cho ngân sách Nhà nước.

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

* Tiêu chuẩn bổ nhiệm TTVLD

Đặc thù của TCLĐTT về lợi ích đòi hỏi các TTVLD phải tự “làm luật” để giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích mà mình đã thụ lý trên cơ sở đánh giá tổng thể nhiều yếu tố có liên quan như tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; thu

nhập hiện tại của NLD; mức sống trung bình tại địa phương; chính sách quan hệ lao động quốc gia cũng như chính sách thu hút vốn đầu tư nước ngoài... Do đó, ngoài yêu cầu phải là những người am hiểu pháp luật hoặc là các chuyên gia trong lĩnh vực tài chính, kế toán, doanh nghiệp, người được bổ nhiệm làm TTVLD còn phải là người có hiểu biết về quan hệ lao động, có kỹ năng hoà giải, có nghiệp vụ thu thập tài liệu, chứng cứ. Xuất phát từ các yếu tố trên, tiêu chuẩn bổ nhiệm TTVLD cần quy định cao hơn tiêu chuẩn bổ nhiệm HGVLD, đặc biệt là tiêu chuẩn bổ nhiệm TTVLD đại diện cho Nhà nước vì TTVLD đại diện cho Nhà nước sẽ đảm nhiệm vị trí Chủ tịch ban trọng tài. Không những đảm bảo lựa chọn được TTVLD giỏi, quy định điều kiện bổ nhiệm khắt khe còn gián tiếp tạo cho đội ngũ TTVLD một uy tín/địa vị xã hội cao, từ đó làm cho các bên tranh chấp tin tưởng vào phán quyết của trọng tài.

- *Tiêu chuẩn chung với mọi thành viên của HĐTTLD*: Ngoài các quy định về tiêu chuẩn quốc tịch, năng lực hành vi dân sự, tư cách đạo đức giống tiêu chuẩn bổ nhiệm HGVLD, pháp luật cần quy định độ tuổi bổ nhiệm TTVLD. Để trở thành TTVLD của HĐTTLD cấp nhà nước, người được bổ nhiệm phải đạt một độ tuổi nhất định. Độ tuổi này cần được quy định đảm bảo đủ để người được bổ nhiệm TTVLD tích lũy các kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm liên quan đến lĩnh vực quan hệ lao động cũng các kỹ năng “mềm” cần thiết của một người làm công tác giải quyết tranh chấp như kỹ năng thương lượng, hoà giải, kỹ năng giao tiếp... Kết quả nghiên cứu pháp luật của một số quốc gia trong khu vực cho thấy: quy định về độ tuổi để bổ nhiệm trọng tài viên có sự khác nhau ở các nước. Chẳng hạn, ở Indonesia, độ tuổi này là 45 tuổi [35, K.1 Đ.31] nhưng ở Campuchia, độ tuổi pháp luật quy định để bổ nhiệm TTVLD chỉ là 25 tuổi [17, Đ.6]. Xuất phát từ đặc thù của nước ta, pháp luật nên quy định độ tuổi bổ nhiệm TTVLD ít nhất từ 30 tuổi trở lên. Ở độ tuổi này, người được bổ nhiệm làm TTVLD đã có trên 05 năm kinh nghiệm làm việc thực tế sau khi tốt nghiệp đại học cũng như đạt được độ chín chắn nhất định trong giao tiếp, ứng xử.

Từ sự phân tích trên, có thể thấy các *tiêu chuẩn chung* để bổ nhiệm TTVLD của HĐTTLD cấp nhà nước cần được quy định như sau: (i) là công dân Việt Nam từ 30 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khoẻ và phẩm chất đạo đức tốt; (ii) không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án.

- *Tiêu chuẩn riêng với TTVLD đại diện cho Nhà nước*: TTVLD đại diện cho Nhà nước sẽ đảm nhiệm vai trò chủ tịch Ban trọng tài. Mặc dù khi giải quyết

TCLĐTT về lợi ích, Ban trọng tài lao động không căn cứ vào pháp luật hiện hành để ban hành phán quyết nhưng chủ tịch Ban trọng tài giữ một vai trò quan trọng trong quá trình xác minh, thu thập, đánh giá tài liệu, chứng cứ có liên quan đến vụ tranh chấp, trong quá trình soạn thảo và ban hành phán quyết phân xử vụ tranh chấp. Vì vậy, ngoài các tiêu chuẩn bổ nhiệm chung đã nêu trên, pháp luật cần quy định người được bổ nhiệm vào vị trí này phải đạt các tiêu chuẩn sau: (i) có bằng cử nhân Luật hoặc pháp luật tương đương khác; (ii) 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 NLD và NSDLĐ*: TTVLĐ đại diện cho NLD và NSDLĐ sẽ đảm nhiệm vai trò thành viên của Ban trọng tài, do đó các tiêu chuẩn quy định cho những người ứng cử vào vị trí này không cần khắt khe như tiêu chuẩn bổ nhiệm TTVLĐ đại diện cho Nhà nước. Pháp luật cần quy định người được bổ nhiệm vào vị trí này phải đạt các tiêu chuẩn sau: (i) có hiểu biết pháp luật lao động và/hoặc pháp luật có liên quan như tài chính, kế toán; (ii) 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. Cùng với quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm, quy định về thẩm quyền bổ nhiệm TTVLĐ thuộc về người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước cao nhất trong lĩnh vực lao động sẽ giúp nâng cao vị thế và uy tín xã hội cho đội ngũ TTVLĐ.

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

- *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 HĐTTLD về vụ TCLĐTT về lợi ích có giá trị thi hành bắt buộc với các bên tranh chấp.

Với đề xuất sửa đổi như trên, thẩm quyền của HĐTTLD khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích sẽ có 04 điểm thay đổi so với pháp luật hiện hành.

Một là, HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về lợi ích (cả tranh chấp phát sinh ở doanh nghiệp được đình công và tranh chấp phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân) bằng *phương thức trọng tài*. Phán quyết của HĐTTLD về vụ TCLĐTT về lợi ích có giá trị thi hành bắt buộc với các bên tranh chấp.

Quy định cho HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về lợi ích bằng phương thức trọng tài là cần thiết, nhằm đáp ứng các yêu cầu sau: (i) đảm bảo sự tuân thủ nguyên tắc quan trọng trong giải quyết TCLĐ – nguyên tắc “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”; (ii) tạo ra sự đa dạng các phương thức giải quyết TCLĐTT về lợi ích, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả của cơ chế giải quyết TCLĐ của Nhà nước; (iii) giúp cho vụ TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công được giải quyết dứt điểm trong hoà bình, hạn chế tối đa việc xảy ra các cuộc đình công.

Hai là, loại trừ thẩm quyền của HĐTTLD với các TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hoà giải thành nhưng một trong hai bên không thực hiện biên bản hoà giải thành.

Quy định HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hoà giải thành nhưng một trong hai bên không thực hiện biên bản hoà giải thành như pháp luật hiện hành sẽ làm suy giảm vị trí, vai trò của HGVLD cũng như giảm sút lòng tin của các bên vào thủ tục hoà giải tại HGVLD. Vì vậy, để góp phần nâng cao vị trí, vai trò của hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ của Nhà nước cũng như xây dựng thói quen tuân thủ pháp luật/tuân thủ các thoả thuận đã đạt được của các bên tranh chấp, cần loại trừ thẩm quyền của HĐTTLD với các TCLĐTT về lợi ích đã được hoà giải thành. Thay vì quy định cho HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hoà giải thành mà một bên không thực hiện biên bản hoà giải thành, pháp luật cần quy định giá trị pháp lý của hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD và cách thức đảm bảo thi hành chúng.

Ba là, HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công trong trường hợp được cả hai bên thoả thuận, thống nhất lựa chọn.

Đề xuất sửa đổi này xuất phát từ đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích. Với loại tranh chấp “đặc biệt” này, phương thức giải quyết phù hợp nhất là để các bên tự thương lượng, hoà giải. Nếu TCLĐTT về lợi ích đã được hoà giải nhưng không thành hoặc không được HGVLD hoà giải trong thời hạn luật định thì pháp luật cần quy định cho TTLĐ được quyền tiến hành các thủ tục để đình công. Bởi lẽ, xét về bản chất, quá trình TTLĐ tiến hành đình công cũng chính là quá trình TTLĐ dùng biện pháp khác nhằm thương lượng, “mặc cả” với NSDLĐ để giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo hướng có lợi nhất cho mình. Do đó, quy định cho phép TTLĐ đình công sau khi HGVLD đã hoà giải nhưng không thành/HGVLD không hoà giải TCLĐTT về lợi ích trong thời hạn luật định sẽ có tác dụng thúc đẩy sự phát triển của TLTT ở nước ta 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 được quy định trong Công ước số 98 của ILO về quyền được tổ chức và TLTT. Tuy nhiên, trong trường hợp TTLĐ không tiến hành đình công mà cùng thoả thuận, thống nhất với NSDLĐ lựa chọn giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng con đường hoà bình thông qua việc yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết thì HĐTTLĐ thụ lý giải quyết các TCLĐTT về lợi ích là hoàn toàn phù hợp.

Bốn là, việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công tại HĐTTLĐ là bắt buộc.

Quy định này xuất phát từ sự cần thiết phải duy trì sự ổn định trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân. Việc để TTLĐ tiến hành đình công khi TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hoà giải nhưng không thành hoặc không được HGVLD hoà giải trong thời hạn luật định, sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến nền kinh tế - xã hội cũng như sự ổn định của tình hình chính trị quốc gia. Vì vậy, với các TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân, quy định các bên phải giải quyết vụ tranh chấp bằng trọng tài bắt buộc là phù hợp, nhằm bảo đảm sự hài hoà giữa quyền và lợi ích của các bên tranh chấp với lợi ích công của xã hội.

4.2.2.3. Bãi bỏ quy định về thẩm quyền của Chủ tịch Uỷ ban nhân dân 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

Đề xuất sửa đổi này nhằm tạo sự thống nhất trong việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ của Nhà nước cũng như sự thống nhất trong hoạt động giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Dù phát sinh ở doanh nghiệp được đình công hay không được đình công thì đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích vẫn giống nhau. Vì vậy, chỉ nên quy định HĐTTLĐ là chủ thể duy nhất có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công và doanh nghiệp không được đình công sau khi HGVLD đã hoà giải nhưng không thành hoặc HGVLD không hoà giải trong thời hạn luật định.

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 tranh chấp lao động tập thể 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 các bên không thể tự giải quyết bằng thương lượng. 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. Cụ thể:

** 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 HĐTTLD 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.

Như đã trình bày, 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 HĐTTLD 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 HĐTTLD 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 HĐTTLD giải quyết.

Đề xuất bổ sung quy định về 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 trên có các ưu điểm sau: *Một là*, đảm bảo nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong quá trình giải quyết

TCLĐ. *Hai là*, khuyến khích sự phát triển của TLTT, hạn chế đến mức thấp nhất việc xảy ra các hành động phản ứng công nghiệp. Về bản chất, quá trình các bên tranh chấp thoả thuận về các phương thức/thủ tục phù hợp nhằm giải quyết TCLĐ phát sinh giữa họ chính là quá trình các bên tìm kiếm các giải pháp thay thế cho các hành động phản ứng công nghiệp. Thông thường, trong các thoả thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp tự nguyện, các bên thường có “cam kết hoà bình” – theo đó, các bên không được viện đến đình công hay đóng cửa doanh nghiệp trong thời gian giải quyết vụ tranh chấp bằng cơ chế hai bên đã thoả thuận. Hơn nữa, khi các bên đã thoả thuận được một cơ chế giải quyết tranh chấp của riêng mình thì mặc dù vụ TCLĐTT về lợi ích do một chủ thể thứ ba đứng ra giải quyết nhưng việc lựa chọn chủ thể thứ ba cũng như lựa chọn cách thức giải quyết vụ tranh chấp hoàn toàn do hai bên thống nhất lựa chọn. Thông qua việc xây dựng những phương án riêng để giải quyết vụ tranh chấp, các bên có thể xây dựng một thủ tục phù hợp với hoàn cảnh và nhu cầu cụ thể của mình. Khi thủ tục được thoả thuận là sáng tạo riêng của các bên thì các bên thường “sẽ chú tâm tới việc làm cho nó thành công” [10, tr.100]. Vì vậy, khi tham gia vào cơ chế giải quyết này, các bên sẵn sàng hợp tác và thiện chí để thương lượng, thoả thuận nhằm giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích trong hoà bình, từ đó thúc đẩy sự phát triển của TLTT. *Ba là*, giúp cho pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của Việt Nam phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động được quy định tại Công ước số 154 năm 1981 về xúc tiến TLTT và Khuyến nghị số 92 năm 1951 về hoà giải và trọng tài tự nguyện của ILO. *Bốn là*, giúp giảm bớt chi phí tài chính cho ngân sách Nhà nước. Khi các bên thoả thuận giải quyết TCLĐ bằng cơ chế giải quyết tranh chấp của riêng mình thì mọi chi phí tài chính để thiết lập bộ máy giải quyết tranh chấp cũng như chi phí cho quá trình giải quyết tranh chấp sẽ do các bên tự chi trả. *Năm là*, quy định kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích bằng thủ tục hoà giải do hai bên thoả thuận, phán quyết giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng thủ tục trọng tài do hai bên thoả thuận có giá trị như kết quả giải quyết vụ tranh chấp tại HGVLD, HĐTTLĐ; quy định có sự tiếp nối giữa cơ chế hoà giải do các bên tự thoả thuận với quyền đình công của TTLĐ và quyền yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết bằng trình tự luật định... sẽ có tác dụng khuyến khích các bên tôn trọng và áp dụng cơ chế giải quyết đã được các bên thoả thuận cũng như tạo cơ hội cho TCLĐTT về lợi ích được giải quyết trong hoà bình.

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

Để thống nhất với các đề xuất sửa đổi, bổ sung thẩm quyền của HGVLD, HĐTTLD khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích; đề xuất thừa nhận, ưu tiên áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp do các bên thoả thuận, trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công cần được quy định lại theo hướng sau:

** 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 các 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 thoả thuận về cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích của riêng mình:* vụ TCLĐTT về lợi ích 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
 - 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 HĐTTLD. Phán quyết của HĐTTLD có giá trị thi hành bắt buộc với hai bên tranh chấp.

Cụ thể: Khi một TCLĐTT về lợi ích phát sinh, hai bên sẽ thương lượng trực tiếp để giải quyết vụ tranh chấp. Nếu một trong hai bên từ chối thương lượng, vụ tranh chấp đã được giải quyết bằng thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện thì HGVLD sẽ tiến hành hoà giải vụ tranh chấp khi nhận được đơn yêu cầu của một trong hai bên. Tuy nhiên, nếu các bên đã có thoả thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp của mình thì vụ tranh chấp được ưu tiên giải quyết theo cơ chế đó. HGVLD chỉ được thụ lý giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích trong hai 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 cơ chế giải quyết đã thoả thuận mà yêu cầu HGVLD giải quyết theo trình tự luật định. Trường hợp HGVLD đã hoà giải TCLĐTT về lợi ích nhưng không thành hoặc hết

thời hạn luật định mà HGVLD không hoà giải thì TTLĐ có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Nếu trong cơ chế giải quyết TCLĐ các bên đã thoả thuận quy định vụ TCLĐTT về lợi ích phải được giải quyết bằng thủ tục trọng tài do hai bên thoả thuận sau khi đã hoà giải không thành thì vụ TCLĐTT về lợi ích sẽ được giải quyết theo thủ tục trọng tài đó. TTLĐ không được tiến hành đình công khi vụ TCLĐTT về lợi ích đang được giải quyết theo thủ tục trọng tài hai bên đã thoả thuận. TTLĐ cũng không được tiến hành đình công khi vụ TCLĐTT về lợi ích đang được giải quyết tại HĐTTLD (do cả hai bên thống nhất yêu cầu) trong trường hợp: các bên không có cơ chế giải quyết TCLĐ riêng; các bên đã có cơ chế giải quyết TCLĐ riêng nhưng cơ chế này không quy định vụ tranh chấp giải quyết bằng thủ tục trọng tài; thủ tục trọng tài hai bên thoả thuận không thể áp dụng được; thủ tục trọng tài hai bên thoả thuận áp dụng được nhưng cả hai bên thống nhất không áp dụng thủ tục trọng tài đã thoả thuận. Phán quyết của HĐTTLD/chủ thể có thẩm quyền trọng tài do hai bên thoả thuận có giá trị thi hành bắt buộc với hai bên tranh chấp (Xem hình 4.1).

So với trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công của pháp luật hiện hành, trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo hướng trên có một số thay đổi sau: các bên được áp dụng thủ tục do mình tự thoả thuận để giải quyết vụ tranh chấp; hoà giải chỉ được thực hiện 01 lần, do HGVLD tiến hành; TTLĐ được quyền tiến hành các thủ tục luật định để đình công sau khi TCLĐTT về lợi ích đã được HGVLD hoà giải nhưng không thành hoặc HGVLD không hoà giải trong thời hạn luật định hoặc vụ tranh chấp đã được hoà giải theo thủ tục hai bên thoả thuận (cơ chế giải quyết TCLĐ hai bên thoả thuận chỉ quy định vụ tranh chấp giải quyết bằng hòa giải) nhưng không thành; vụ tranh chấp chỉ được giải quyết tại HĐTTLD bằng phương thức trọng tài khi cả hai bên thống nhất lựa chọn.

(ii) Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể 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
 - 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: vụ tranh chấp được giải quyết theo bước 2.
- **Bước 2:** Trọng tài (bắt buộc) tại HĐTTLD. Phán quyết của HĐTTLD có giá trị thi hành bắt buộc với hai bên tranh chấp.

Với đề xuất sửa đổi như trên, trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công sẽ khác với quy định của pháp luật hiện hành [22, Đ.4] ở các điểm sau: TCLĐTT về lợi ích vẫn được giải quyết bằng hoà giải bắt buộc (sau khi TLTT không thành) nhưng do HGVLD tiến hành; TCLĐTT về lợi ích được giải quyết bằng phương thức trọng tài bắt buộc tại HĐTTLD sau khi đã qua thủ tục hoà giải tại HGVLD nhưng không thành hoặc không được HGVLD hoà giải trong thời hạn luật định; thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại Chủ tịch UBND cấp tỉnh bị bãi bỏ.

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:* Cần sửa đổi quy định cho phép bên yêu cầu hoà giải được chọn HGVLD như hiện nay theo hướng kết hợp cả phương thức thoả thuận chọn HGVLD và phương thức cử HGVLD. Theo đó, 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.

Việc cho phép hai bên tranh chấp cùng thoả thuận để lựa chọn HGVLD giải quyết TCLĐ sẽ tạo cho các bên của tranh chấp tâm lý yên tâm, tin tưởng hơn vào chủ thể hoà giải vì đó là người được cả hai bên thống nhất lựa chọn. Tuy nhiên, với đặc điểm của quan hệ lao động tập thể ở nước ta hiện nay, việc thoả thuận để lựa chọn 01 HGVLD duy nhất tiến hành giải quyết TCLĐ không phải là công việc dễ thực hiện trên thực tế bởi lẽ xu hướng chọn HGVLD của mỗi bên tranh chấp sẽ là khác nhau. Hơn nữa, việc thoả thuận chọn HGVLD chỉ thực hiện được khi cả hai

bên cùng mong muốn và có thiện chí giải quyết TCLĐ bằng hoà giải. Thực tiễn áp dụng quy định này sẽ xảy ra khả năng hai bên không thống nhất chọn được HGVLD sẽ giải quyết tranh chấp cho mình. Vì vậy, quy định theo hướng kết hợp giữa thoả thuận chọn HGVLD và cử HGVLD sẽ đảm bảo có HGVLD giải quyết vụ TCLĐ trong trường hợp hai bên không thể thoả thuận được việc chọn một HGVLD. Mặc dù do Phòng LĐ – TB và XH cử nhưng HGVLD vẫn đảm bảo yếu tố khách quan hơn so với trường hợp HGVLD do một bên lựa chọn.

- *Về lựa chọn TTVLD giải quyết TCLĐTT về lợi ích:* Cần bổ sung quy định về lựa chọn TTVLD giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo hướng: 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 HĐTTLD tại các tỉnh, thành phố sẽ chỉ định 01 TTVLD từ danh sách TTVLD 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 TTVLD thì trọng tài viên này sẽ được Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và XH hoặc Trưởng chi nhánh HĐTTLD tại các tỉnh, thành phố chỉ định.

Quy định cho phép các bên của tranh chấp được quyền lựa chọn TTVLD giải quyết tranh chấp cho mình nhằm đảm bảo quyền tự quyết định của các bên tranh chấp. Ngoài ra, cũng như ưu điểm của việc lựa chọn HGVLD, việc cho phép mỗi bên của tranh chấp chọn 01 TTVLD và TTVLD thứ ba sẽ do hai TTVLD chọn sẽ tạo cho các bên tranh chấp tâm lý yên tâm và tin tưởng hơn vào phán quyết của Ban trọng tài.

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 thỏa 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 HGVLD, HĐTTLĐ.

- Quy định chi tiết về quyền của HGVLD, TTVLD trong hoạt động xác minh, thu thập chứng cứ để giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo hướng: HGVLD, TTVLD 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. Cụ thể: khi giải quyết các TCLĐTT về lợi ích, HGVLD, TTVLD được thực hiện các hoạt động nhằm xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ để hiểu rõ về tình hình kinh tế của doanh nghiệp và tình hình xã hội của NLĐ tham gia tranh chấp; yêu cầu các bên xuất trình bất cứ tài liệu hoặc thông tin về kinh tế, kế toán, thống kê, tài chính hoặc các thông tin hành chính cần thiết cho công việc của hội đồng; phỏng vấn bất kỳ NLĐ nào có liên quan trong doanh nghiệp; yêu cầu các bên và nhân chứng tham dự để cung cấp bằng chứng, lấy lời khai.

Quy định về quyền xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ của HGVLD, TTVLD theo hướng này đảm bảo cho hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích được tiếp cận với những thông tin quan trọng, có liên quan trực tiếp đến nội dung tranh chấp, từ đó có đủ cơ sở để giải quyết vụ tranh chấp một cách thực sự công bằng, hợp lý, đảm bảo sự hài hoà giữa lợi ích của hai bên tranh chấp và lợi ích công của toàn xã hội.

- Bổ sung quy định về trách nhiệm giữ bí mật thông tin thu được trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HGVLD, TTVLD và chế tài xử lý trong trường hợp các chủ thể này vi phạm. Đề xuất này nhằm bảo vệ quyền lợi của những người cung cấp thông tin cũng như tăng cường hiệu quả của công tác giải quyết các TCLĐTT về lợi ích. Chỉ khi các thông tin do mình cung cấp được bảo mật thì mới khuyến khích được các bên cung cấp các tài liệu, chứng cứ quan trọng, có giá trị cho việc giải quyết tranh chấp. Hành vi tiết lộ các thông tin thu thập được trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HGVLD, TTVLD cần bị áp dụng các hình thức xử lý phù hợp. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền có thể bổ sung vào Điều 23 Nghị định số 95/2013/NĐ – CP (vi phạm quy định về giải quyết TCLĐ) các mức

phạt tiền khi HGVLD, TTVLD có hành vi tiết lộ các thông tin thu được trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

- *Quy định cụ thể hơn về trách nhiệm của các chủ thể khi được HGVLD, TTVLD 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 theo hướng:* khi nhận được yêu cầu cung cấp tài liệu, chứng cứ có liên quan đến vụ tranh chấp của chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ, các bên của tranh chấp hoặc những người có liên quan phải thực hiện theo quy định. Trường hợp các bên tranh chấp và những người có liên quan cố tình không cung cấp tài liệu, chứng cứ hoặc cố tình cản trở hoạt động xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ của HGVLD, TTVLD thì hành vi đó sẽ bị coi là vi phạm pháp luật và bị cơ quan có thẩm quyền áp dụng hình thức phạt tiền. Đề xuất này nhằm đảm bảo quyền xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ của các chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ được thực thi trên thực tế.

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 TTVLD. Nếu một TTVLD không đồng ý với quyết định của đa số, TTVLD đó có thể ghi lại sự bất đồng ý kiến của mình làm phụ lục cho quyết định của Ban trọng tài lao động.

Việc sửa đổi quy định về trình tự tiến hành phiên họp giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLĐ theo hướng này xuất phát từ việc sửa đổi quy định về thẩm quyền của HĐTTLĐ. Thay vì thực hiện chức năng hoà giải như HGVLD, HĐTTLĐ có thẩm quyền tài phán bằng việc ban hành quyết định để giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích trong trường hợp hai bên không thể tự thương lượng được.

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.

Theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 4 Nghị định số 41/2013/NĐ – CP ngày 8/5/2013, TTLĐ và NSDLĐ trong doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân phải “thực hiện những nội dung đã được hai bên thống nhất” ngay sau khi kết thúc phiên họp TLTT. Tuy nhiên, Nghị định số 41/2013/NĐ - CP ngày 8/5/2013 hoàn toàn không quy định giá trị pháp lý của biên bản TLTT thành cũng như chế tài xử lý nếu các bên không thực hiện. Thực trạng pháp luật này dẫn đến quyền lợi của một bên có thể bị ảnh hưởng trong trường hợp bên kia không thực hiện biên bản TLTT thành (do các bên chỉ được quyền yêu cầu HĐTTLĐ hoà giải nếu phiên họp TLTT không thành). Vì vậy, 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.

Xuất phát từ đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích, 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.

Ngoài việc phù hợp với điều kiện và đặc điểm của quan hệ lao động tập thể ở Việt Nam giai đoạn hiện nay, việc sửa đổi quy định về hình thức ghi nhận và giá trị pháp lý của hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD theo hướng này sẽ phù hợp với hoạt động hoà giải loại tranh chấp “đặc biệt” như TCLĐTT về lợi ích. Về bản chất, các cuộc đàm phán trong giai đoạn hoà

giải là bước mở rộng của quá trình đàm phán trực tiếp giữa các bên với sự hỗ trợ của HGVLD nhằm đạt được sự nhất trí chung. Do đó, kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích thực chất là sản phẩm của quá trình TLTT giữa hai bên. Quy định thời hạn có hiệu lực của bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành và thời hạn các bên được quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung những nội dung có liên quan trong bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành có tác dụng tạo sự ổn định cho quan hệ lao động. Ngoài ra, quy định hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích có giá trị như một TULĐTT còn giúp cho pháp luật nước ta phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động - đảm bảo kết quả hoà giải các TCLĐTT về lợi ích “được coi tương đương với các thoả thuận đạt được theo cách thông thường” như Khuyến nghị số 92 năm 1951 về hoà giải và trọng tài tự nguyện của ILO đã đề xuất [68, phần 1].

- Về giá trị pháp lý các phán quyết của HĐTTLĐ khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích

Tương tự như bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành tại HGVLD, 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.

Đề xuất sửa đổi, bổ sung quy định về giá trị pháp lý các phán quyết của HĐTTLĐ khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích theo hướng này xuất phát từ đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích. Về bản chất, khi tiến hành phân xử vụ TCLĐTT về lợi ích là trọng tài lao động đã dùng quyền lực của mình để thay thế sự thoả thuận của các bên nhằm quyết định những điều khoản của một bản thoả thuận tập thể sẽ điều chỉnh mối quan hệ giữa họ. Do đó, quy định phán quyết của HĐTTLĐ có giá trị như một TULĐTT sẽ đảm bảo kết quả giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLĐ được coi tương đương với các thoả thuận mà các bên tranh chấp đạt được theo cách thông thường.

Thứ sáu, kéo dài thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD và HĐTTLĐ.

- *Về thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD*: Mặc dù pháp luật hiện hành đã tăng thời hạn giải quyết TCLĐ tại HGVLD từ 03 ngày làm việc lên 05 ngày làm việc, nhưng như đã phân tích ở chương 3, thời gian thực tế HGVLD có được để giải quyết vụ TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói riêng vẫn chỉ là 03 ngày làm việc. Quy định thời hạn giải quyết quá ngắn như hiện nay sẽ ảnh hưởng đến chất lượng của việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích. Để đảm bảo cho HGVLD có đủ thời gian cần thiết hoà giải hiệu quả vụ TCLĐTT về lợi ích, pháp luật cần quy định thời hạn tối đa HGVLD tiến hành hoà giải TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công là 10 ngày làm việc; thời hạn tối đa HGVLD tiến hành hoà giải các TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân là 07 ngày làm việc. Đây là khoảng thời gian phù hợp, vừa đủ để HGVLD gặp gỡ hai bên tranh chấp, tiến hành xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ, tham khảo ý kiến chuyên gia (nếu cần thiết), xây dựng phương án hoà giải, thông báo triệu tập hai bên đến phiên họp hoà giải, mở phiên họp hoà giải lần thứ hai khi một bên tranh chấp vắng mặt có lý do chính đáng.

- *Về thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HĐTTLD*: cùng với việc quy định cho HĐTTLD được thực hiện chức năng tài phán vụ TCLĐTT về lợi ích, cần kéo dài thời hạn tối đa HĐTTLD giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích. Đối với TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công, thời hạn tối đa HĐTTLD giải quyết là 15 ngày làm việc; đối với TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp không được đình công, thời hạn tối đa HĐTTLD giải quyết là 10 ngày làm việc. Vì pháp luật hiện hành không quy định HGVLD phải có trách nhiệm chuyển hồ sơ vụ việc cho HĐTTLD. Hơn nữa, nhiều trường hợp vụ TCLĐTT về lợi ích sẽ không qua thủ tục hoà giải tại HGVLD do HGVLD không hoà giải tranh chấp trong thời hạn luật định. Do đó, khoảng thời gian 15 ngày/10 ngày làm việc mới đủ để HĐTTLD tiến hành các hoạt động nghiệp vụ cần thiết khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

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

- *Căn cứ xác định HGVLD, TTVLD “không vô tư” hoặc “không khách quan”*: Để đảm bảo thống nhất trong thực tiễn áp dụng, cần quy định cụ thể về căn cứ xác định HGVLD, TTVLD “không vô tư” hoặc “không khách quan” trong quá trình các chủ thể này đang giải quyết TCLĐ nói chung, TCLĐTT về lợi ích nói

riêng theo hướng: các bên của tranh chấp có quyền yêu cầu thay đổi HGVLD, TTVLD khi: (i) HGVLD, TTVLD là người thân thích của một trong hai bên tranh chấp (đại diện TTLĐ hoặc NSDLĐ) như là vợ, chồng, cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi, con đẻ, con nuôi, anh ruột, chị ruột, em ruột của một trong hai bên tranh chấp; (ii) có căn cứ rõ ràng để cho rằng HGVLD, TTVLD có thể không vô tư trong khi làm nhiệm vụ trong các trường hợp khác (như trong quan hệ tình cảm, quan hệ thông gia, quan hệ công tác, quan hệ kinh tế...).

- Thủ tục thay đổi HGVLD, TTVLD

+ Thủ tục thay đổi HGVLD đang giải quyết TCLĐTT về lợi ích: khi một bên tranh chấp muốn thay đổi HGVLD thì phải có đơn đề nghị thay đổi HGVLD gửi cho Phòng LĐ – TB và XH. Đơn đề nghị phải nêu rõ lý do đề nghị thay đổi HGVLD. Trường hợp tại phiên họp hoà giải TCLĐTT về lợi ích, một bên tranh chấp muốn thay đổi HGVLD thì phiên họp sẽ được tạm hoãn trong một thời hạn nhất định. Trong thời hạn 01 ngày, kể từ ngày nhận được đơn, Phòng LĐ – TB và XH có trách nhiệm xem xét đơn và trả lời cho bên yêu cầu. Nếu có đủ cơ sở chấp nhận đơn yêu cầu thay đổi HGVLD, Phòng LĐ – TB và XH sẽ đề hai bên thoả thuận lại việc chọn 01 HGVLD khác từ danh sách HGVLD đã được bổ nhiệm. Nếu hai bên không chọn được, Phòng LĐ – TB và XH sẽ chỉ định HGVLD trong thời hạn 01 ngày, kể từ ngày hai bên không thoả thuận lựa chọn được HGVLD khác thay thế cho HGVLD đang giải quyết vụ tranh chấp.

+ Thủ tục thay đổi TTVLD đang giải quyết TCLĐTT về lợi ích: Vì TTVLD do các bên lựa chọn từ danh sách TTVLD đại diện cho mình nên khi TTLĐ hay NSDLĐ muốn thay đổi TTVLD mà mình đã lựa chọn thì họ phải có đơn yêu cầu, nêu rõ lý do và gửi cho Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và XH hoặc Trưởng chi nhánh của HĐTTLD tại các tỉnh, thành phố. Nếu chấp nhận đơn yêu cầu thay đổi, Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và XH hoặc Trưởng chi nhánh của HĐTTLD sẽ thông báo cho bên yêu cầu thay đổi TTVLD biết để tiến hành các thủ tục lựa chọn lại TTVLD.

Trong trường hợp một trong hai bên muốn thay đổi TTVLD là Chủ tịch Ban trọng tài thì thủ tục cũng tương tự như trường hợp một trong hai bên muốn thay đổi TTVLD mà họ đã lựa chọn. Nếu chấp nhận đơn yêu cầu thay đổi, Bộ trưởng Bộ LĐ – TB và XH hoặc Trưởng chi nhánh của HĐTTLD tại các tỉnh, thành phố sẽ thông báo cho hai TTVLD biết để tiến hành các thủ tục lựa chọn lại TTVLD thứ ba từ danh sách TTVLD đại diện cho Nhà nước.

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: HGVLĐ, 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 HGVLĐ, HĐTTLĐ. Quy định theo hướng này sẽ khắc phục tình trạng các bên tranh chấp cố tình viện lý do để vắng mặt tại các phiên họp giải quyết tranh chấp cũng như tạo được sự thống nhất trong áp dụng pháp luật.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Trên cơ sở các vấn đề lý luận ở chương 2, kết quả đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành ở chương 3, chương 4 của luận án xác định những yêu cầu cơ bản đối với việc hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam, từ đó đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật hiện hành. Qua quá trình nghiên cứu này, 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. Mặc dù định nghĩa về TCLĐTT về lợi ích không nằm trong hệ thống các quy định của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích nhưng việc chuẩn hoá định nghĩa này có liên quan đến các kiến nghị hoàn thiện các quy định khác của pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Vì vậy, luận án đã kiến nghị sửa đổi định nghĩa TCLĐTT về lợi ích theo hướng mở rộng phạm vi chủ thể có quyền khởi xướng tranh chấp cũng như phạm vi những tranh chấp có thể phát sinh từ quá trình TLTT.

3. Nhằm hoàn thiện quy định về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích, luận án đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định như: mở rộng thẩm quyền hoà giải của HGVLĐ với các TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở doanh nghiệp không được đình công; quy định số lượng HGVLĐ tối thiểu ở một quận, huyện là 03 người; thành lập đội ngũ HGVLĐ cấp quốc gia; chỉ thành lập một HĐTTLĐ cấp nhà nước nằm trong Bộ LĐ – TB và XH với một danh sách TTVLĐ đại diện cho ba bên; bổ sung các quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm và thẩm quyền bổ nhiệm TTVLĐ; không quy định cho HĐTTLĐ giải quyết những TCLĐTT về lợi ích đã

được HGVLD hoà giải thành nhưng một bên không thực hiện; không nên tiếp tục duy trì thẩm quyền của Chủ tịch UBND cấp tỉnh trong việc giải quyết các TCLĐTT về lợi ích ở doanh nghiệp không được đình công, hoạt động trong các ngành hoặc lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế quốc dân.

4. Với việc sửa đổi, bổ sung quy định về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích, luận án đề xuất bổ sung quy định về thừa nhận và ưu tiên áp dụng cơ chế giải quyết do các bên thoả thuận để giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công; sửa đổi các quy định về lựa chọn HGVLD, TTVLD; bổ sung thêm quyền cho HGVLD và TTVLD trong quá trình xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ nhằm giải quyết vụ tranh chấp; sửa đổi quy định về hình thức ghi nhận kết quả hoà giải thành các TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD; bổ sung quy định về giá trị pháp lý của phán quyết do Ban trọng tài ban hành khi giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích; sửa đổi quy định về thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD và HĐTTLD theo hướng kéo dài hơn; bổ sung quy định xác định HGVLD, TTVLD không vô tư, không khách quan trong quá trình giải quyết vụ TCLĐ; 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.

KẾT LUẬN

Với mục đích góp phần hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích của Việt Nam, luận án đã nghiên cứu một cách có hệ thống và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận về TCLĐTT về lợi ích và pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích; thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích, từ đó đề xuất một số kiến nghị sửa đổi, bổ sung pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích ở Việt Nam. Qua việc nghiên cứu các vấn đề lớn nêu trên, luận án 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 là loại tranh chấp “đặc biệt”- 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. Chính vì vậy, TCLĐTT về lợi ích là một loại 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.

Về nguyên tắc giải quyết TCLĐTT về lợi ích: xuất phát từ đặc điểm của TCLĐTT về lợi ích cũng như mục đích điều chỉnh bằng pháp luật quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích, việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích phải tuân theo hai nguyên tắc cơ bản. Đó là: (i) tôn trọng, bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên trong quá trình giải quyết TCLĐTT về lợi ích; (ii) 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.

Về phương thức giải quyết TCLĐTT về lợi ích: vì TCLĐTT về lợi ích phát sinh khi không có hành vi vi phạm của bất kỳ bên nào nên thương lượng, hoà giải

và trọng tài tự nguyện là các phương thức chủ yếu được áp dụng để giải quyết TCLĐTT về lợi ích.

Về hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích: pháp luật các nước thường quy định thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích cho HGVLD và Trọng tài lao động.

Về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích: mặc dù có sự khác nhau liên quan đến tính bắt buộc hay tự nguyện khi áp dụng các phương thức giải quyết tranh chấp được ghi nhận nhưng nhìn chung, khi một TCLĐTT về lợi ích phát sinh, phương thức giải quyết tranh chấp được áp dụng đầu tiên là thương lượng. Sau khi thương lượng không thành hoặc một bên từ chối thương lượng hoặc thương lượng thành nhưng một bên không thực hiện thì TCLĐTT về lợi ích sẽ được giải quyết bằng hoà giải. Việc hoà giải TCLĐTT về lợi ích có thể là tự nguyện hay bắt buộc tùy từng quốc gia. Sau khi đã giải quyết tranh chấp bằng hoà giải nhưng không thành, TTLĐ có quyền đình công hoặc hai bên tranh chấp có thể thoả thuận lựa chọn giải quyết TCLĐTT về lợi ích bằng trọng tài tự nguyện. Đối với TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân thì pháp luật các nước thường quy định tranh chấp phải giải quyết bằng trọng tài bắt buộc.

4. Pháp luật giải quyết TCLĐTT về lợi ích hiện hành của Việt Nam đã có nhiều sửa đổi, bổ sung. 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 nhằm khắc phục những điểm bất hợp lý, bảo đảm tính khả thi của pháp luật, 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.

6. Trên cơ sở yêu cầu đặt ra, luận án đã đề xuất sửa đổi, bổ sung một số kiến nghị 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.

Đối với định nghĩa về TCLĐTT về lợi ích: luận án đề xuất sửa đổi định nghĩa theo hướng mở rộng phạm vi chủ thể có quyền khởi xướng tranh chấp cũng như phạm vi những tranh chấp được xác định là TCLĐTT về lợi ích.

Đối với quy định về chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp: luận án đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định liên quan đến tổ chức và hoạt động của HGVLD; tổ chức và hoạt động của HĐTTLD. Ngoài ra, luận án còn đề xuất bãi bỏ quy định về thẩm quyền của Chủ tịch UBND cấp tỉnh trong việc giải quyết TCLĐTT về lợi ích xảy ra ở doanh nghiệp không được đình công.

Đối với quy định về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích: luận án đề xuất việc thừa nhận và ưu tiên áp dụng cơ chế giải quyết do các bên thoả thuận để giải quyết TCLĐTT về lợi ích phát sinh ở doanh nghiệp được đình công. Ngoài ra, luận án còn kiến nghị hoàn thiện các quy định khác liên quan đến trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích như việc lựa chọn HGVLD và TTVLD; hoạt động xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ của HGVLD, HĐTTLD; kéo dài thời hạn giải quyết TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD, HĐTTLD; giá trị pháp lý của biên bản ghi nhớ kết quả hoà giải thành TCLĐTT về lợi ích tại HGVLD và giá trị của phán quyết do HĐTTLD ban hành...

**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.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. Ban Bí Thư Trung ương Đảng (2008), *Chỉ thị số 22/CT/TW ngày 5/6/2008 về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp*.
2. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2014), *Kết luận số 96 – KL/TW ngày 7/4/2014 về tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện Chỉ thị số 22 – CT/TW ngày 5/6/2008 về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp*.
3. Triệu Thạch Bảo và Dương Mẫn (2008), *Bàn về kinh tế thị trường Trung Quốc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Bích (2006), *Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh.
5. Đỗ Ngân Bình (2003), “Một số điểm cần sửa đổi, bổ sung trong Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động”, *Tạp chí Luật học*, (4).
6. Đỗ Ngân Bình (2005), *Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
7. Đỗ Ngân Bình (2007), “Một số ý kiến về Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động và đình công”, *Tạp chí Khoa học pháp lý*, (2).
8. Đỗ Ngân Bình (2010), *Hoàn thiện các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tập thể trong Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2006*, (bài viết trong Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở “Nghiên cứu nhằm góp phần sửa đổi, bổ sung BLLĐ trong giai đoạn hiện nay” do Tiến sĩ Trần Thị Thúy Lâm làm chủ nhiệm đề tài).
9. Nguyễn Văn Bình (2006), “Hòa giải các tranh chấp lao động trong giai đoạn tiền tố tụng – một số vấn đề đặt ra và hướng hoàn thiện”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (3).
10. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2006), *Thủ tục hoà giải và trọng tài các tranh chấp lao động* (bản dịch tiếng Việt của cuốn “*Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study*” do Eladio Daya, chuyên gia của ILO xuất bản năm 1995).

11. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.
12. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (1997), *Thông tư số 10/BLĐTBXH – TT ngày 25/3/1997 hướng dẫn việc tổ chức, hoạt động của hội đồng hoà giải cơ sở, hoà giải viên lao động của cơ quan lao động quận, huyện, thành phố, thị xã, thị trấn thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương*.
13. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2007), *Thông tư số 22/2007/TT – BLĐTBXH ngày 23/10/2007 hướng dẫn về tổ chức, hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở và Hoà giải viên lao động*.
14. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2007), *Thông tư số 23/2007/TT – BLĐTBXH ngày 23/10/2007 hướng dẫn về tổ chức, hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động*.
15. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2013), *Thông tư số 08/2013/TT – BLĐTBXH ngày 10/6/2013 hướng dẫn Nghị định số 46/2013/NĐ – CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động*.
16. Campuchia (1997), *Bộ luật lao động* (bản dịch tiếng Việt trong *Pháp luật Lao động các nước Asean*, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xuất bản năm 2010, Nxb Lao động – Xã hội)
17. Campuchia (2004), *Thông báo số 99 về Hội đồng trọng tài* (bản dịch tiếng Việt trong *Nghiên cứu về mô hình và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động ở Campuchia*, ILO Việt Nam xuất bản tháng 11/2009).
18. Nguyễn Hữu Chí (1997), “Hòa giải và trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động”, *Tạp chí Luật học*, (4).
19. Nguyễn Hữu Chí (2002), “Những điểm mới của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, (12).
20. Chính phủ (2007), *Nghị định số 133/2007/NĐ – CP ngày 8/8/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động*.
21. Chính phủ (2007), *Nghị định số 122/2007/NĐ – CP ngày 27/7/2007 quy định Danh mục doanh nghiệp không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công*.
22. Chính phủ (2013), *Nghị định số 41/2013/NĐ – CP ngày 8/5/2013 quy định chi tiết thi hành Điều 220 của Bộ luật Lao động Danh mục đơn vị sử dụng*

lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.

23. Chính phủ (2013), *Nghị định số 43/2013/NĐ – CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động.*
24. Chính phủ (2013), *Nghị định số 46/2013/NĐ – CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.*
25. Chính phủ (2013), *Nghị định số 95/2013/NĐ – CP ngày 22/8/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*
26. Chính phủ (2015), *Nghị định số 05/2015/NĐ – CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.*
27. Trương Lâm Danh (2010), *Đánh giá phương pháp giải quyết tình thế đối với các cuộc đình công trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*, Kỷ yếu hội thảo “Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam – những bất cập và hướng hoàn thiện”
28. Hồ Xuân Dũng (2010), *Một số ý kiến về cơ chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động tập thể*, Kỷ yếu hội thảo “Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam – những bất cập và hướng hoàn thiện”.
29. Trịnh Thị Thu Hà (2009), *So sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về giải quyết tranh chấp lao động*, Luận văn thạc sĩ luật học, Khoa Luật – Trường Đại học quốc gia Hà Nội.
30. Trần Hoàng Hải (2011), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
31. Trần Hoàng Hải và Đinh Thị Chiến (2010), “Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể”, *Tạp chí Luật học*, (10).
32. Đào Thị Hằng (2003), “Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo BLLĐ và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động”, *Tạp chí Luật học*, (1).
33. Nguyễn Việt Hoàng (2005), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động của Việt Nam nhìn từ góc độ so sánh với Luật lao động Thái Lan*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

34. Đào Xuân Hội (2012), “Một số vấn đề về phân loại tranh chấp lao động và thẩm quyền xử lý tranh chấp lao động tập thể về quyền và lợi ích”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (7).
35. Indonesia (2004), Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động (bản dịch tiếng Việt trong *Pháp luật Lao động các nước Asean*, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xuất bản năm 2010, Nxb Lao động – Xã hội).
36. Indonesia (2003), *Luật về nhân lực* (bản dịch tiếng Việt trong *Pháp luật Lao động các nước Asean*, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xuất bản năm 2010, Nxb Lao động – Xã hội)
37. Lào (2007), *Bộ luật Lao động*, (bản dịch tiếng Việt trong *Pháp luật Lao động các nước Asean*, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xuất bản năm 2010, Nxb Lao động – Xã hội)
38. Trần Thị Thúy Lâm (1996) “Một số vấn đề về tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể”, *Tạp chí Luật học*, (5).
39. Trần Thị Thúy Lâm (2010) *Nghiên cứu nhằm góp phần sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động trong giai đoạn hiện nay*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Trường Đại học Luật Hà Nội.
40. Chang Hee Lee (2006), *Quan hệ lao động và vấn đề giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam*, (tài liệu Dự án Quan hệ lao động ILO/Việt Nam).
41. Liên đoàn lao động thành phố Hà Nội (2014), *Báo cáo tình hình tranh chấp lao động tập thể và đình công trên địa bàn Hà Nội từ 2008 đến nay*.
42. Nga (2001), *Bộ luật Lao động*.
43. Nguyễn Văn Nhiễm (2010), *Hiệu quả của cơ chế giải quyết TCLĐTT theo pháp luật hiện hành, những kiến nghị và giải pháp để hoàn thiện pháp luật*, kỷ yếu hội thảo “Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam – những bất cập và hướng hoàn thiện”.
44. Lưu Bình Nhưỡng (1996), *Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
45. Lưu Bình Nhưỡng (2001), *Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
46. Lưu Bình Nhưỡng (2001), “Về tranh chấp lao động tập thể và việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể”, *Tạp chí Luật học*, (2).
47. Lưu Bình Nhưỡng (2003), “Bàn thêm về tranh chấp lao động”, *Tạp chí Luật học*, (3).

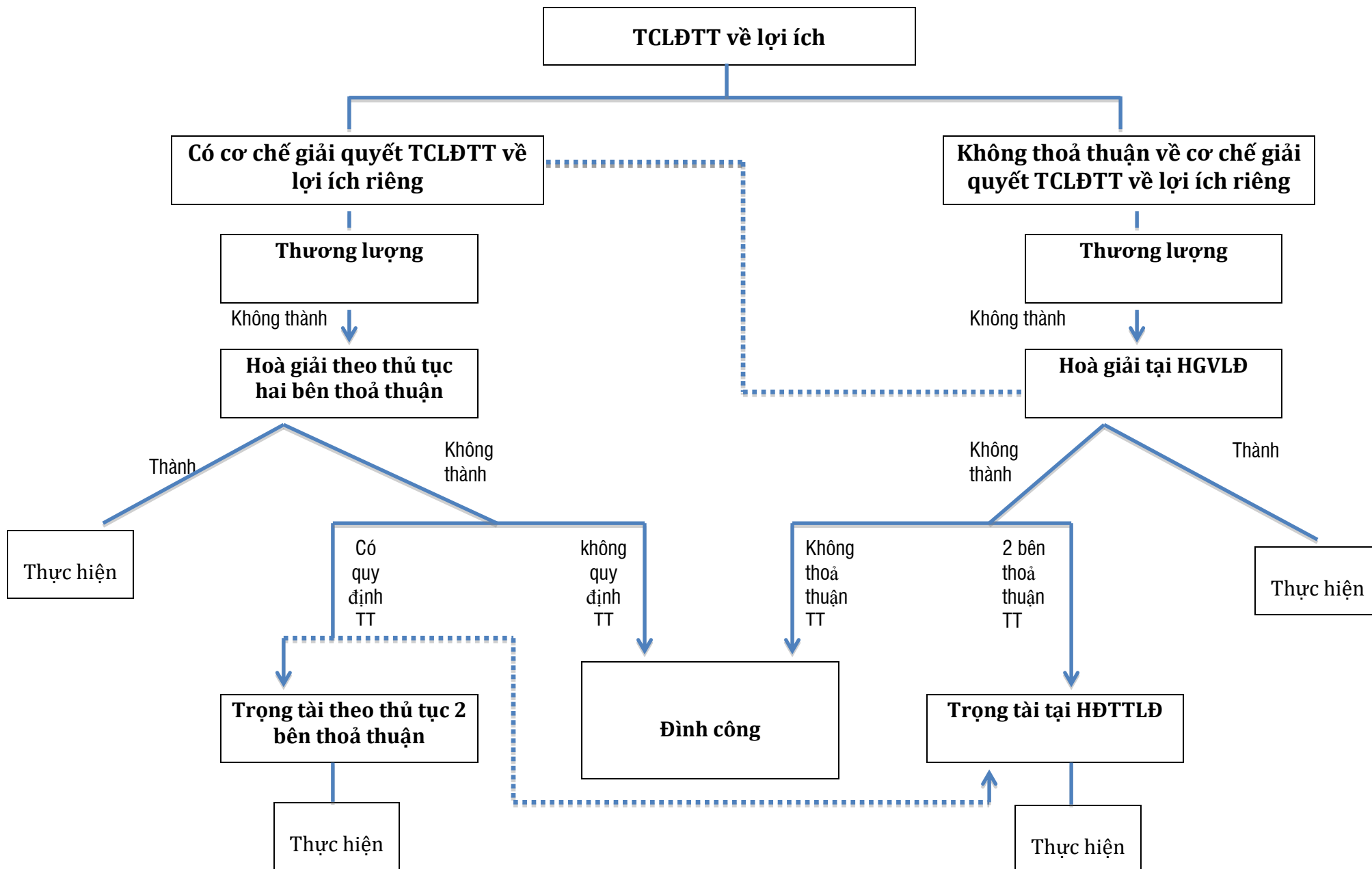
48. Philippin (1974) *Bộ luật lao động* (bản dịch tiếng Việt trong *Pháp luật Lao động các nước Asean*, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xuất bản năm 2010, Nxb Lao động – Xã hội).
49. Nguyễn Thị Kim Phụng (1999), “Cách tháo gỡ một số vướng mắc khi giải quyết các tranh chấp lao động tại Tòa án”, *Tạp chí Luật học*, (1).
50. Nguyễn Thị Kim Phụng (2004), “Giải quyết tranh chấp lao động và đình công”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, (4).
51. Quốc hội (1994), *Bộ luật lao động ngày 23/6/1994*.
52. Quốc hội (2002), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, ngày 2/4/2002*.
53. Quốc hội (2006), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động, số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006*.
54. Quốc hội (2012), *Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012*.
55. Quốc hội (2012), *Luật công đoàn số 12/2012/QH13 ngày 20/6/2012*.
56. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội, *Bảng tổng hợp danh sách Hoà giải viên lao động*.
57. Nguyễn Xuân Thu (2008), *Cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
58. Nguyễn Xuân Thu (2007), “Những điểm mới về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 2006”, *Tạp chí Luật học*, (7).
59. Lê Thị Hoài Thu (2004) *Tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp Đại học Quốc gia.
60. Lê Thị Hoài Thu (2015), “Bất cập trong áp dụng các quy định pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (11)
61. Thủ tướng Chính phủ (2008), *Quyết định số 1129/QĐ-TTg, ngày 18/8/2008 của Thủ tướng Chính phủ về Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị 22/CT/TW ngày 5/6/2008 về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp*.
62. Huỳnh Văn Tịnh (2010), *Thực trạng giải quyết TCLĐTT tại Đồng Nai – những kiến nghị, đề xuất, kỷ yếu hội thảo “Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam – những bất cập và hướng hoàn thiện”*.
63. Tổ chức Lao động Quốc tế (1947), *Công ước số 84 ngày 11/7/1947 về quyền liên kết và giải quyết tranh chấp lao động ở các lãnh thổ hải ngoại*.

64. Tổ chức Lao động Quốc tế (1948), *Công ước số 87 ngày 9/7/1948 về tự do liên kết và bảo vệ quyền lập hội*.
65. Tổ chức Lao động Quốc tế (1949), *Công ước số 98 ngày 1/7/1949 về việc áp dụng các nguyên tắc về quyền lập hội và thương lượng tập thể*.
66. Tổ chức Lao động Quốc tế (1981), *Công ước số 154 ngày 19/6/1981 về khuyến khích thương lượng tập thể*.
67. Tổ chức Lao động Quốc tế (1951), *Khuyến nghị số 91 ngày 29/6/1951 về thoả ước tập thể*.
68. Tổ chức Lao động Quốc tế (1951), *Khuyến nghị số 92 ngày 29/6/1951 về hoà giải và trọng tài tự nguyện*.
69. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam – Dự án quan hệ lao động Việt Nam - ILO (2010), *Công đoàn và quan hệ lao động trong bối cảnh kinh tế thị trường tại Việt Nam*.
70. Trung Quốc (2007), *Luật trung gian, hoà giải và trọng tài tranh chấp lao động* (bản dịch tiếng Việt trong *Vai trò của công đoàn và các nỗ lực của ba bên trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể và đối thoại xã hội tại Trung Quốc*, ILO Việt Nam xuất bản nội bộ).
71. Trường Đại học Luật Hà Nội (2012), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam* (tái bản lần thứ năm), Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
72. Trường Đại học Luật Hà Nội (2014), *Kỷ yếu hội thảo Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật lao động của Việt Nam và Đức*.
73. Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội (1999), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
74. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2001), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
75. Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh (2011), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Tp Hồ Chí Minh.
76. Trường Đại học Huế (2005), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Công an nhân dân.
77. Ủy ban về các vấn đề xã hội (2006), *Báo cáo số 2042 BC/UBXH ngày 29/3/2006 thẩm tra sơ bộ Dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động*.
78. Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai (2014), *Quyết định số 1671/QĐ – UBND ngày 3/6/2014 về việc ban hành Đề án “Xây dựng quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2014 – 2020”*.

79. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2014), *Quyết định số 5261/QĐ – UBND ngày 14/10/2014 về việc ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động thành phố Hà Nội giai đoạn 2014 – 2020”*.
80. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng (2015), *Quyết định số 1309/QĐ – UBND ngày 16/6/2015 về việc ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2015 – 2020”*.
81. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2014), *Quyết định số 1993/QĐ – UBND ngày 23/4/2014 về việc phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 – 2020”*.
82. Văn phòng Lao động quốc tế (1997), *Thương lượng tập thể*, Bản dịch tiếng Việt của Phạm Thu Lan từ *Collective Bargaining*, Nxb Lao động, Hà Nội.
83. Viện Đại học Mở Hà Nội (2009), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
84. Viện Ngôn ngữ học (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng – Trung tâm Từ điển học.
85. Viện Khoa học Pháp lý - Bộ Tư pháp (2006), *Từ điển Luật học*, Nxb Từ điển Bách khoa – Nxb Tư pháp, Hà Nội.
86. Website: <http://nld.com.vn/cong-doan/hoa-giai-vien-noi-qua-tai--noi-that-nghiep>.
87. Website: <http://soldtbxh.phuyen.gov.vn/bantinchuyennganh>.
88. Website: <http://www.ilo.org>
89. Website: <http://statutes.agc.gov.sg/aol/search/display/view>
90. Website: www.nlrb.gov/resources/national-labor-relations-act
91. Website: <http://www.jil.go.jp/english/laws/index.html>
92. Website: <http://cird.gov.vn/nghiên-cứu-trao-đổi>

TÀI LIỆU BẰNG TIẾNG ANH

93. Canada (1985), *Labour Code of Canada*
94. Malaysia (1967), *Industrial Relations Act of Malaysia*
95. Japan (1946), *Labor Relations Adjustment Act of Japan*
96. Japan (1949), *Labor Union Act Of Japan*
97. Singapore (1960), *Industrial Relations Act of Singapore*
98. Thailand (1975), *Thailand Labor Relations Act*



Hình 4.1