

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

*Chu Thị Trinh**

*Hồ Thị Duyên***

Tóm tắt: Trọng tài lao động là phương thức giải quyết tranh chấp lao động ngoài tòa án, với nhiều ưu điểm, được sử dụng phổ biến ở một số nước phát triển trên thế giới và ngày càng được coi trọng tại Việt Nam. Bài viết phân tích thực trạng về hệ thống trọng tài lao động ở Việt Nam; dự báo xu hướng và triển vọng phát triển của trọng tài lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

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

Abstract: Labour arbitration is an out-of-court method of resolving labour disputes, which has many advantages, is widely used in many developed countries and is increasingly recognised in Vietnam. The article analyses the current situation of the labour arbitration system in Vietnam and forecasts its development trends and prospects in the context of international integration.

Keywords: Labour arbitration; labour dispute resolution; international integration.

Đặt vấn đề

Nghị quyết số 27-NQ/TW về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII xác định nhiệm vụ hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh, nhất quán, bảo đảm tính thượng tôn của Hiến pháp và pháp luật. Trong lĩnh vực lao động, Ban Bí thư đã ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 với chủ trương xây dựng quan hệ lao động (QHLĐ) hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Những năm qua, Việt Nam đã thực hiện hội nhập quốc tế về lao động một cách mạnh mẽ, thể hiện thông qua việc chủ động tham gia vào

các cơ chế, thiết chế quốc tế, hoàn thiện thể chế trên cơ sở tiếp cận các tiêu chuẩn và thông lệ quốc tế về lao động; thực hiện lồng ghép, nội luật hóa các cam kết quốc tế trong xây dựng thể chế, hoàn thiện hệ thống pháp luật, bao gồm cả hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ).

Pháp luật lao động Việt Nam thiết lập ba thiết chế giải quyết TCLĐ, gồm: Hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLĐ) và Tòa án nhân dân. Trong đó, trọng tài lao động (TTLĐ) – một phương thức giải quyết tranh chấp ngoài tố tụng – được xem là thiết chế quan trọng và phù hợp với thông lệ quốc tế. Mặc dù TTLĐ đã được ghi nhận từ Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 1994, nhưng chỉ đến khi BLLĐ năm 2019 có hiệu lực, việc củng cố và thúc đẩy vai trò của thiết chế này mới được quan tâm rõ nét hơn. Tuy nhiên, trên

* NCS., Trường Đại học Luật Hà Nội.

** TS., Trường Đại học Luật Hà Nội.

thực tế, TTLĐ vẫn chưa thể hiện được vị trí đáng kể trong đời sống pháp lý - xã hội; cơ chế này chưa được các bên TCLĐ tin tưởng lựa chọn, và hoạt động của HĐTTLĐ nhìn chung chưa có nhiều chuyển biến tích cực so với giai đoạn trước. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và sự gia tăng nhu cầu đối với các phương thức giải quyết tranh chấp thay thế, việc nghiên cứu toàn diện các quy định pháp luật liên quan đến TTLĐ, đồng thời đánh giá thực trạng và xu hướng phát triển của thiết chế này tại Việt Nam là yêu cầu cấp thiết nhằm góp phần hoàn thiện hệ thống giải quyết TCLĐ theo hướng hiệu quả và phù hợp với xu hướng chung toàn cầu.

1. Khái quát về trọng tài lao động Việt Nam

Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam chưa quy định cụ thể khái niệm “trọng tài” hay “trọng tài lao động”, song phương thức giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đã được thừa nhận ở BLLĐ năm 1994 và tiếp tục được củng cố, phát triển ở BLLĐ năm 2012 và BLLĐ năm 2019. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), trọng tài là thủ tục trong đó bên thứ ba (có thể là trọng tài cá nhân, hội đồng trọng tài hoặc tòa trọng tài), không đóng vai trò là Tòa án, được trao quyền đưa ra phán quyết để giải quyết tranh chấp¹. Theo cuốn “Đại từ điển kinh tế thị trường” thì: “Trọng tài là một phương pháp giải quyết hoà bình các vụ tranh chấp. Là

chỉ đôi bên đương sự tự nguyện đem những sự việc, những vấn đề tranh chấp giao cho người thứ ba có tư cách công bằng chính trực xét xử, lời phán quyết do người này đưa ra có hiệu lực ràng buộc với cả hai bên. Người thứ ba này là người trọng tài do hai bên lựa chọn, hoặc là cơ quan trọng tài”². Từ đó, có thể xác định, TTLĐ là phương thức giải quyết TCLĐ, trong đó, một trọng tài viên duy nhất hoặc một HĐTTLĐ có thẩm quyền sẽ đứng ra giải quyết các TCLĐ trên cơ sở những quy tắc nhất định theo sự thỏa thuận hợp pháp của các bên tranh chấp hoặc quy định của pháp luật.

1.1. Mô hình trọng tài lao động Việt Nam

Các nước trên thế giới có ghi nhận hình thức TTLĐ, các mô hình TTLĐ thường có ba dạng³: (i) Trọng tài tự nguyện⁴, phán quyết trọng tài tự nguyện như một sự gợi ý, các bên tranh chấp không bắt buộc phải thi hành trừ khi các bên tự nguyện (Anh); (ii)

² Viện nghiên cứu và phổ biến tri thức bách khoa, *Đại từ điển kinh tế thị trường* (tài liệu dịch để tham khảo), Hà Nội, 1998, tr.1989.

³ Phạm Giang Phương Thư, Hoắc Phú Cường, *Ghi nhận và mở rộng thẩm quyền tổ chức trọng tài tư nhân trong giải quyết tranh chấp lao động*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế “Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam”, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh, 2024, tr.346.

⁴ Theo ILO, trọng tài tự nguyện được định nghĩa là trường hợp mà trọng tài chỉ được sử dụng khi có sự đồng ý của các bên tranh chấp. Trọng tài bắt buộc là trường hợp mà trọng tài được pháp luật hoặc các cơ quan chính phủ quy định. Đây cũng là trường hợp mà trọng tài có thể được sử dụng bởi một bên tranh chấp mà không cần sự đồng ý của bên kia, hoặc do Chính phủ khởi xướng. Xem thêm tại: Trung tâm Đào tạo Quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế, *Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động: Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động*, 2013, tr. 21.

¹ “Arbitration is a procedure whereby a third party (whether an individual arbitrator, a board of arbitrators or an arbitration court), not acting as a court of law, is empowered to take a decision which disposes of the dispute”. Xem tại <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-dispute/lang--en/index.htm>, truy cập ngày 06/12/2024.

Trọng tài tự nguyện với phán quyết trọng tài mang tính bắt buộc (Nhật Bản); (iii) Trọng tài là một cơ chế giải quyết tranh chấp bắt buộc, phán quyết trọng tài cũng mang tính bắt buộc thi hành (Trung Quốc).

Ở Việt Nam hiện nay, TTLĐ đang hoạt động theo mô hình trọng tài thường trực⁵ với việc thành lập HĐTTLĐ có cơ cấu, trụ sở, danh sách trọng tài viên và bộ phận thường trực; có quy chế hoạt động và hoạt động thường xuyên (theo nhiệm kỳ)⁶; chưa thừa nhận mô hình trọng tài vụ việc do các bên thỏa thuận thành lập⁷. Song, hình thức TTLĐ tại Việt Nam vẫn là trọng tài tự nguyện, phán quyết tự nguyện thông qua hai sự đồng thuận cốt lõi: (1) Các bên đồng thuận lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng trọng tài⁸; và (2) Sau khi có quyết định giải quyết tranh chấp, bên nào không đồng ý thực hiện thì có quyền khởi kiện ra tòa, không bắt buộc thi hành⁹. Quy định này tạo ra môi trường giải quyết tranh chấp mang tính linh hoạt, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của các bên, tránh thủ tục phức tạp, tốn kém.

HĐTTLĐ được thành lập theo cơ chế ba bên trên tinh thần của ILO, gồm: Cơ quan nhà nước (Chính phủ), đại diện người lao động (NLĐ) và đại diện người sử dụng

lao động (NSDLĐ)¹⁰, giúp cho HĐTTLĐ có tính trung lập cao hơn, duy trì được sự độc lập một cách tương đối trong quá trình giải quyết TCLĐ.

1.2. Pháp luật về trọng tài lao động Việt Nam

1.2.1. Thẩm quyền của trọng tài lao động

Trước đây, HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích, với vai trò là bên thứ ba trung gian hòa giải, hỗ trợ các bên thương lượng đưa ra phương án giải quyết. Trong trường hợp các bên thỏa thuận được, HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải thành và ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên. Nếu hai bên không thương lượng được hoặc một trong các bên tranh chấp vắng mặt không có lý do chính đáng dù đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai thì HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải không thành¹¹. BLLĐ năm 2019 đã mở rộng thẩm quyền của HĐTTLĐ, theo đó, không chỉ có thẩm quyền giải quyết các TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể¹² mà vai trò của TTLĐ cũng được coi trọng hơn thông qua việc được đưa ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp¹³. Với việc mở rộng thẩm quyền của HĐTTLĐ đã tạo nên sự linh hoạt cho các bên trong việc lựa chọn cơ chế giải quyết TCLĐ, đề cao tinh thần nguyên tắc tự nguyện, tự định đoạt trong giải quyết tranh chấp, góp phần tạo môi trường lao động hài hòa, ổn định.

1.2.2. Thành lập Hội đồng Trọng tài lao động và Ban Trọng tài lao động

⁵ Điều 185 BLLĐ năm 2019.

⁶ Nguyễn Xuân Thu, *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, 2008.

⁷ Nguyễn Mỹ Linh, *Giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động - Thực tiễn và kiến nghị*, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam, 02/08/2024, <https://lsvn.vn/giai-quyet-tranh-chap-tai-hoi-dong-trong-tai-lao-dong-thuc-tien-va-kien-ghi-1722533324-a145892.html>, truy cập ngày 05/01/2025.

⁸ Khoản 1 Điều 189, khoản 1 Điều 193, khoản 1 Điều 197 BLLĐ năm 2019.

⁹ Điều 189, Điều 193, Điều 197 BLLĐ năm 2019.

¹⁰ Khoản 2 Điều 185 BLLĐ năm 2019.

¹¹ Khoản 2 Điều 206 BLLĐ năm 2012.

¹² Khoản 2 Điều 187, điểm b khoản 1 Điều 191, điểm b khoản 1 Điều 195 BLLĐ năm 2019.

¹³ Khoản 3 Điều 189, khoản 3 Điều 193, khoản 3 Điều 197 BLLĐ năm 2019.

HĐTTLĐ được thành lập ở mỗi tỉnh/thành phố trực thuộc trung ương theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân (UBND) cấp tỉnh, số lượng thành viên tối thiểu là 15 người, với nhiệm kỳ 05 năm. Thành phần của HĐTTLĐ được lựa chọn là những người có am hiểu và kiến thức chuyên sâu trong lĩnh vực lao động, được thành lập theo cơ chế ba bên với số lượng trọng tài viên bằng nhau (Nhà nước¹⁴ - đại diện NLĐ¹⁵ - đại diện NSDLĐ¹⁶), thể hiện sự dân chủ trong giải quyết TCLĐ; nguyên tắc khách quan, công bằng được thực hiện nhất quán.

Với cơ chế ba bên tham gia HĐTTLĐ, trong đó tối thiểu 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh đề cử. Theo quy định¹⁷, chủ tịch Hội

đồng là lãnh đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH); thư ký Hội đồng là công chức Sở LĐ-TB&XH; các thành viên khác là đại diện của Sở LĐ-TB&XH, đại diện công đoàn, đại diện NSDLĐ. Trong bối cảnh cải cách hành chính¹⁸, tinh gọn bộ máy nhà nước, trên cơ sở hợp nhất Bộ Nội vụ và Bộ LĐ-TB&XH, chức năng quản lý nhà nước về lao động, tiền lương, việc làm, người có công, an toàn, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, bình đẳng giới từ Bộ LĐ-TB&XH được thực hiện bởi Bộ Nội vụ. Ở địa phương, thành lập Sở Nội vụ trên cơ sở hợp nhất Sở Nội vụ và Sở LĐ-TB&XH, các chức năng quản lý nhà nước về lao động được giao cho Sở Nội vụ. Mặc dù Chính phủ đã ban hành Nghị định số 129/2025/NĐ-CP quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương 02 cấp trong lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ (có hiệu lực từ 01/7/2025), song lại hoàn toàn thiếu vắng hướng dẫn về bổ nhiệm, miễn nhiệm trọng tài viên lao động; thành lập HĐTTLĐ; quản lý nhà nước đối với trọng tài viên lao động, HĐTTLĐ có thể gây khó khăn cho việc tổ chức, thành lập và hoạt động của TTLĐ. Tuy nhiên, dựa trên văn bản hướng dẫn quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ¹⁹, có thể xác định được: (i) Về thành phần HĐTTLĐ vẫn đảm bảo cơ chế ba bên, trong đó 05 đại diện cơ quan chuyên môn về lao động sẽ được đề cử từ thành viên của Sở Nội vụ; (ii) Chủ

¹⁴ Ở nước ta, Chính phủ là cơ quan có thẩm quyền cao nhất trong hoạt động quản lý nhà nước về lao động. Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW và phương án sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của Chính phủ, Bộ Nội vụ là cơ quan của Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động (Theo hướng dẫn tại Nghị định số 25/2025/NĐ-CP ngày 21/02/2025 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ). Ở cấp địa phương, Sở Nội vụ là cơ quan đại diện cho Nhà nước thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động.

¹⁵ Theo quy định hiện hành, công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp là tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Tuy nhiên, thực tế hiện nay, tại Việt Nam chưa có bất kỳ tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp được thành lập. Do vậy, thành phần đại diện NLĐ tham gia HĐTTLĐ là do công đoàn cấp tỉnh đề cử.

¹⁶ Hiện nay, tổ chức đại diện NSDLĐ ở nước ta gồm nhiều loại ở phạm vi quốc gia hoặc địa phương, như: VCCI, VCA, VINASME, Hội công kỹ nghệ gia Tp. Hồ Chí Minh, Hội thương gia Cần Thơ, Câu lạc bộ doanh nghiệp, Hiệp hội các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam... Trong số đó, VCA, VCCI và VINASME được Chính phủ lựa chọn làm đại diện chính thức cho NSDLĐ tham gia cơ chế ba bên.

¹⁷ Điều 101 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

¹⁸ Kế hoạch số 141/KH-BCĐTKNQ18 ngày 6/12/2024 của Ban Chỉ đạo về tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW định hướng sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của Chính phủ.

¹⁹ Nghị định số 25/2025/NĐ-CP ngày 21/02/2025 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ.

tịch HĐTTLD có thể là lãnh đạo Sở Nội vụ, làm việc theo chế độ kiêm nhiệm và (iii) Thư ký HĐTTLD là công chức Sở Nội vụ, làm việc theo chế độ chuyên trách. Việc cải cách, tinh gọn bộ máy được coi là nhiệm vụ trọng tâm, đột phá trong kỷ nguyên mới, tập trung “xây dựng bộ máy nhà nước tinh gọn, trong sạch, vững mạnh”²⁰; bộ máy của Chính phủ được thành lập theo tổ chức Bộ đa ngành, đa lĩnh vực; với mục tiêu “quyền lực nhà nước là thống nhất, được phân công rành mạch, phối hợp chặt chẽ, kiểm soát hiệu quả; nền hành chính, tư pháp chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại; bộ máy nhà nước tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính; quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả; đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh, bền vững, trở thành nước phát triển, có thu nhập cao theo định hướng xã hội chủ nghĩa”²¹.

Bên cạnh đó, thành phần đề cử trọng tài viên tham gia HĐTTLD với 05 thành viên đại diện NSDLĐ sẽ gây ra khó khăn cho NSDLĐ bởi rất khó để đạt được sự thống nhất giữa các tổ chức đại diện của NSDLĐ trên địa bàn. Một số tổ chức đại diện NSDLĐ có thể đề cử người tham gia HĐTTLD như Liên minh Hợp tác xã tỉnh/thành phố, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) chi nhánh tỉnh/thành phố²²... Như vậy, căn cứ nào

được sử dụng để đảm bảo sự thống nhất giữa các tổ chức này, ai sẽ là chủ thể đảm nhận vai trò chủ trì trong việc tổ chức và tập hợp các tổ chức đại diện NSDLĐ trên địa bàn nhằm thực hiện quy trình đề cử thành viên tham gia HĐTTLD tỉnh; hoặc, trong trường hợp không đạt được sự đồng thuận trong việc đề cử HĐTTLD cấp tỉnh sẽ được thành lập trên phương án nào?

Về thành lập Ban TTLĐ, khi có yêu cầu giải quyết TCLĐ, HĐTTLD quyết định thành lập Ban TTLĐ như sau: Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động; trọng tài viên lao động đó thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng Ban TTLĐ; trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết TCLĐ thì Ban TTLĐ chỉ gồm 01 trọng tài viên lao động đã được lựa chọn. Ban TTLĐ làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số trừ trường hợp Ban TTLĐ chỉ có 01 trọng tài viên. Ban TTLĐ hoạt động theo vụ việc, khi TCLĐ được giải quyết thì Ban TTLĐ giải tán.

Trọng tài viên lao động phải là những người có kiến thức pháp luật hoặc có kinh nghiệm thực tiễn liên quan đến lĩnh vực lao động, phải đảm bảo đồng thời các điều kiện quy định tại Điều 98 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Tuy nhiên, so sánh với pháp luật Trung Quốc²³, trọng tài viên lao động có thể là những người đã từng là thẩm phán, người đang giảng dạy pháp luật, người đã hành

²⁰ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr. 308.

²¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

²² Khoản 4 Điều 7 BLLĐ năm 2019.

²³ Điều 20 Luật Hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động Cộng hòa nhân dân Trung Hoa năm 2007.

nghề luật sư từ 03 năm trở lên, thì quy định hiện hành của pháp luật lao động Việt Nam về tiêu chuẩn trọng tài viên lao động đã phần nào làm lãng phí nguồn nhân lực chất lượng, có hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm thực tiễn trong giải quyết TCLĐ. Bởi vậy, cần xem xét mở rộng tiêu chuẩn cho nhóm chủ thể này, góp phần sử dụng hợp lý nguồn nhân lực có trình độ pháp luật cho hoạt động giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp.

1.2.3. Phán quyết trọng tài lao động

Mục tiêu của tổ tụng trọng tài là đảm bảo công lý cho các bên thông qua việc ban hành phán quyết công bằng, minh bạch, hợp lý và logic. Trọng tài không nhằm đáp ứng mọi yêu cầu của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp, mà tập trung vào việc bảo vệ các nguyên tắc công bằng và pháp luật²⁴. BLLĐ năm 2019, Ban TTLĐ phải được thành lập trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp; trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban TTLĐ được thành lập, Ban TTLĐ phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp²⁵. Thời hạn trên phù hợp với việc giải quyết các TCLĐ thông thường, đảm bảo nguyên tắc giải quyết tranh chấp nhanh chóng, kịp thời. Tuy nhiên, đối với một số TCLĐ mang tính chất phức tạp, cần nhiều thời gian để thu thập và xác minh chứng cứ thì thời gian nêu trên có thể chưa đảm bảo để Ban TTLĐ có thể ra quyết định giải quyết tranh chấp.

Bên cạnh đó, theo quy định, sau khi Ban TTLĐ ra quyết định giải quyết tranh chấp, nếu một trong các bên không thi hành thì bên còn lại có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết²⁶ hoặc tiến hành các thủ tục để đình công²⁷. Quy định này làm cho phán quyết TTLĐ không có tính chung thẩm, không ràng buộc các bên phải thực hiện, chưa có cơ chế đảm bảo thi hành phán quyết trọng tài.

Hơn nữa, BLLĐ năm 2019 thiếu vắng hoàn toàn các quy định về thực thi phán quyết của TTLĐ. Việc thực hiện phán quyết trọng tài phụ thuộc vào sự tự nguyện của các bên, hay nói cách khác, phán quyết trọng tài chỉ mang tính chất tham khảo đối với các bên, không có bất kỳ biện pháp cưỡng chế thi hành nào. Điều này dẫn tới việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, vốn là một phương thức giải quyết tranh chấp hiệu quả, trở thành một bước mang tính thủ tục và tốn kém thời gian của các bên²⁸; không tạo được sức hút và không được ưu tiên lựa chọn khi yêu cầu giải quyết TCLĐ.

2. Thực tiễn hoạt động và triển vọng phát triển của trọng tài lao động Việt Nam

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

Việc ghi nhận nguyên tắc “coi trọng giải quyết TCLĐ bằng trọng tài”²⁹ trong BLLĐ năm 2019 đã làm cho vị thế, vai trò

²⁴ Selwyn H. Torff, *Collective Bargaining: Negotiations & Agreements*, New York: McGraw-Hill Book Co., 1953.

²⁵ Điều 189, Điều 193, Điều 197 BLLĐ năm 2019.

²⁶ Khoản 5 Điều 189, khoản 6 Điều 193 BLLĐ năm 2019.

²⁷ Khoản 4 Điều 197 BLLĐ năm 2019.

²⁸ Phạm Giang Phương Thư, Hoắc Phú Cường, *Bàn về phán quyết của trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động 2019 và kinh nghiệm từ một số quốc gia*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế “Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam”, 2024, tr.292.

²⁹ Khoản 2 Điều 180 BLLĐ năm 2019.

của phương thức trọng tài trong giải quyết TCLĐ được nâng cao.

Theo số liệu của Bộ LĐ-TB&XH, có 24 tỉnh, thành phố³⁰ đã thành lập và kiện toàn đội ngũ trọng tài viên lao động, một số địa phương đã ban hành quy chế hoạt động của HĐTTLĐ, trong đó đã quy định rõ thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp của HĐTTLĐ đối với tất cả các TCLĐ trên cơ sở đồng thuận của hai bên và quyết định của HĐTTLĐ có giá trị thực thi đối với các bên³¹. Đến nay, các tỉnh thành có hoạt động giải quyết TCLĐ sôi nổi có thể kể đến là Tp. Hồ Chí Minh, Bắc Ninh, Đồng Nai... Trong đó, Đồng Nai là một trong những tổ chức HĐTTLĐ đầu tiên được thành lập tại Việt Nam theo khuôn khổ của BLLĐ năm 2019. HĐTTLĐ Đồng Nai đã tiếp nhận vụ việc đầu tiên vào ngày 11/10/2022 - một vụ TCLĐ không thể giải quyết thông qua hòa giải. Phiên xử đầu tiên diễn ra vào ngày 7/11, đánh dấu vụ việc đầu tiên được đưa ra trọng tài tại Việt Nam³². Đây được coi là

bước tiến quan trọng trên con đường xây dựng hệ thống giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài.

Tuy nhiên, trong thực tế, việc lựa chọn áp dụng phương thức này chưa thực sự phổ biến, TTLĐ ở nhiều địa phương còn rơi vào tình trạng “thất nghiệp, thiếu việc làm”; số liệu thống kê của Bộ LĐ-TB&XH từ năm 1995-2017, mặc dù HĐTTLĐ đã được thành lập ở tất cả các tỉnh, thành trên cả nước nhưng thực tế lại chưa tiến hành được bất cứ hoạt động giải quyết tranh chấp lao động nào³³. Thực tế tiếp diễn đến hiện tại, Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (Cục Quan hệ lao động và Tiền lương) khảo sát tại thành phố Hồ Chí Minh vào đầu năm 2023 nhận xét: “Hoạt động của HĐTTLĐ nhìn chung vẫn tương đối lảng đong, không có vụ TCLĐ tập thể nào do Hội đồng giải quyết do các cuộc ngừng việc, đình công không đúng quy định pháp luật”³⁴. Phần lớn khi phát sinh TCLĐ, các bên đều lựa chọn phương thức hòa giải hoặc Tòa án để giải quyết, hầu như không lựa chọn trọng tài. Thực trạng này xuất phát từ các nguyên nhân sau:

Một là, hạn chế từ quy định pháp luật lao động trong việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài

Trước hết, việc lựa chọn TTLĐ chủ yếu là thông qua yêu cầu của các bên, dựa trên

³⁰ Số liệu cập nhật đến tháng 12/2022. Trong bối cảnh sáp nhập tỉnh, thành phố, số liệu này có thể thay đổi.

³¹ Đức Dương, *Thúc đẩy thiết chế hòa giải lao động và trọng tài lao động*, 20/12/2022, <https://tapchilao dongxahoi.vn/thuc-day-thiet-che-hoa-giai-lao-dong-va-trong-tai-lao-dong-1325873.html>, truy cập 06/12/2024.

³² “Dong Nai was among the first group of arbitration councils to be established in Viet Nam under the framework of the 2019 Labour Code. The Dong Nai Labour Arbitration Council received its first case on 11 October 2022 – a labour dispute that could not be resolved via mediation. The first hearing session took place on 7 November, marking the first case to be arbitrated in Viet Nam”, Theo ILO, *New pillar within Viet Nam’s labour dispute settlement system operational, expected to help workers and employers*, 28/11/2022, <https://www.ilo.org/resour ce/news/new-pillar-within-viet-nams-labour-disp>

ute-settlement-system-operational, truy cập ngày 06/12/2024.

³³ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Dự thảo Tờ trình Đề nghị xây dựng dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi)*, 28/04/2019, [http://duthaovanban.molisa.gov.vn/duthao/van-ban-lien-quan/1.To%20trinh%20de%20nghi%20xay%20dung%20Luat%20\(CV5044\).doc](http://duthaovanban.molisa.gov.vn/duthao/van-ban-lien-quan/1.To%20trinh%20de%20nghi%20xay%20dung%20Luat%20(CV5044).doc), truy cập ngày 03/01/2025.

³⁴ Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động, *Bản tin Quan hệ lao động số 44 – Quý 1.2023*, tr.6.

“sự đồng thuận”, nhưng chưa có quy định về thỏa thuận yêu cầu HĐTTLD giải quyết tranh chấp. Nghĩa là không có quy định ràng buộc các bên tranh chấp phải lập thỏa thuận giải quyết tranh chấp, cũng như chưa có quy định về hình thức và tính hợp pháp, hiệu lực của thỏa thuận giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Bên cạnh ưu điểm tạo sự linh hoạt cho các bên trong việc giải quyết tranh chấp thì cũng gây khó khăn trong việc xác định thẩm quyền của HĐTTLD.

Thứ hai, BLLĐ năm 2019 không quy định thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo loại việc mà theo tính chất của TCLĐ phát sinh (TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể). Trong khi đó, thẩm quyền của trọng tài thương mại được xác định theo chủ thể tham gia tranh chấp và theo loại việc. Án lệ số 69/2023/AL về thẩm quyền của Trọng tài thương mại trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh giữa bà Đỗ Thị Mai T (NLĐ) và công ty TNHH R (NSDLĐ) quyết định không chấp nhận yêu cầu của bà T về vấn đề hủy phán quyết của trọng tài thương mại³⁵. Một trong các lập luận mà Tòa án đưa ra để bác yêu cầu của bà T là áp dụng khoản 2 Điều 2, khoản 4 Điều 35 Luật Trọng tài thương mại năm 2010 (Luật TTTM năm 2010) và quá trình tố tụng trọng tài của bà T (“tại bản tự bảo vệ cũng như trong suốt quá trình tố tụng trọng tài, bà T không đưa ra bất cứ phản đối nào đối với thẩm quyền

của trọng tài mà vẫn tiếp tục tố tụng trọng tài, vẫn tham gia phiên họp giải quyết tranh chấp”). Từ án lệ trên, có thể rút ra kết luận, thẩm quyền giải quyết của trọng tài thương mại và TTLĐ có điểm giao nhau vì hiện nay BLLĐ năm 2019 và Luật TTTM năm 2010 chưa có quy định thống nhất về phân biệt thẩm quyền; có thể phát sinh hiện tượng “chồng lấn” về thẩm quyền của các chủ thể tiến hành tố tụng trọng tài đối với những tranh chấp mà các bên tranh chấp là NLĐ và NSDLĐ. Pháp luật Việt Nam hiện nay chưa đặt ra ranh giới để dự liệu về hiện tượng chồng lấn này³⁶.

Thứ ba, HĐTTLD được thành lập ở mỗi tỉnh/thành phố trực thuộc trung ương nên khó quy tụ được các chuyên gia hàng đầu và có uy tín trong lĩnh vực lao động trên phạm vi cả nước. Việc duy trì HĐTTLD ở mỗi tỉnh/thành phố có thể gây ra sự lãng phí cho ngân sách nhà nước³⁷ bởi TCLĐ hiện nay chỉ tập trung ở một số các tỉnh, thành phố lớn có nhiều doanh nghiệp như Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh, Đồng Nai... Hoạt động chủ yếu của HĐTTLD thường tiến hành thông qua thư ký hội đồng và là các công việc có liên quan đến QHLD như tập huấn, đào tạo kỹ năng đối thoại, thương lượng... mà rất ít nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp từ các bên. Đồng thời, với quy định hiện hành, nếu các bên lựa chọn giải quyết TCLĐ bằng

³⁵ Thái Vũ, *Án lệ số 69/2023/AL về thẩm quyền của Trọng tài thương mại trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh*, Tạp chí Tòa án Nhân dân điện tử, 16/10/2023, <https://tapchitoaan.vn/an-le-so-692023al-ve-tham-quyen-cua-trong-tai-thuong-mai-trong-viec-giai-quyet-tranh-chap-thoa-thuan-bao-mat-thong-tin-va-khong-canhh-tranh9472.html>, truy cập 10/12/2024

³⁶ Châu Minh Thư, Nguyễn Thúy Hiền, Bùi Trần Thiên Hương, *Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động – kinh nghiệm của Pháp và kiến nghị cho Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế “Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam”, 2024, tr.325-326.

³⁷ Vũ Thị Thu Hiền, *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hội đồng trọng tài lao động và kiến nghị hoàn thiện*, Tạp chí Luật học, số 5/2015, 2015, tr. 31.

trọng tài thì HĐTTLD cấp tỉnh nơi có tranh chấp sẽ tiến hành giải quyết, các bên không có quyền lựa chọn HĐTTLD nơi khác giải quyết. Điều này vô hình trung làm hạn chế quyền tự định đoạt trong việc lựa chọn HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo yêu cầu các bên. Bên cạnh đó, quy định về cơ chế tổ chức, hoạt động, trình tự, thủ tục cụ thể của HĐTTLD trong BLLĐ còn khá chung chung; hoạt động của HĐTTLD ở mỗi tỉnh ngoài việc tuân thủ quy định của BLLĐ năm 2019 và Nghị định hướng dẫn thi hành thì còn thực hiện theo Quy chế do Chủ tịch HĐTTLD tỉnh đó ban hành sau khi tham khảo ý kiến Sở LĐ-TB&XH (nay là Sở Nội vụ), Liên đoàn Lao động cấp tỉnh và tổ chức đại diện NSDLĐ trên địa bàn tỉnh. Như vậy, HĐTTLD ở mỗi địa phương sẽ có quy chế làm việc riêng, mà không có một quy định hay tiêu chí chung để xây dựng quy chế làm việc cho HĐTTLD, do vậy, sẽ dẫn tới việc thiếu tính đồng bộ, thống nhất trong hoạt động của HĐTTLD.

Thứ tư, chưa có quy định về chi phí thực hiện tố tụng trọng tài. Chi phí giải quyết TCLĐ tại HĐTTLD chủ yếu được xem xét dựa trên quy chế của từng HĐTTLD ở mỗi địa phương, gây ra sự thiếu thống nhất trong khi áp dụng. HĐTTLD mặc dù được coi là một tổ chức độc lập, nhưng về cấu trúc và hoạt động lại chịu sự quản lý từ chính quyền địa phương³⁸. Theo quy định³⁹, nguồn kinh phí cho hoạt động

của HĐTTLD được bảo đảm từ ngân sách nhà nước, được phân bổ hàng năm trong dự toán chi thường xuyên của Sở LĐ-TB&XH (nay là Sở Nội vụ). Việc lập kế hoạch, quản lý và quyết toán kinh phí sẽ được thực hiện theo các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến ngân sách nhà nước. Bởi vậy, để nâng cao tính chuyên nghiệp, đồng bộ khi thực hiện, cần xây dựng quy chế chung về việc tính phí trọng tài.

Hai là, hạn chế từ nhận thức của các bên trong lựa chọn trọng tài giải quyết TCLĐ

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

Phần lớn TCLĐ được giải quyết chủ yếu bằng con đường tài phán tại Tòa án nhân dân tạo nên gánh nặng cho cơ quan tư pháp. Với yêu cầu hội nhập quốc tế cũng như đáp ứng các tiêu chuẩn của CPTPP hay EVFTA mà Việt Nam đã ký kết, pháp luật Việt Nam cần cải thiện các thủ tục giải

³⁸ Trần Thị Nguyệt, *Giải quyết tranh chấp bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012, tr.36.

³⁹ Điểm c khoản 3 Điều 103 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

quyết tranh chấp sao cho đơn giản, dễ tiếp cận đối với mọi người dân, đồng thời tiết kiệm thời gian và chi phí⁴⁰.

Ba là, hạn chế về năng lực của đội ngũ trọng tài viên lao động.

Các trọng tài viên (trừ thư ký) làm việc theo chế độ kiêm nhiệm. Việc trả tiền bồi dưỡng dựa trên số ngày thực tế thực hiện công tác giải quyết TCLĐ. Mỗi ngày thực tế nghiên cứu hồ sơ vụ việc, thu thập bằng chứng và tiến hành cuộc họp giải quyết TCLĐ theo phân công thì được hưởng tiền bồi dưỡng mức 5% tiền lương tối thiểu tháng tính bình quân các vùng đối với NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ⁴¹. Điều này có thể dẫn tới tâm lý kéo dài thời gian tối đa để nhận được khoản tiền bồi dưỡng cao hơn, làm cho việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài bị kéo dài.

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

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

Trong quá trình hội nhập quốc tế, thực hiện các cam kết quốc tế và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, xuất hiện các vấn đề trong QHLD cần giải quyết,

nổi bật là hoàn thiện hệ thống giải quyết TCLĐ. Trọng tài lao động đang trở thành xu thế được ưu tiên lựa chọn trên thế giới và dự báo sẽ là phương thức giải quyết TCLĐ được áp dụng phổ biến trong tương lai tại Việt Nam, xuất phát từ các ưu điểm sau: (1) Tính linh hoạt, mềm dẻo trong trình tự, thủ tục thực hiện (các bên có thể chủ động lựa chọn trọng tài có uy tín, kinh nghiệm; chủ động cung cấp tài liệu chứng cứ cho trọng tài viên, thay đổi thời gian tổ chức phiên họp giải quyết tranh chấp; không trải qua nhiều cấp xét xử như tòa án); (2) Tính bảo mật thông tin cao...

Bên cạnh đó, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát huy các phương thức giải quyết tranh chấp thay thế (trong đó có TTLĐ) ngày càng được chú trọng nhằm giảm tải áp lực giải quyết công việc cho hệ thống tòa án. Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách để thúc đẩy giải quyết tranh chấp nói chung, TCLĐ nói riêng bằng phương thức ngoài Tòa án như: “Khuyến khích việc giải quyết một số tranh chấp thông qua thương lượng, hòa giải, trọng tài”⁴²; “kết hợp các phương thức phi tố tụng tư pháp với phương pháp tố tụng tư pháp”⁴³. Đáng chú ý, Nghị quyết số 27-NQ/TW đã xác định mục tiêu “xây dựng đội ngũ hành nghề công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp đủ về

⁴⁰ Lê Ngọc Tường Vy, *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 9 - 2023, tr. 63.

⁴¹ Khoản 1 Điều 103 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

⁴² Nghị quyết số 48-NQ/TW ngày 24/5/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược xây dựng hoàn thiện hệ thống pháp luật đến năm 2010, định hướng đến năm 2020.

⁴³ Nghị quyết số 99/NQ-CP ngày 03/10/2017 của Chính phủ về Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 03/6/2017 của Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

số lượng và đảm bảo chất lượng, hoạt động chuyên nghiệp, tuân thủ pháp luật và chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng tốt nhu cầu của xã hội”⁴⁴ càng củng cố vững chắc hơn cho việc phát triển hệ thống tổ tụng trọng tài nói chung, tổ tụng TTLĐ tại Việt Nam nói riêng.

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

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

3. Giải pháp phát triển trọng tài lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

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

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

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

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

⁴⁴ Tiểu mục 7 Mục IV Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

quyết trọng tài trên phạm vi cả nước, vừa đề cao nguyên tắc tự định đoạt của các bên trong giải quyết TCLĐ.

Hơn nữa, có thể xem xét bổ sung mô hình TTLĐ theo vụ việc. Hiện nay, việc chỉ công nhận thiết chế TTLĐ thường trực đã không còn phù hợp với thông lệ quốc tế và tạo ra mâu thuẫn với bản chất giải quyết tranh chấp, vốn đòi hỏi tối đa tôn trọng quyền lựa chọn của các bên. Mô hình mới này sẽ được thành lập dựa trên thỏa thuận hoặc chỉ định từ cơ quan nhà nước, không yêu cầu có trụ sở cố định. Sau khi hoàn tất giải quyết tranh chấp, TTLĐ vụ việc sẽ chấm dứt hoạt động, qua đó tạo thuận lợi cho người dân, nâng cao quyền định đoạt, và tiết kiệm thời gian cũng như chi phí. Việc cân nhắc mô hình này là điều cần thiết trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

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

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

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

Thứ sáu, bổ sung quy định về phí trọng tài. Chi phí giải quyết tranh chấp cũng là một yếu tố tác động tới việc các bên có lựa chọn phương thức đó để giải quyết TCLĐ hay không. Bởi vậy, để hoạt động giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được thực hiện thuận lợi, phát huy được các ưu điểm vốn có của nó, cần có các quy định về việc thu phí trọng tài. Theo đó, cần có quy định chung về việc tính phí khi áp dụng cơ chế này, trong đó có tính đến các yếu tố ưu tiên trong việc miễn giảm phí trọng tài so với án phí của Tòa án để khuyến khích các bên lựa chọn giải quyết TCLĐ qua phương thức này. Các thông tin về mức phí cần được ghi nhận một cách chi tiết, cụ thể và minh bạch. Việc xác định mức phí, nếu có, phải dựa trên tính chất phức tạp của từng trường hợp, đồng thời phải cân nhắc khả năng và điều kiện kinh tế của các bên, đặc biệt là đối với NLĐ.

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

Trọng tài viên lao động là những người trực tiếp thực hiện quy trình giải quyết TCLĐ. Để đạt được hiệu quả cao, ngoài việc lựa chọn đội ngũ trọng tài viên lao động có chuyên môn cao về lĩnh vực lao động, còn đòi hỏi lực lượng này có kỹ năng trong áp dụng phương thức trọng tài. Bởi

vậy, cần tăng cường các chương trình tập huấn kỹ năng giải quyết TCLĐ cho trọng tài viên lao động; tổ chức các đợt học tập, trao đổi kinh nghiệm về kỹ năng giải quyết TCLĐ bằng trọng tài với một số trung tâm trọng tài lao động của các nước trong khu vực và thế giới, nhằm học tập kinh nghiệm, kỹ năng, mô hình giải quyết, nâng cao năng lực trọng tài viên.

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

3.3. Thúc đẩy truyền thông về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

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

Ngoài ra, cần truyền thông về kinh nghiệm làm việc, năng lực chuyên môn, hiệu quả giải quyết tranh chấp của đội ngũ trọng tài viên lao động. Thông qua các kênh truyền thông của HĐTTLĐ hoặc Sở Nội vụ, cần công khai, quảng bá các thông tin liên

quan đến đội ngũ trọng tài viên (năng lực, trình độ chuyên môn...), thống kê số lượng vụ việc TCLĐ giải quyết thành công bằng trọng tài để NLĐ và NSDLĐ biết tới, tăng thêm niềm tin vào cơ chế giải quyết tranh chấp này, từ đó nâng cao sự lựa chọn của các bên trong yêu cầu giải quyết TCLĐ.

Kết luận

Một hệ thống giải quyết tranh chấp hiệu quả là hệ thống nhằm mục đích ngăn ngừa tranh chấp ban đầu và sau đó giải quyết một cách trật tự và hòa bình những tranh chấp phát sinh dù đã nỗ lực phòng ngừa, chủ yếu thông qua nỗ lực của các bên tranh chấp⁴⁵. Khuyến nghị số 92 về Hòa giải và Trọng tài tự nguyện của ILO nhấn mạnh các quốc gia cần thiết lập các thủ tục giải quyết tranh chấp ít tốn kém, nhanh chóng và nếu phù hợp, tính đến cả sự cân bằng về đại diện của NSDLĐ và NLĐ. Là thành viên của ILO và các hiệp định thương mại thế hệ mới, Việt Nam đã và đang nỗ lực xây dựng và hoàn thiện hệ thống cơ chế giải quyết TCLĐ ngoài tòa án nói chung và hệ thống trọng tài lao động nói riêng ngày càng chất lượng, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế sâu rộng, hướng tới xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ.

⁴⁵ Trung tâm đào tạo quốc tế của ILO, *Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động – Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động*, Turin – Italy, (Bản tiếng Việt – Văn phòng ILO tại Việt Nam), 2013, tr. 16. [60](https://www.ilo.org/vi/publications/c%3%A1c-h%E1%BB%87-th%E1%BB%91ng-ph%C3%B2ng-ng%E1%BB%ABa-v%C3%A0-gi%E1%BA%A3i-quy%E1%BA%BFt-tranh-ch%E1%BA%A5p-lao-%C4%91%E1%BB%99ng-h%C6%B0%E1%BB%9Bng-d%E1%BA%ABn-%C4%91%E1%BB%83-c%E1%BA%A3i, 30/6/2017, truy cập ngày 10/12/2024.</p>
</div>
<div data-bbox=)