

PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN TẠI PHILIPPINES VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

PHẠM THỊ HƯƠNG GIANG* - KHÚC THỊ TRANG NHUNG**

Tranh chấp lao động cá nhân là loại hình tranh chấp phổ biến trong quan hệ lao động; do đó, hoàn thiện hệ thống pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Bài viết nghiên cứu pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Philippines, từ đó rút ra một số bài học kinh nghiệm phù hợp với hệ thống pháp luật Việt Nam.

Từ khóa: Pháp luật, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Ngày nhận bài: 10/06/2022 ; Biên tập xong: 15/06/2022; Duyệt đăng: 21/06/2022

Individual labor dispute is a common type of dispute in labor relations; therefore, perfecting the legal system to resolve that kind of dispute contributes to establishing harmonious, stable and progressive labor relations. The article studies the law to resolve individual labor disputes in the Philippines, then points out some lessons for the Vietnamese legal system.

Keywords: Law, resolving individual labor disputes.

Quan hệ lao động là quan hệ phát sinh giữa người lao động và người sử dụng lao động, vì vậy luôn tiềm ẩn những mâu thuẫn giữa hai đối tượng chủ thể. Tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên. Mặc dù tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp với tính chất đơn giản nhưng là loại tranh chấp phổ biến diễn ra trong quan hệ lao động, gây ảnh hưởng lớn đến quan hệ lao động, tới cá nhân người lao động và người sử dụng lao động. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là việc người lao động và người sử dụng lao động giải quyết những mâu thuẫn giữa hai bên trên cơ sở quy định của pháp luật nhằm đạt được lợi ích mong muốn của hai bên. Do đó, giải quyết tranh chấp lao động luôn là một trong những nội dung quan trọng của

pháp luật lao động. Pháp luật là công cụ hiệu quả nhất để Nhà nước quản lý xã hội, vì vậy pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nhằm điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động phát triển hài hòa, ổn định và tiến bộ.

1. Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Philippines

Phương thức, quy trình cũng như thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được quy định tại Bộ luật Lao động của Philippines. Phương thức giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động cá nhân nói riêng gồm hai hình thức: (i) Thương lượng và trọng tài lao động tự nguyện; (ii) Tài phán bắt buộc đối với một số các tranh chấp lao động theo luật định.

* Thạc sĩ, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

** Thạc sĩ, Giảng viên khoa Pháp luật quốc tế, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

1.1. Thương lượng và trọng tài lao động tự nguyện

Đây là phương thức giải quyết tranh chấp lao động nói chung và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói riêng được ưu tiên áp dụng, bởi có ý kiến cho rằng quan hệ lao động để phát triển ổn định và lâu dài cần dựa trên sự tự nguyện của hai bên chứ không nên bị phụ thuộc và áp đặt bởi luật pháp. Vai trò của pháp luật và các cơ quan chính phủ sẽ được giới hạn thông qua việc cung cấp khuôn khổ pháp lý và hỗ trợ khi có yêu cầu của một trong hai bên chủ thể của quan hệ lao động. Thư ký Bộ Lao động và Việc làm (Department of Labor and Employment – DOLE) đã nhấn mạnh về tầm quan trọng của trọng tài tự nguyện như một phương thức giải quyết tranh chấp lao động thay thế để giải quyết tranh chấp, tránh các vụ kiện tụng kéo dài và tốn kém gây ra sự chậm trễ trong việc phân xử công bằng trong lao động¹.

Thương lượng

Người lao động có thể yêu cầu tổ chức đại diện người lao động làm chủ thể trong cuộc thương lượng với người sử dụng lao động. Không chỉ thương lượng, hòa giải cấp cơ sở, Philippines cũng chú trọng hình thức giải quyết tranh chấp này tại các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động như Tòa án, Hội đồng trọng tài. Thông tư số 151/2016² của Bộ Lao động và Việc làm về thực hiện nguyên tắc và quy định của Luật Cộng hòa số 10396, hoặc

“Một hành động tăng cường hòa giải như một phương thức giải quyết tranh chấp cho tất cả các vụ việc lao động, sửa đổi cho mục đích của Điều 228 Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 442, hoặc gọi là Bộ luật Lao động Philippines” hướng dẫn cụ thể quy tắc áp dụng, trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân.

Trọng tài lao động tự nguyện

Các bên có thể thỏa thuận về lựa chọn hình thức thông qua Trọng tài tự nguyện để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Theo đó, các bên cần hoàn thiện hồ sơ bao gồm:

- (i) Thỏa thuận đệ trình cho Trọng tài viên;
- (ii) Vấn đề tranh chấp cụ thể;
- (iii) Văn bản đồng ý thực hiện hoặc tuân theo phán quyết của Trọng tài.

Một trong hai bên có thể gửi đơn đến Hội đồng Hòa giải quốc gia, trực thuộc Bộ Lao động và Việc làm - NCMB (the National Conciliation and Mediation Board of the Department of Labor and Employment). Hội đồng Hòa giải quốc gia sau đó sẽ gửi thông báo cho bên kia (bị đơn) để tổ chức hội nghị hòa giải và cuối cùng chọn trọng tài viên tự nguyện. Nếu bị đơn từ chối hoặc không xuất hiện theo thông báo của NCMB trong vòng 07 ngày kể từ ngày nhận được thông báo thì NCMB sẽ thông báo cho hai bên về việc chỉ định trọng tài viên tự nguyện và sẽ tiến hành các thủ tục tố tụng theo hình thức này. Thông thường, các bên được đề xuất danh sách trọng tài viên tự nguyện theo số lượng nhất định tùy theo yêu cầu của NCMB (3, 5 hoặc 10 người). Việc lựa chọn trọng tài viên sẽ được thông qua nhiều hình thức khác nhau, thường là bằng cách rút thăm và/hoặc mỗi bên gạch bỏ những trọng tài không mong muốn. Các trọng tài viên được chọn thường là trọng tài viên

¹ DOLE (2011), *DOLE intensifies voluntary arbitration to resolve disputes*, <https://www.dole.gov.ph/news/dole-intensifies-voluntary-arbitration-to-resolve-disputes/>, truy cập ngày 01/4/2022.

² <https://blr.dole.gov.ph/news/department-order-no-151-series-of-2016-implementing-rules-and-regulations-of-republic-act-no-10396-or-an-act-strengthening-conciliation-mediation-as-a-voluntary-mode-of-dispute-settlement-for-a/>

thứ ba.

Trọng tài viên tự nguyện sẽ có quyền tổ chức các phiên điều trần, nhận bằng chứng và thực hiện bất kỳ hành động nào cần thiết để giải quyết các vấn đề của tranh chấp lao động. Thủ tục áp dụng cho hình thức trọng tài lao động tự nguyện được quy định tại Điều 262 như sau:

- Tổ chức các phiên điều trần, hội nghị hòa giải (hòa giải ban đầu) để các bên tự nguyện giải quyết tranh chấp;

- Nếu không đạt được thỏa thuận, trọng tài viên tự nguyện có thể yêu cầu các bên nộp một Thỏa thuận đệ trình, trong đó nêu rõ thỏa thuận để trình lên trọng tài, các vấn đề cần giải quyết, thỏa thuận tuân theo quyết định hoặc phán quyết, tiến hành tố tụng, thanh toán phí của trọng tài viên;

- Thông thường, trọng tài viên tự nguyện yêu cầu các bên nộp giấy tờ có liên quan, trong trường hợp cần thiết, trọng tài viên tự nguyện gọi các bên để điều trần làm rõ bằng chứng;

- Trừ khi các bên có thỏa thuận khác, trọng tài viên tự nguyện phải đưa ra phán quyết hoặc quyết định trong vòng 20 ngày làm việc kể từ ngày vụ việc được đệ trình để giải quyết;

- Phán quyết hoặc quyết định của trọng tài viên tự nguyện sẽ là cuối cùng và có hiệu lực thi hành sau 10 ngày kể từ khi các bên nhận được phán quyết hoặc quyết định đó. Bên thua kiện có quyền nộp đơn yêu cầu tới Tòa án cấp phúc thẩm trong vòng 60 ngày kể từ ngày nhận được quyết định của Trọng tài.

Đối với chi phí áp dụng hình thức trọng tài viên tự nguyện, các bên có trách nhiệm chia đều (trừ khi các bên có thỏa thuận khác). Trong trường hợp các bên không thể trang trải chi phí, Quỹ Trọng tài Đặc biệt (Special Arbitration Fund)

theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm sẽ chi trả một phần chi phí cho các bên. Hiện tại, phí thành viên của Hiệp hội trọng tài viên Philippines (PMVAA) dao động từ 20.000 PHP (375 USD) mỗi người cho một ban trọng tài đến 25.000 PHP (470 USD) cho trọng tài viên duy nhất.

Nhằm giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân một cách nhanh chóng, thuận lợi, tiết kiệm thời gian và chi phí của cả hai bên chủ thể trong quan hệ lao động cũng như của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền, Bộ Lao động và Việc làm Philippines đã áp dụng hình thức thương lượng – hòa giải trực tuyến theo chương trình Single Entry Approach (SEnA). SEnA là một cách tiếp cận hành chính nhằm mục đích cung cấp các thủ tục giải quyết nhanh chóng, khách quan, không tốn kém và dễ tiếp cận đối với tất cả các vấn đề hoặc xung đột về lao động để ngăn các tranh chấp lao động căng thẳng hơn. Hình thức này khá thích hợp với các vụ việc tranh chấp lao động cá nhân, bởi tranh chấp lao động cá nhân bản chất đơn giản, không gồm quá nhiều tài liệu, giấy tờ. Quy trình nộp đơn yêu cầu hỗ trợ, giải quyết và chuyển đơn khiếu nại được quy định chi tiết tại Thông tư số 215/2020 về cung cấp hướng dẫn việc thực hiện SEnA trực tuyến. Theo đó, một bên yêu cầu có thể truy cập vào trang điện tử của Bộ Lao động và Việc làm (<https://sena.dole.gov.ph/>) để tìm thiếu thông tin. Hồ sơ hoàn thiện có thể được gửi qua một số ứng dụng điện tử như fax, thư điện tử, Messenger hoặc Viber hoặc có thể gửi trực tiếp tại phòng SEnA, tuy nhiên Bộ Lao động và Việc làm vẫn khuyến khích nộp trực tuyến. Trong 03 ngày làm việc sau khi nhận được thư yêu cầu, nhân viên của phòng SEnA sẽ gọi điện cho bên có yêu cầu để xác nhận lại thông tin, đồng thời

làm rõ nội dung cần thực hiện. Sau đó, thông báo về thời gian, phương thức thảo luận sẽ được gửi đến cho hai bên thông qua chuyển phát nhanh, fax, thư điện tử, Messenger, Viber, lịch Google hoặc các nền tảng kỹ thuật số khác. Để hạn chế việc phải gặp mặt trực tiếp, các buổi thảo luận của hai bên sẽ được diễn ra thông qua một số phần mềm điện tử như Zoom, Google meet... nếu hai bên nhất trí. Trong trường hợp một trong hai bên từ chối thảo luận trực tuyến thì sẽ sắp xếp việc thảo luận trực tiếp. Bên cạnh đó, người đại diện cho mỗi bên cũng được giới hạn nhất định (1-2 người). Sau khi hòa giải, biên bản hòa giải thành sẽ được gửi cho hai bên. Người lao động và người sử dụng lao động có thể bàn bạc ký kết thỏa thuận ở trụ sở công ty, thực hiện các nghĩa vụ trong biên bản hòa giải thành đã quy định. Nếu có thể, nhân viên của phòng SEnA cũng có thể tham gia và chứng kiến việc ký kết. Nếu không thể ký kết tại trụ sở công ty thì có thể tiến hành tại trụ sở của Bộ Lao động và Việc làm vào một ngày do hai bên lựa chọn. Nếu hòa giải không thành hoặc sau 30 ngày bắt buộc để hòa giải mà hai bên không tiến hành hòa giải và bên yêu cầu muốn giải quyết tại một cơ quan khác thì nhân viên phòng SEnA sẽ viết thư giới thiệu để chuyển hồ sơ vụ việc cơ quan đó.

1.2. Tài phán bắt buộc

Theo quy định tại Bộ luật Lao động Philippines, tài phán bắt buộc là phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân chỉ được sử dụng trong hai trường hợp: (i) Liên quan đến tranh chấp lao động trong các ngành liên quan đến lợi ích quốc gia, và (ii) Khi một trong hai bên khởi kiện vì vi phạm Bộ luật Lao động (khoản g Điều 263). Phương thức giải quyết tranh chấp lao động này được hình thành từ năm 1936 và Hiến pháp Philippines năm 1935 cũng khẳng định: “Thúc đẩy công

bằng xã hội để đảm bảo hạnh phúc và an ninh kinh tế của toàn dân là việc mà Nhà nước quan tâm” (Mục 5, Điều II Tuyên bố nguyên tắc). Nhà nước phải bảo vệ người lao động, đặc biệt là phụ nữ và lao động chưa thành niên, điều chỉnh mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động và có thể áp dụng hình thức tài phán bắt buộc (Mục 6, Khoản XIV Những quy định chung). Dựa trên cơ sở những quy định này, Quốc hội Philippines đã thông qua hình thức tài phán bắt buộc tại phiên họp đầu tiên năm 1936 như là chính sách quan hệ lao động quốc gia bằng cách xây dựng Tòa án quan hệ lao động theo Luật Liên bang số 103³.

- Trường hợp thứ nhất liên quan đến tranh chấp lao động trong các ngành liên quan đến lợi ích quốc gia. Đây là trường hợp có thể xảy ra nhưng ít và gần như không xảy ra đối với tranh chấp lao động cá nhân mà thường áp dụng đối với tranh chấp lao động tập thể và được quy định tại Điều 263 Bộ luật Lao động Philippines khi Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm: (a) Đảm nhận quyền tài phán và quyết định tranh chấp lao động; hoặc (b) Xác nhận thẩm quyền cho Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia về tài phán bắt buộc; hoặc (c) Khi Tổng thống Philippines đảm nhận quyền tài phán và giải quyết tranh chấp lao động. Mục đích của phương thức này nhằm giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân càng sớm càng tốt mà không áp dụng các “vũ khí” kinh tế, cũng như nhằm tránh những hậu quả và bức xúc do mâu thuẫn kéo dài.

- Trường hợp thứ hai khi một trong hai bên khởi kiện vì vi phạm Bộ luật Lao động. Quy trình khiếu nại, khởi kiện được quy định bởi Bộ luật Lao động. Trình tự này dựa trên việc thừa nhận “vũ khí”

³ Luật có hiệu lực từ ngày 29/10/1936.

PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN...

kinh tế hoặc các biện pháp trừng phạt, tức là người lao động tạm ngưng làm việc nhưng không bị xử phạt bởi pháp luật quy định một phương pháp hòa bình để thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên. Nhà nước đóng một vai trò tích cực và chi phối trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động thông qua hình thức này. Những tranh chấp lao động cá nhân sau sẽ được giải quyết theo hình thức Tài phán bắt buộc:

+ Đào tạo và tuyển dụng một số đối tượng lao động đặc thù: Người học việc và người lao động khuyết tật;

+ Điều kiện làm việc: Điều kiện làm việc và thời gian nghỉ ngơi (giờ làm việc, nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ); lương (lương tối thiểu, hình thức trả lương, những điều cấm trong việc trả lương); điều kiện làm việc cho một số đối tượng lao động đặc thù (phụ nữ, lao động chưa thành niên, lao động giúp việc gia đình);

+ Quan hệ lao động: Có những hành vi không lành mạnh trong quan hệ lao động.

Tương tự như một số các quốc gia khác, Philippines quy định thẩm quyền thụ lý giải quyết các loại tranh chấp lao động cá nhân nhưng cụ thể và chi tiết hơn, ví dụ:

Loại tranh chấp lao động cá nhân	Khiếu nại ban đầu	Khởi kiện tiếp theo
Vi phạm thỏa thuận học nghề	Giám đốc Sở Lao động và Việc Làm	- Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm - Tòa phúc thẩm - Tòa tối cao
Thu hồi tiền lương, yêu cầu đơn giản về tài chính và các lợi ích khác. Tổng số tiền yêu cầu của mỗi người khiếu nại không vượt quá P5.000,00	Giám đốc Sở Lao động và Việc Làm	- Ủy ban quan hệ lao động quốc gia - Tòa phúc thẩm - Tòa án tối cao
Vi phạm về quấy rối tình dục	Ủy ban do người sử dụng lao động thành lập để điều tra khiếu nại	- Tòa phúc thẩm - Tòa án tối cao
Hành vi không lành mạnh trong quan hệ lao động	Hội đồng trọng tài lao động	- Ủy ban quan hệ lao động quốc gia - Tòa phúc thẩm - Tòa án tối cao
Tiền lương, mức lương, giờ làm việc và điều kiện làm việc	Hội đồng trọng tài lao động	- Ủy ban quan hệ lao động quốc gia - Tòa phúc thẩm - Tòa án tối cao
Các vấn đề tranh chấp liên quan đến công đoàn (trừ thỏa thuận thương lượng tập thể)	Hòa giải viên thuộc Phòng Quan hệ lao động – Sở Lao động và Việc làm	- Bộ trưởng Bộ Lao động và việc làm - Tòa phúc thẩm - Tòa tối cao

1.3. Thẩm quyền của cơ quan giải quyết tranh chấp lao động

- Văn phòng Tổng thống Philippines: Có thẩm quyền xác định những ngành nào có liên quan đến lợi ích quốc gia và xét xử các vụ việc tranh chấp lao động trong lĩnh vực đó theo trình tự tố tụng của tài phán bắt buộc.

- Văn phòng Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm: (i) Quyền xét xử của Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm được ủy quyền để giải quyết tranh chấp lao động đối với ngành liên quan đến lợi ích quốc gia; (ii) Quyền kháng án đối với quyết định hoặc phán quyết của trọng tài (Điều 259).

- Văn phòng Thường trực của Bộ Lao động và Việc làm: (i) Giám đốc Sở Lao động và Việc làm có thẩm quyền giải quyết các khiếu nại với số tiền bồi thường nhỏ theo một số các yêu cầu nhất định (Điều 129); (ii) Cục Quan hệ lao động có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động liên quan đến công đoàn và các tranh chấp ảnh hưởng đến quản lý quan hệ lao động, trừ một số ngoại lệ (Điều 226).

- Các cơ quan trực thuộc Sở Lao động và Việc làm:

(i) Ủy ban Quan hệ lao động quốc gia là cơ quan điều phối các chương trình và chính sách về lao động. Cơ quan này có thẩm quyền xét xử phúc thẩm các vụ việc được quy định tại Điều 218 Bộ luật Lao động;

(ii) Trọng tài lao động được quy định cụ thể tại Điều 217 sẽ có thẩm quyền quyết định trong vòng 30 ngày sau khi các bên nộp hồ sơ, mà không có sự gia hạn ngay

cả trong trường hợp hồ sơ bị thiếu ghi chú của các phiên điều trần khác. Những tranh chấp lao động sau đây áp dụng cho tất cả người lao động, kể cả khu vực nông nghiệp và phi nông nghiệp:

- Hành vi lao động không lành mạnh;

- Chấm dứt hợp đồng lao động;

- Tranh chấp về tiền lương, mức lương, giờ làm việc, điều kiện lao động;

- Yêu cầu đòi bồi thường về đạo đức, gương mẫu và các hình thức bồi thường thiệt hại phát sinh từ mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động;

- Các trường hợp phát sinh do vi phạm Điều 264 về các hoạt động bị cấm như đình công và ngừng việc bất hợp pháp;

- Các khiếu nại phát sinh từ quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động (bao gồm cả giúp việc gia đình) mà số tiền vượt quá P5.000.000, bất kể có kèm theo yêu cầu bồi thường hay không.

Trọng tài lao động cũng có thẩm quyền tài phán đối với các khiếu nại bồi thường của người lao động di trú theo Luật Lao động di trú và nước ngoài năm 1995 của Philippines. Có thể nhận thấy rằng, Trọng tài lao động có thẩm quyền tài phán như Thủ tướng Philippines và Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm trong trường hợp thực thi tài phán bắt buộc (khoản g Điều 263). Phán quyết, quyết định của Trọng tài lao động có thể được kháng nghị tại Ủy ban Quan hệ lao động quốc gia theo Điều 223; theo đó, hai bên có thể kháng án trong vòng 10 ngày làm

việc sau khi nhận được quyết định của Trọng tài lao động.

Trọng tài lao động cũng có thể được nhận ủy quyền xét xử của Ủy ban Quan hệ lao động quốc gia (Điều 218) trong trường hợp thuận lợi về mặt địa lý để tiếp cận chứng cứ và nhân chứng trong vụ việc. Đối với tiêu chí lựa chọn Trọng tài lao động, Điều 215 đã quy định cụ thể, trọng tài lao động phải thực hành nghề luật tại Philippines ít nhất 07 năm, với ít nhất 03 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực quản lý quan hệ lao động.

2. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Từ việc phân tích pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Philippines, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo cho pháp luật Việt Nam như:

Thứ nhất, đẩy mạnh thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam thông qua hình thức trực tuyến. Mặc dù thời gian qua, Việt Nam đã áp dụng hình thức tòa án xét xử trực tuyến nhưng nguyên nhân là do tình hình đại dịch Covid-19 chứ không xuất phát từ nhu cầu thực tiễn nhằm đơn giản hóa các thủ tục hành chính. Đặc biệt, trong quá trình hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa, những quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài sẽ ngày càng gia tăng và yêu cầu xét xử trực tuyến là cần thiết. Hơn nữa, hiện nay pháp luật mới quan tâm đến việc xét xử trực tuyến đối với các vụ việc đơn giản tại tòa án mà chưa chú trọng đến hình thức này ở Hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động. Trong khi đó, hai phương thức này được áp dụng và phù hợp hơn với giải quyết

tranh chấp lao động cá nhân, đồng thời mở rộng cơ hội được lựa chọn áp dụng các hòa giải viên, trọng tài viên uy tín, có năng lực nhưng khoảng cách địa lý xa.

Thứ hai, tăng cường phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hình thức Hội đồng trọng tài. Mặc dù giải pháp này đã được cơ quan lập pháp Việt Nam chú trọng khi phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hội đồng trọng tài lao động được bổ sung áp dụng tại Bộ luật Lao động năm 2019 thay vì không được quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 và có thể nói khá linh hoạt khi áp dụng trên thực tiễn. Các bên có thể lựa chọn phương thức này nếu hòa giải không thành và Hội đồng Trọng tài là cơ chế tự nguyện, dựa trên sự tin tưởng của các bên chứ không phải là cơ chế bắt buộc đối với giải quyết tranh chấp lao động tập thể như trước đây từng áp dụng nhưng chưa đạt được hiệu quả cao.

Tuy nhiên, trên thực tế, việc lựa chọn hình thức Hội đồng trọng tài để giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân còn ít vì một số những nguyên nhân chủ quan. Bởi lẽ, Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực chính thức từ ngày 01/01/2021, cùng thời điểm đại dịch Covid-19 đang bùng phát nên cơ hội để các bên áp dụng Hội đồng trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp còn hạn chế. Bên cạnh đó, mặc dù trình tự, thủ tục giải quyết bằng phương thức Hội đồng trọng tài lao động đơn giản nhưng so với Hòa giải viên lao động vẫn phức tạp và chi phí cao hơn. Vì vậy, theo thói quen, người lao động và người sử dụng lao động thường lựa chọn Hòa giải viên là phương thức giải

quyết tranh chấp lao động cá nhân sau khi thương lượng không thành, cùng với đó là lựa chọn Tòa án là cơ quan giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nếu áp dụng không thành công các phương thức trước đó. Việc lựa chọn các thành viên Hội đồng Trọng tài theo Bộ luật Lao động năm 2019 có nét tương đồng với mô hình của Nhật Bản, đó là thành viên của Ban trọng tài của Nhật Bản được chọn ra từ những thành viên của tổ chức quan hệ lao động và từ danh sách ủy viên hội đồng có liên quan.

Thứ ba, nâng cao năng lực của những người làm công tác giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, đặc biệt là hòa giải viên bởi đây là phương thức phù hợp với tranh chấp lao động cá nhân khi bản chất của vụ việc đơn giản, không nhiều yếu tố phức tạp và chỉ gồm hai chủ thể tranh chấp. Nâng cao năng lực của hòa giải viên không chỉ về mặt chuyên môn mà còn về kỹ năng để đạt được hiệu quả cao nhất. Việc ưu tiên áp dụng hình thức hòa giải cũng góp phần làm giảm nhẹ áp lực và công việc đối với ngành tư pháp nước nhà khi phải giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Tòa án. Hiện nay, theo Luật hòa giải, đối thoại tại tòa án, hòa giải viên phải được cấp chứng chỉ nghiệp vụ, bên cạnh tiêu chí chung và 10 năm kinh nghiệm, đồng thời được Thẩm phán bổ nhiệm. Tuy nhiên, hòa giải viên lao động hiện nay chưa yêu cầu phải có chứng chỉ đào tạo nghiệp vụ. Nghị định số 145/2020 quy định Hòa giải viên lao động bên cạnh đáp ứng các điều kiện chung như độ tuổi, đủ năng lực hành vi dân sự thì cần thỏa mãn tiêu

chí về chuyên môn là 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động (Điều 92), và được bổ nhiệm bởi Chủ tịch Ủy ban nhân dân. So với Hòa giải viên thương mại, tiêu chí đăng ký Hòa giải viên lao động được tiết giảm hơn khi không có điều kiện “Có kỹ năng hòa giải...” (Điều 7). Như vậy, ngay từ quy trình lập pháp, Hòa giải viên lao động chưa bắt buộc phải có kỹ năng hòa giải và không cần cụ thể hóa bằng các chứng chỉ. Đây là thiếu sót của quy định pháp luật và cần được hoàn thiện nhằm nâng cao chất lượng của các cán bộ Hòa giải viên hướng tới mục đích xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Code Labor of the Philippines, nguồn: https://web.archive.org/web/20140620225529/http://dole.gov.ph/labor_codes.
2. Thông tư số 151/2016/ của Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm Philippines về thực hiện nguyên tắc và quy định của Luật Cộng hòa số 10396, hoặc “Một hành động tăng cường hòa giải như một phương thức giải quyết tranh chấp cho tất cả các vụ việc lao động, sửa đổi cho mục đích của Điều 228 Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 442”, hoặc gọi là Bộ luật Lao động Philippines.
3. DOLE edition (2015), *The Labor Code of the Philippines renumbered*, Department of Labor and Employment.
4. *The Labor Code of the Philippines presidential Decree No.442 as amended*, <https://www.chanrobles.com/legal4labor.htm>, truy cập ngày 28/4/2022.