BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM KHOA LUẬT



HỌC VIÊN: ĐINH THỊ LOAN

Lóp: LKT 12 – 01 Khóa: XII

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ MỘT SỐ KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ

> Giảng viên hướng dẫn: TS. Đỗ GIA THƯ

> > **HÀ NỘI 2022**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM KHOA LUẬT



HỌC VIÊN: ĐINH THỊ LOAN

Lớp: LKT 12 – 01 Khóa: XII

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ MỘT SỐ KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ

Giảng viên hướng dẫn: TS. ĐỖ GIA THƯ

Nơi thực hiện đề tài: Trường Đại học Đại Nam

Thời gian thực hiện: từ 21/03 đến 28/05/2022

HÀ NỘI 2022

LÒI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan Khóa luận tốt nghiệp nghiên cứu "*Tranh chấp lao động và một số kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động*" là công trình nghiên cứu của bản thân tôi. Tất cả số liệu, thông tin, kết quả trình bày trong báo cáo đều được lấy và có trích dẫn nguồn tham khảo đúng quy định và quy cách, không sao chép từ bất kỳ nguồn không chính thống nào.

Tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm trước Ban Chỉ đạo thực tập và Nhà trường về sự cam đoan này./.

Hà Nội, ngày ...26 ... tháng ...05 ... năm 2022

Sinh viên thực hiện

Đinh Thị Loan

LÒI CẨM ƠN

Được sự đồng ý và phân công của Khoa Luật, Trường Đại học Đại Nam, trong khoảng thời gian hơn hai tháng qua tôi đã thực hiện khóa luận tốt nghiệp với đề tài "*Tranh chấp lao động và một số kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động*".

Để hoàn thành khóa luận, tôi xin chân thành cảm ơn các thầy cô giáo trong Khoa Luật trong quá trình giảng dạy đã trang bị cho tôi nhiều kiến thức quý báu.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Tiến sĩ Đỗ gia Thư, thầy đã chỉ dẫn tận tình, chu đáo giúp tôi có thể hoàn thành khóa luận tốt nghiệp.

Với điều kiện thời gian cũng như những kinh nghiệm còn nhiều hạn chế của bản thân, khóa luận này không tránh khỏi những thiếu sót. Do đó, tôi mong nhận được sự đóng góp, cho ý kiến nhiệt tình của các thầy cô giảng viên trong khoa để đề tài khóa luận được hoàn thiện hơn.

Một lần nữa tội xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày ...26 ... tháng ... 05 ... năm 2022

Sinh viên thực hiện

Đinh Thị Loan

DANH MỤC KÝ HIỆU HOẶC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Từ được viết tắt	Từ viết tắt
1.	Bô luật Lao động	BLLĐ
2.	Tranh chấp lao động	TCLĐ
3.	Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam -	VIAC
	Vietnam international arbitration center	

DANH MỤC TÀI LIỆU HÌNH, BẢNG BIỂU

	Trang
Hình 1.1. Trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động của hoà giải	33
viên lao động	
Hình 1.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của Hội	37
đồng trọng tài lao động	
Hình 2.1. Tình hình giải quyết tranh chấp lao động tại một số tỉnh,	47
thành phố	

MỤC LỤC

PHA	ÂN MỞ ĐẦU	1
1.	Lý do chọn đề tài	1
2.	Tình hình nghiên cứu	1
3.	Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4.	Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	2
5.	Giả thuyết khoa học	3
6.	Phương pháp nghiên cứu	3
7.	Đóng góp của đề tài	3
8.	Bố cục của đề tài	4
CHU	U'ONG 1	5
•	T SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ TRANH CHẤP L	
ÐÔI	NG VÀ KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG	5
1.1.	Cơ sở lý luận về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao đ	-
	1.1.1. Về tranh chấp lao động	
	1.1.2. Về giải quyết tranh chấp lao động	17
1.2.	Quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động	
	1.2.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động	20
	1.2.2. Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động	; 23
	1.2.3. Trình tự giải quyết tranh chấp lao động	26
1.3.	Về kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động	27
	1.3.1. Khái niệm kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động	27
	1.3.2. Một số kỹ năng cần thiết trong giải quyết tranh chấp lao động	27
	1.3.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến kỹ năng giải quyết tranh chấp lao độn	_
CIII	L'ONO 2	
	U'ONG 2.	
	Γ QUẢ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ THỰC TẾ V NG CÁC KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG	•
nay	Tình hình tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động l	-

	1 6 1 40
2.1.1. Tình hình tranh chấp lao động và giải quyết tranh	-
2.1.2. Nguyên nhân thực tiễn phát sinh tranh chấp lao đ	
2.2. Thực trạng vận dụng các kỹ năng giải quyết tranh ch	ấp lao động 50
2.2.1. Vận dụng các kỹ năng trong thương lượng giải lao động	
2.2.2. Vận dụng các kỹ năng trong hoà giải giải quyết tra	
2.2.3. Vận dụng các kỹ năng trong xét xử giải quyết tran	
2.2.4. Đánh giá vai trò của luật sư trong giải quyết trai và các kỹ năng cần có để giải quyết tranh chấp lao động	
2.2.5. Một số nhận xét, đánh giá	55
Tiểu kết Chương 2	57
CHƯƠNG 3.	58
MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT GIẢI (CHẤP LAO ĐỘNG VÀ KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT TRAI ĐỘNG	NH CHẤP LAO
3.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh chấ	ấp lao động 58
3.1.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh	_
3.1.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tra và giải quyết tranh chấp lao động	
3.2. Tăng cường hoàn thiện các kỹ năng giải quyết tranh c	c <mark>hấp lao động</mark> . 63
Tiểu kết Chương 3	68
PHẦN KẾT LUẬN	
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Quan hệ lao động là quan hệ phổ biến trong xã hội hiện nay, là sự kết hợp hài hòa giữa yếu tố xã hội và yếu tố kinh tế. Dựa trên nhu cầu về sức lao động, mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động được thiết lập trên cơ sở thỏa thuận và bình đẳng. Dù vậy, quan hệ lao động luôn tiềm ản những mâu thuẫn và bất đồng, xuất phát chủ yếu từ nhu cầu và lợi ích đối lập giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động là tranh chấp phổ biến, phát sinh trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động có thể được phát sinh dưới nhiều hình thái, tuy nhiên đều đem lại những ảnh hưởng đến không chỉ người lao động, người sử dụng lao động mà còn ảnh hưởng đến nền kinh tế - xã hội. Vì vậy pháp luật lao động đã có những quy định về vấn đề tranh chấp lao động.

Dù đã có những quy định pháp luật hướng dẫn, quy định chi tiết về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động nhưng việc áp dụng các quy định này tại doanh nghiệp còn nhiều khó khăn và vướng mắc. Nguyên nhân của các vướng mắc này xuất phát từ chính những quy định pháp luật cũng như doanh nghiệp thiếu sót kỹ năng trong giải quyết tranh chấp lao động.

Từ những thực tế nêu trên có thể thấy cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về tranh chấp lao động và có những giải pháp thiết thực để nâng cao chất lượng giải quyết tranh chấp lao động trong doanh nghiệp. Do đó, học viên đã lựa chọn đề tài: "Tranh chấp lao động và một số kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động" làm đề tài thực hiện khóa luận tốt nghiệp đại học.

2. Tình hình nghiên cứu

Vấn đề tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động được nhiều nhà nghiên cứu phân tích và đưa ra những đánh giá khác nhau. Các nội dung nghiên cứu được thể hiện dưới nhiều đề tài và có các cách tiếp cận đa dạng và

phong phú. Một số công trình nghiên cứu về nội dung tranh chấp lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động tập thể có thể kể đến như công trình "Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể" (tác giả Trần Hoàng Hải và Đinh Thị Chiến); công trình "Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động" (tác giả Nguyễn Xuân Thu).

Các công trình nghiên cứu trên đã nghiên cứu nội dung liên quan đến tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động trên nhiều góc độ, khía cạnh khác nhau, tuy nhiên đều đang nghiên cứu dựa trên nền tảng hệ thống pháp luật lao động cũ, ví dụ như Bộ luật Lao động 2012. Do vây, đề tài nghiên cứu này đảm bảo tính mới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: khóa luận tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành về tranh chấp lao động và kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động.

Phạm vi nghiên cứu: khóa luận tìm hiểu các vấn đề lý luận về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động, đồng thời có những phân tích về kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam.

4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Thông qua phân tích, đánh giá các quy định pháp luật hiện hành về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động, khóa luận đưa ra những thực trạng của việc áp dụng quy định pháp luật tại doanh nghiệp cũng như những kỹ năng cần có trong quá trình thương lượng, hòa giải và xét xử vụ việc, vụ án lao động. Trên cơ sở đó đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật và các giải pháp nhằm nâng cao kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam.

Để hoàn thành mục tiêu nghiên cứu, khóa luận tốt nghiệp cần:

Thứ nhất, phân tích những vấn đề lý luận về quy định pháp luật hiện hành về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ hai, phân tích, đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật và kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp. Đưa ra những ưu điểm, nhược điểm của quy định pháp luật và đánh giá nguyên nhân dẫn đến những bất cập trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ ba, đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật, đồng thời đưa ra những giải pháp nâng cao kỹ năng trong giải quyết tranh chấp lao động.

5. Giả thuyết khoa học

Giả thuyết khoa học đặt ra là những kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động là cần thiết để quá trình giải quyết tranh chấp lao động diễn ra đạt được kết quả như mong muốn của các bên.

6. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng linh hoạt các phương pháp như phương pháp phân tích, phương pháp tổng hợp, phương pháp so sánh, phương pháp liệt kê... để đạt được mục tiêu nghiên cứu, cụ thể như sau:

Phương pháp phân tích: đây là phương pháp chia nhỏ các nội dung cần nghiên cứu để đánh giá sâu sắc vấn đề. Phương pháp này thường được sử dụng khi phân tích các quy định pháp luật.

Phương pháp tổng hợp: phương pháp này được sử dụng song hành cùng phương pháp phân tích để rút ra những nội dung cần lưu ý sau khi đã phân tích chi tiết một vấn đề. Việc kết hợp hai phương pháp này giúp vấn đề được tìm hiểu và đánh giá rõ ràng và sâu sắc.

Phương pháp so sánh: bằng cách so sánh, đối chiếu các nội dung theo các góc độ pháp luật khác nhau sẽ giúp bài viết có góc nhìn đa chiều. Đồng thời dựa qua kết quả so sánh, tác giả đưa ra những đánh giá, nhận xét về vấn đề được nêu ra.

7. Đóng góp của đề tài

Khóa luận được thực hiện nhằm hoàn thiện vấn đề nghiên cứu trên cơ sở phân tích, đánh giá và đưa ra các giải pháp thực tế dựa trên căn cứ là quy định pháp luật hiện hành về tranh chấp lao động và kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động.

8. Bố cục của đề tài

Bên cạnh phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, Khoá luận này có bố cục bao gồm 3 phần như sau:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận và pháp luật về tranh chấp lao động và kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động

Chương 2. Kết quả giải quyết tranh chấp lao động và thực tế vận dụng các kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động

Chương 3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động

PHẦN NỘI DUNG

CHUONG 1.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

1.1. Cơ sở lý luận về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động

- 1.1.1. Về tranh chấp lao động
 - 1.1.1.1. Khái niệm và đặc điểm tranh chấp lao động

*. Khái niệm:

Về khái niệm tranh chấp lao động, dưới góc độ ngôn ngữ học có thể được hiểu như sau: tranh chấp có nghĩa là "đấu tranh giằng co khi có ý kiến bất đồng, thường là trong vấn đề quyền lợi giữa hai bên." 1, theo đó tranh chấp lao động có nghĩa là "sự đấu tranh giằng co giữa các bên liên quan đến lao động".

Dưới góc độ pháp lý, xem xét khái niệm về tranh chấp lao động của một số quốc gia trên thế giới nhận thấy rằng tuy vấn đề tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động đều được đặt ra trong pháp luật của hầu hết các nước trên thế giới, nhưng tuỳ theo đặc điểm kinh tế, chính trị, xã hội của mỗi quốc gia mà khái niệm tranh chấp lao động được hiểu khác nhau.²

Nghiên cứu so sánh cho thấy, một số nước trên thế giới chỉ quy định một cơ chế giải quyết cho mọi loại tranh chấp lao động và ở những quốc gia này, người ta thường chỉ đưa ra một định nghĩa chung cho tranh chấp lao động. Trong khi đó, pháp luật của nhiều nước khác lại quy định cơ chế giải quyết tranh chấp lao động riêng cho từng loại tranh chấp lao động. Với những quốc gia này, người ta chú trọng đến việc đưa ra định nghĩa cho mỗi loại tranh chấp lao động hơn là xây dựng một định nghĩa chung về tranh chấp lao động. Thực tế, chỉ một vài nước trong

¹ Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng việt*, NXB. Đà Nẵng, tr.1024

² Vũ Thu Hiền (2014), "Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động", Đặc san Tuyên truyền pháp luật", số 02/2014, tr.4 – tr.10.

nhóm này là có định nghĩa về tranh chấp lao động nói chung. Có quốc gia thậm chí còn không đưa ra bất kỳ định nghĩa về tranh chấp lao động, kể cả định nghĩa về tranh chấp lao động nói chung lẫn định nghĩa về từng loại tranh chấp lao động. Các công ước và khuyến nghị của ILO cũng chỉ đề cập chứ không giải thích như thế nào là tranh chấp lao động.

Tại Việt Nam, tranh chấp lao động đã được đề cập khá sớm trong nhiều văn bản pháp luật và dưới những tên gọi khác nhau. Những văn bản pháp luật lao động đầu tiên của Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hoà đã chứa đựng một số quy định về giải quyết "sự xích mích giữa chủ và công nhân", sự xích mích hoặc việc kiện tụng liên quan đến thi hành "tập hợp khế ước" (tức thoả ước lao động tập thể theo pháp luật hiện hành) hay pháp luật lao động.

Khái niệm "tranh chấp lao động" chính thức được sử dụng trong Thông tư liên ngành số 02/TT – LN ngày 02/10/1985 của Toà án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ Tư pháp, Bộ Lao động và Tổng cục dạy nghề về việc hướng dẫn thực hiện thẩm quyền xét xử của Toà án nhân dân về một số việc tranh chấp trong lao động. Tuy nhiên, tại Thông tư này, khái niệm "tranh chấp lao động" không được xác định về nội hàm mà chỉ là cụm từ có tính thông báo (tranh chấp lao động là gì, đó là tranh chấp giữa ai với ai..)

Đến thời kỳ đổi mới, thuật ngữ tranh chấp lao động mới được sử dụng rộng rãi trong các văn bản pháp luật. Cụ thể, khái niệm tranh chấp lao động lần đầu được đề cập trong Bộ luật Lao động năm 1994 – Bộ luật Lao động đầu tiên của nước ta như sau, "tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động" (khoản 2 Điều 157). Từ tiêu chí về chủ thể tham gia tranh chấp, bộ luật lao động đã đưa ra định nghĩa tranh chấp lao động thông qua liệt kê các loại tranh chấp lao động. Tuy nhiên định nghĩa

này mới chỉ mang tính chất phân loại chứ chưa nêu được bản chất của tranh chấp lao động.

Đến Bộ luật Lao động năm 2019, khái niệm tranh chấp lao động đã được định nghĩa theo đúng bản chất của loại tranh chấp, là "tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động." Khái niệm này đã nêu được bản chất của tranh chấp, là sự mâu thuẫn về quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, đồng thời đã chỉ ra được chủ thể trong tranh chấp lao động.

Từ những phân tích trên, có thể đưa ra khái niệm tổng quát về tranh chấp lao động như sau: "Tranh chấp lao động là những xung đột giữa các chủ thể trong quan hệ lao động và gắn liền với quan hệ lao động."

*. Đặc điểm:

Xuất phát từ những đặc trưng của quan hệ lao động nên tranh chấp lao động có một số những đặc điểm sau:

Thứ nhất, tranh chấp lao động phát sinh, tồn tại và gắn liền với quan hệ lao động.

Dựa trên khái niệm tranh chấp lao động được nêu tại Bộ luật Lao động năm 2019, có thể thấy tranh chấp lao động phát sinh trong suốt quá trình "xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động hoặc phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động". Nói cách khác, tranh chấp lao động là loại tranh chấp chỉ phát sinh từ quan hệ lao động và quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động mà không thể phát sinh từ bất kì loại quan hệ dân sự nào khác.

7

³ Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, khoản 1 Điều 179

Như vậy, về mặt lý luận và thực tiễn người ta chỉ thừa nhận một tranh chấp là tranh chấp lao động khi nó phát sinh trong quá trình lao động, liên quan đến quan hệ lao động. Mối liên hệ này được thể hiện ở hai đặc điểm cơ bản: các bên tranh chấp bao giờ cũng là chủ thể của quan hệ lao động và đối tượng tranh chấp chính là nội dung của quan hệ lao động đó. Bên người lao động có thể là cá nhân người lao động, một nhóm người lao động, một tập thể người lao động hay tổ chức đại diện cho tập thể lao động tranh chấp với bên kia. Người sử dụng lao động có thể là giám đốc, chủ doanh nghiệp, tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động.

Về nội dung, tranh chấp lao động thường phát sinh từ việc thực hiện quyền và nghĩa vụ hoặc từ lợi ích của các bên. Khi các bên tham gia quan hệ lao động có nghĩa là họ đã xác lập quyền, nghĩa vụ của mình trong quan hệ đó, nghĩa vụ của người này là điều kiện để đảm bảo quyền của người kia và ngược lại. Trong quá trình thực hiện quan hệ lao động, có nhiều lý do để các bên không thực hiện đúng và đầy đủ các quyền và nghĩa vụ đã được thống nhất từ ban đầu, từ đó dẫn đến tranh chấp giữa hai bên.

Những tranh chấp phát sinh giữa các bên của quan hệ lao động về những vấn đề khác không nằm trong phạm vi quyền, nghĩa vụ, lợi ích trong quan hệ lao động thì không được xem là tranh chấp lao động. Ví dụ: tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc góp vốn và phân chia lợi nhuận trong doanh nghiệp hay tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc mua bán một mảnh đất hoặc về một khoản tiền vay theo hợp đồng dân sự ... không phải là tranh chấp lao động. Những tranh chấp này mặc dù phát sinh giữa hai chủ thể của quan hệ lao động nhưng đối tượng của tranh chấp là những việc thuộc quan hệ dân sự.

Thứ hai, về chủ thể của tranh chấp lao động.

Do phát sinh từ quan hệ lao động hoặc các quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động nên chủ thể của tranh chấp lao động bao gồm người lao

động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trong tranh chấp lao động, người lao động có thể tham gia tranh chấp với tư cách cá nhân hoặc thông qua tổ chức đại diện người lao động, từ đó có sự phân loại tranh chấp lao động. Người sử dụng lao động ở đây được hiểu theo nghĩa rộng, tức là bao gồm những cá nhân, tổ chức trực tiếp sử dụng lao động hoặc các tổ chức, doanh nghiệp đưa người lao động làm việc tại nước ngoài.

Thứ ba, về nội dung của tranh chấp lao động.

"Tranh chấp lao động không chỉ bao gồm những tranh chấp về quyền và nghĩa vụ chủ thể mà còn gồm cả những tranh chấp về lợi ích giữa hai bên chủ thể"⁴.

Trong các lĩnh vực khác như dân sự, kinh doanh thương mại, tranh chấp chỉ phát sinh khi có sự vi phạm nghĩa vụ của một bên (vi phạm các điều khoản đã cam kết trong hợp đồng hoặc vi phạm các quy định của pháp luật). Trong tranh chấp lao động ngoài những tranh chấp do một bên vi phạm các quyền và nghĩa vụ còn có những tranh chấp về lợi ích – tranh chấp lao động vẫn có thể phát sinh trong trường hợp có hoặc không có sự vi phạm hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hay pháp luật lao động.

Nội dung của tranh chấp lao động là bất đồng, xung đột về quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các chủ thể trong quan hệ lao động và phải diễn ra trong quá trình lao động. Nguyên nhân phát sinh tranh chấp có thể là những bất đồng về quyền, nghĩa vụ của cá nhân hoặc quyền và lợi ích của tập thể người lao động. Nói cách khác, thông qua tranh chấp lao động, người lao động hướng tới việc đòi quyền lợi, bảo vệ quyền và lợi ích cho cá nhân hoặc tập thể người lao động.

Theo đó, đặc điểm này xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động và cơ chế điều chỉnh của pháp luật lao động. Quan hệ lao động trong cơ chế thị trường

9

 $^{^4}$ Vũ Thu Hiền (2014), "Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động", Đặc san Tuyên truyền pháp luật", số 02/2014, tr.12.

thực chất là quan hệ mua bán sức lao động giữa người lao động và người sử dụng lao đông. Quan hê "mua bán" này được xác lập theo nguyên tắc tư do thương lượng và thoả thuận trên cơ sở quy định khung của pháp luật. Cho nên, ngoài những tranh chấp phát sinh khi bên này cho rằng bên kia vi phạm những thoả thuân đã cam kết thì mỗi bên đều có thể yêu cầu cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp khi cho rằng lợi ích mà mình được hưởng trong quan hệ lao động là chưa thoả đáng, yêu cầu phải được thoả thuận lại các quyền và nghĩa vụ để đảm bảo lợi ích cho mình. Ví dụ: tập thể người lao động trong doanh nghiệp yêu cầu người sử dụng lao động tăng lương vì sản xuất trong doanh nghiệp phát triển, lợi nhuận của doanh nghiệp cao và họ cảm thấy mức lương mà mình được hưởng không tương xứng với khả năng đóng góp của mình, đồng thời là quá ít so với lợi nhuận mà người sử dụng lao động thu được. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động không hề vi phạm pháp luật trong việc trả lương cho người lao động vì họ đã trả lương đúng như thoả thuận trong hợp đồng lao động và cao hơn mức lương tối thiểu vùng mà pháp luật quy đinh, nhưng người lao đông vẫn đấu tranh đòi tăng lương – đây chính là những tranh chấp lao động về lợi ích. Những tranh chấp về lợi ích giữa các chủ thể thường là tranh chấp lao động tập thể và được biểu hiện ở các yêu sách của tập thể lao động. Những yêu sách về lợi ích trong các tranh chấp lao động tập thể thông thường là những đòi hỏi tăng lương, giảm giờ làm, cải thiện điều kiện lao động tốt hơn...

Thứ tư, về tính chất của tranh chấp lao động.

Tranh chấp lao động không chỉ tác động trực tiếp đến cá nhân người lao động mà còn ảnh hưởng đến gia đình người lao động. Việc phát sinh tranh chấp có thể ảnh hưởng đến việc làm của người lao động, từ đó tác động gián tiếp đến đời sống sinh hoạt, gia đình của người lao động đó. Không chỉ vậy, tranh chấp lao động, đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể, có ảnh hưởng lớn đến nền kinh tế - xã hội. Bởi lẽ tranh chấp lao động tập thể mang tính tổ chức và quy mô phức tạp, đòi hỏi người sử dụng lao động phải có những nhượng bộ liên quan đến quyền và

lợi ích của tập thể người lao động. Điều này dẫn đến người sử dụng lao động khó chấp nhận hoặc chấp nhận toàn bộ yêu cầu của người sử dụng lao động, từ đó dẫn đến mâu thuẫn sâu sắc giữa hai bên trong quan hệ lao động và có thể dẫn đến đình công, gây ảnh hưởng đến nền kinh tế, xã hội.

Tuy nhiên, cũng cần hiểu rằng tính chất và mức đô của tranh chấp lao đông phụ thuộc vào quy mô và số lượng tham gia của một bên tranh chấp là người lao động. Tranh chấp lao động nếu chỉ phát sinh giữa một người lao động và người sử dụng lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ, lợi ích của một cá nhân người lao đông thì tranh chấp đó đơn thuần là tranh chấp lao đông cá nhân. Sư ảnh hưởng của nó đến hoat đông sản xuất, kinh doanh chỉ ở mức đô han chế nên thường được xem là ít nghiêm trọng. Tuy nhiên, nếu tại cùng một thời điểm, nhiều người lao động cùng tranh chấp với người sử dụng lao động về cùng một nội dung (tiền lương, thu nhập, điều kiện lao động ...), và nhất là khi tập thể lao đông này cùng liên kết với nhau thành một tổ chức để đấu tranh đòi quyền lợi chung thì những tranh chấp lao đông đó đã mang tính tập thể. Nếu như ảnh hưởng của tranh chấp lao động cá nhân đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp là không đáng kể thì ngược lại, tranh chấp lao động tập thể có ảnh hưởng lớn đến đời sống kinh tế - xã hội quốc gia. Đặc biệt khi tập thể lao động sử dụng biên pháp đình công để yêu cầu người sử dung lao đông thoả mãn các yêu sách của ho.

1.1.1.2. Phân loại tranh chấp lao động

Căn cứ vào từng tiêu chí mà tranh chấp lao động được phân loại khác nhau, có thể kể đến phân loại theo quy mô của tranh chấp, tính chất của tranh chấp hay nội dung tranh chấp.

Dựa trên quy mô của tranh chấp lao động, có thể phân loại tranh chấp lao động là tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.

Tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp "giữa người lao động với người sử dung lao đông; giữa người lao đông với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lai." Đây là tranh chấp phát sinh giữa một người lao động và một người sử dụng lao động và chỉ nhằm mục đích đòi quyền lợi và nghĩa vụ, lợi ích cho chỉ cá nhân đó, bao gồm các quyền lợi về lương, thưởng, xử lý vi phạm kỷ luật lao động... Ví dụ, trường hợp có nhiều người lao động cùng xảy ra tranh chấp với doanh nghiệp liên quan đến việc công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với một nhóm người lao động, nhưng những người lao đông này chỉ quan tâm đến quyền và lợi ích của cá nhân họ thì đây vẫn được cọi là tranh chấp lao động cá nhân.

Tranh chấp lao động cá nhân thường phát sinh trong quá trình áp dụng các quy định của pháp luật lao động hoặc trong quá trình thực hiện, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao đông. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao đông cá nhân, tổ chức công đoàn có thể không tham gia hoặc chỉ tham gia với tư cách là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động, không tham gia với tư cách là một bên của tranh chấp. Như vậy, tranh chấp lao động cá nhân thường có tính đơn lẻ, riêng rẽ, không có tính tổ chức chặt chẽ. Nội dung của tranh chấp lao động cá nhân thường chỉ liên quan đến cá nhân người lao đông. Trường hợp một nhóm người lao đông cùng tranh chấp với người sử dung lao đông, nhưng họ có yêu cầu riêng rẽ, khác biệt nhau và chỉ quan tâm đến lợi ích của mình thì đó là tranh chấp lao động cá nhân.

Tranh chấp lao đông cá nhân hầu như không ảnh hưởng đến những quan hệ lao động khác và giải quyết các tranh chấp này chủ yếu nhằm thừa nhận, khôi phục các quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động.

⁵ Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động* số *45/2019/QH14*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, điểm a Khoản 1 Điều 179

Tranh chấp lao động tập thể là tranh chấp "về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động." Ngược lại với tranh chấp lao động cá nhân, chủ thể của tranh chấp lao động tập thể là tổ chức đại diện người lao động. Mục đích của tranh chấp lao động tập thể là đòi quyền, nghĩa vụ, lợi ích cho một hoặc nhiều tập thể người lao động, phát sinh khi có hoặc không có sự vi phạm quy định pháp luật hoặc các thỏa ước lao động đã ký kết. Nói cách khác, tranh chấp lao động tập thể phát sinh ngay cả khi các bên không có cách hiểu thống nhất về một vấn đề trong quy định pháp luật hoặc các văn bản thỏa thuận tập thể khác (không có sự vi phạm của các bên trong quan hệ lao động).

Tranh chấp lao động tập thể có thể xảy ra trong phạm vi một bộ phận doanh nghiệp hoặc trong toàn bộ doanh nghiệp. Dấu hiệu để xác định "tập thể lao động" — một bên của tranh chấp lao động tập thể được quy định không giống nhau ở các quốc gia. Nhiều quốc gia quy định "tập thể lao động" được hiểu là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận cơ cấu của doanh nghiệp, có cùng động cơ và mục đích hoạt động, có khả năng phối hợp với nhau một cách chặt chẽ, đồng bộ và hiệu quả. Tuy nhiên, cũng có quốc gia xác định tập thể lao động căn cứ vào sự tham gia của tổ chức công đoàn với tư cách đại diện cho người lao động. Theo đó, tập thể lao động 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. Bởi vì, công đoàn là tổ chức đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Ngoài dấu hiệu trên ra, chỉ được xác định là tranh chấp lao động tập thể khi tranh chấp đó phát sinh từ các quyền, lợi ích của cả tập thể lao động trong quan hệ lao động. Nếu như đối tượng của tranh chấp lao động cá nhân chỉ liên quan đến cá nhân người lao động hoặc người sử dụng lao động thì đối tượng của tranh

⁶

 $^{^6}$ Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, điểm b Khoản 1 Điều 179

chấp lao động tập thể là các quyền lợi nhóm không thể phân chia và quyền lợi đó liên quan đến các thoả thuận tập thể giữa người lao đông và người sử dung lao động. Nói cách khác, tranh chấp lao động tập thể không nhất thiết phải có sự tham gia của toàn bộ người lao động trong một tập thể lao động nhưng ít nhất những người lao động tham gia vào tranh chấp đó phải có yêu cầu thống nhất và yêu cầu đó phải liên quan đến quyền lợi của cả tập thể lao động. Chính vì vậy, tranh chấp lao động tập thể không bao giờ phát sinh từ hợp đồng lao động hay những thoả thuận có tính cá nhân khác mà bao giờ cũng liên quan đến thoả ước lao động tập thể hay các thoả thuận có tính tập thể. Tranh chấp lao động tập thể có thể phát sinh khi một trong các bên của quan hệ lao động tập thể cho rằng quyền lợi của mình bị vi phạm hoặc khi một trong các bên muốn thay đổi, bổ sung các thoả thuận đã có trong thoả ước lao động tập thể. Ngoài ra, tranh chấp lao động tập thể còn nảy sinh liên quan đến việc thừa nhận các tổ chức nghề nghiệp, đặc biệt là tổ chức nghề nghiệp của người lao đông. Tuy nhiên, ở nhiều quốc gia, tranh chấp liên quan đến quyền công đoàn không được giải quyết theo thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động tập thể thông thường mà được giải quyết theo những thủ tục đặc biệt bằng các quyết định của cơ quan hành chính nhà nước.

Căn cứ vào tính chất của tranh chấp, tranh chấp lao động được phân loại thành tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích.

Tranh chấp lao động về quyền được hiểu là các tranh chấp về các quyền và nghĩa vụ đã được quy định tại pháp luật, xác lập trong hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và các văn bản thỏa thuận khác. Tranh chấp có thể phát sinh do sự không đồng nhất về cách hiểu và thực hiện quy định pháp luật về lao động cũng như các quy định tại các văn bản giữa người lao động và người sử dụng lao động liên quan đến quan hệ lao động hoặc người sử dụng lao động có hành vi vi phạm các nội dung liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động.

Khi giải quyết tranh chấp về quyền, các cơ quan có thẩm quyền có thể căn cứ vào nội dung của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, hợp đồng lao động để đưa ra các phán quyết cụ thể nhằm khôi phục, thừa nhận các quyền lợi hợp pháp của các bên tranh chấp.

Trong khi đó, tranh chấp lao động về lợi ích là những tranh chấp về quyền lợi của người lao động chưa được ghi nhận tại các văn bản thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Mục đích tranh lao động về lợi ích hướng tới là nâng cao điều kiện làm việc, các lợi ích khác mà người lao động mong muốn được hưởng so với các quy định hiện hành. Ví dụ, tập thể người lao động yêu cầu người sử dụng lao động tăng thêm tiền lương làm thêm giờ vào ngày thường mở mức 200% (cao hơn so với quy định pháp luật).

Tranh chấp về lợi ích phát sinh khi không có sự vi phạm pháp luật lao động, hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, các thoả thuận hợp pháp khác giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động. Do đó, khi giải quyết tranh chấp này, các chủ thể có thẩm quyền thường áp dụng phương thức thương lượng, hoà giải để chính các bên tranh chấp tự quyết định về lợi ích của mình.

1.1.1.3. Nguyên nhân phát sinh tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động phát sinh từ nhiều nguyên nhân khác nhau như hành vi vi phạm của người sử dụng lao động, các yêu cầu đòi hỏi từ phía người lao động. Dựa trên chủ thể thực hiện hành vi, các nguyên nhân phát sinh tranh chấp lao động được hiểu như sau:

Thứ nhất, về phía người lao đông và tổ chức đai diên người lao đông.

Bắt nguồn từ sự đối lập về quyền và lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động nên trên thực tế không ít người lao động đều không nhận được khoản lợi ích tương xứng với sức lao động của họ. Vì vậy mâu thuẫn về thù lao và thu nhập là nguyên nhân chính làm phát sinh tranh chấp lao động. Ngoài ra, sự

hiểu biết về quy định pháp luật lao động của người lao động còn hạn chế, dẫn đến không nắm được quyền và lợi ích của mình, từ đó dẫn đến phát sinh tranh chấp lao động.

Để bảo vệ, nâng cao quyền và lợi ích cho tập thể người lao động, các tổ chức đại diện người lao động cũng có những yêu cầu, đề nghị người sử dụng lao động bổ sung vào nội quy, thỏa ước lao động tập thể những quyền và lợi ích mới. Tuy nhiên, như đã trình bày ở trên, do sự đối lập về quyền và lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động lúc này giữa người lao động và người sử dụng lao động sẽ phát sinh các tranh chấp lao động.

Thứ hai, về phía người sử dụng lao động.

Nhằm mục đích tối ưu hóa lợi nhuận nên người sử dụng lao động thường có hành vi tối ưu hóa sức lao động của người lao động. Trong nhiều trường hợp, người sử dụng lao động đã vi phạm các quy định pháp luật, xâm phạm đến quyền và lợi ích của người lao động, dẫn đến phát sinh những mâu thuẫn, tranh chấp đối với người lao động.

Trên thực tế, tranh chấp lao động phát sinh từ phía người sử dụng lao động chủ yếu đến từ hành vi vi phạm pháp luật về xử lý vi phạm kỷ luật lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Xử lý vi phạm kỷ luật lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là quyền của người sử dụng lao động, được quy định tại Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, vì nhiều lý do như thiếu hiểu biết pháp luật, tối ưu hóa lợi ích của doanh nghiệp... mà nhiều người sử dụng lao động đã thực hiện hành vi xử lý vi phạm kỷ luật lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gây ảnh hưởng nặng nề đến quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Thứ ba, về phía cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Dù pháp luật lao động đã có quy định tương đối rõ ràng và hoàn chỉnh các quy định liên quan đến quan hệ lao động, quyền, nghĩa vụ và lợi ích các bên trong

quan hệ lao động nhưng vẫn xảy ra hiện tượng các bên có cách hiểu khác nhau về cùng một quy định. Nguyên nhân bởi có sự chồng chéo trong quy định pháp luật cũng như trình độ nhận thức pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động còn nhiều hạn chế. Đây cũng là một trong những trường hợp phát sinh tranh chấp lao động tập thể về quyền, cụ thể như sau:

"Tranh chấp lao động tập thể về quyền ... phát sinh trong trường hợp sau đây:

a) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác."⁷

1.1.2. Về giải quyết tranh chấp lao động

1.1.2.1. Khái niệm giải quyết tranh chấp lao động

Hiện nay pháp luật chưa có quy định về khái niệm giải quyết tranh chấp lao động. Ở phương diện ngôn ngữ học, giải quyết là "làm cho không còn mọi trở ngại, khó khăn để đạt tới kết quả tốt đẹp." Như vậy, giải quyết tranh chấp lao động là làm cho những mâu thuẫn phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động không còn nữa.

Trên phương diện pháp lý, có thể hiểu giải quyết tranh chấp lao động là "việc các cá nhân, cơ quan có thẩm quyền tiến hành các thủ tục theo quy định pháp luật để giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh giữa người sử dụng lao động và người lao động, từ đó bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bên bị xâm phạm quyền lợi."

1.1.2.2. Yêu cầu trong giải quyết tranh chấp lao động

Để giải quyết những mâu thuẫn cũng như ổn định mối quan hệ lao động, việc giải quyết tranh chấp lao động phải tuân theo những yêu cầu sau:

 $^{^7}$ Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, điểm a Khoản 2 Điều 179

⁸ Viên Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng việt*, NXB. Đà Nẵng, tr.2035

Thứ nhất, tôn trọng quyền tự thương lượng, quyền tự quyết của các bên trong tranh chấp.

Xuất phát từ nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng trong giao kết hợp đồng lao đông nói chung và quan hệ lao đông nói riêng, các vấn đề phát sinh từ quan hê lao đông được ưu tiên giải quyết từ chính người lao đông và người sử dụng lao động. Trong nền kinh tế thị trường, quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở sự thoả thuận giữa người lao động làm công ăn lương và người sử dụng lao động. Vì vậy, mọi vấn đề liên quan đến thoả thuận đó phải do chính các chủ thể này giải quyết. Đây là nguyên tắc quan trong và phù hợp trong giải quyết tranh chấp lao đông. Tranh chấp lao đông có những điểm đặc thù so với các tranh chấp khác như tranh chấp dân sư, kinh doanh – thương mai. Đó là mối quan hệ giữa các bên tranh chấp có tính hợp tác, lâu dài, bền chặt và thường tiếp tục được duy trì sau khi tranh chấp được giải quyết xong. Chính vì vậy, giải quyết tranh chấp lao đông bằng thương lương rất phù hợp và có nhiều ưu điểm: các bên tranh chấp có sư hiểu biết về nhau tương đối rõ nên đây là tiền đề quan trong cho sư thành công của quá trình thương lượng; việc giải quyết tranh chấp bằng thương lượng giúp các bên duy trì được mối quan hệ lao động sau tranh chấp; tiết kiệm thời gian và chi phí cho các bên...

Nói cách khác, khi có tranh chấp lao động, trước hết người lao động và người sử dụng lao động sẽ tiến hành thỏa thuận, thương lượng để tự giải quyết tranh chấp. Việc tự thương lượng, quyết định giữa các bên phải được thực hiện ngay từ khi tranh chấp phát sinh và trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Ngay cả khi tranh chấp lao động đã được đưa ra giải quyết ở Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động hay Toà án nhân dân thì các bên vẫn có thể thương lượng, tự quyết định với nhau và quá trình giải quyết tranh chấp lao động sẽ chấm dứt. Đây là nguyên tắc cơ bản trong giải quyết tranh chấp dân sự cũng như tranh chấp lao động.

Thứ hai, đảm bảo giải quyết tranh chấp lao động kịp thời, minh bạch và đúng quy định pháp luật.

Do tranh chấp lao động ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống của người lao động và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nên các tranh chấp lao động cần được giải quyết kịp thời và minh bạch. Trong trường hợp tranh chấp lao động không được giải quyết kịp thời, có thể làm xấu đi tình trạng mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động, gây ra những diễn biến phức tạp như đình công. Từ đó ảnh hưởng nặng nề đến doanh nghiệp nói riêng và nền kinh tế nói chung

Yêu cầu tuân theo quy định pháp luật là yêu cầu cơ bản và thiết yếu khi giải quyết tranh chấp lao động. Bởi lẽ việc giải quyết tranh chấp theo quy định pháp luật đảm bảo tính công bằng, minh bạch và bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho các bên trong tranh chấp.

1.1.2.3. Mục đích, ý nghĩa của việc giải quyết tranh chấp lao động

Nhìn chung, giải quyết tranh chấp lao động nhằm mục đích ổn định lại quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tập thể, tổ chức có quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp bị xâm phạm. Việc giải quyết tranh chấp đem lại nhiều ý nghĩa tích cực cho không chỉ các bên trong quan hệ lao động mà còn tác động đến trật tự xã hội.

Thứ nhất, giải quyết tranh chấp lao động củng cố và đảm bảo sự ổn định trong quan hệ lao động.

Như đã trình bày, tranh chấp lao động nếu không được giải quyết kịp thời và đúng đắn thì có thể gây ảnh hưởng đến quan hệ lao động được thiết lập giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo đó ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Do vậy, việc giải quyết tranh chấp lao động một mặt phải giải toả được những mâu thuẫn mà các bên đang bế tắc, mặt khác phải củng cố lai quan hệ lao động đang có tranh chấp để ổn định và duy trì

nó, đảm bảo việc làm, thu nhập cho người lao động, ổn định và phát triển sản xuất, kinh doanh trong doanh nghiệp. Điều này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với trường hợp xảy ra tranh chấp lao động tập thể.

Thứ hai, giải quyết tranh chấp lao động sẽ bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các chủ thể trong tranh chấp lao động.

Khi tham gia vào quan hệ lao động trong điều kiện nền kinh tế thị trường, các bên đều mong muốn đạt được những lợi ích nhất định. Vì vậy, việc củng cố và duy trì quan hệ lao động chỉ có thể trở thành hiện thực nếu quyền và lợi ích của các bên được duy trì, bảo vệ. Trên thực tế, trong quan hệ lao động, người lao động là bên luôn bị phụ thuộc về tổ chức và ở vị thế yếu hơn về kinh tế so với người sử dụng lao động nên quyền lợi của họ dễ bị xâm hại và Nhà nước phải quan tâm, bảo vệ người lao động. Tuy nhiên, nếu các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền chỉ chú trọng lợi ích của người lao động thì sẽ phá vỡ tính ổn định, hài hoà của quan hệ lao động và quá trình giải quyết tranh chấp lao động sẽ không đạt được kết quả. Vì vậy, giải quyết tranh chấp lao động phần bảo vệ được quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong tranh chấp, từ đó góp phần duy trì mối quan hệ lao động.

Thứ ba, giải quyết tranh chấp lao động góp phần hoàn thiện pháp luật.

Một trong những yêu cầu khi giải quyết tranh chấp lao động là tuân thủ theo quy định của pháp luật. Thông qua quá trình giải quyết tranh chấp, các bên trong tranh chấp được nâng cao hiểu biết về quy định pháp luật, quy trình giải quyết tranh chấp. Đồng thời qua quá trình giải quyết tranh chấp lao động, các kiến nghị, đề xuất hoàn thiện pháp luật cũng được nêu ra và hướng dẫn từ cơ quan nhà nước có thẩm quyền, từ đó đảm bảo các quy phạm được hiểu thống nhất và áp dụng theo đúng tinh thần pháp luật.

1.2. Quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động

1.2.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

Để các bên trong tranh chấp cũng như các cá nhân, tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền thực hiện giải quyết tranh chấp lao động theo đúng tinh thần của pháp luật, Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động, cụ thể tại Điều 180. Theo đó có 5 nguyên tắc khi giải quyết tranh chấp lao động như sau:

Thứ nhất, "tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động."

Nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt, thương lượng của các bên tham gia tranh chấp lao động là nguyên tắc đầu tiên khi tiến hành giải quyết tranh chấp, thể hiện sự tôn trọng của pháp luật đối với quyền tự định đoạt của các chủ thể trong quan hệ tranh chấp. Bên cạnh đó, khi người lao động và người sử dụng lao động có thể tự giải quyết tranh chấp lao động sẽ giúp duy trì mối quan hệ lao động, đồng thời tiết kiệm các chi phí liên quan.

Nguyên tắc này được thực hiện xuyên suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động, thể hiện qua những nội dung như: chỉ các bên tham gia tranh chấp lao động mới có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Nói cách khác, các cơ quan tổ chức chuyên môn không có quyền giải quyết tranh chấp lao động nếu không có yêu cầu từ các bên liên quan đến tranh chấp lao động. Ngoài ra, người lao động và người sử dụng lao động được tự mình lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp, yêu cầu thay đổi người giải quyết tranh chấp và quyết định có tiếp tục yêu cầu giải quyết tranh chấp hay không. Có thể thấy, các quy định của pháp luật lao động đã xây dựng theo hướng tôn trọng quyền tự quyết định của các bên trong tranh chấp lao động, đảm bảo quyền lợi chính đáng của các bên.

Thứ hai, "coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa 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."

Đây là nội dung luôn được thể hiện rõ ràng trong các quy định về giải quyết tranh chấp lao động. Sau khi các bên không thể tự thương lượng để giải quyết tranh chấp thì phương án giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài được pháp luật khuyến khích sử dụng. Tương tự phương thức thương lượng, phương thức giải quyết tranh chấp lao động qua hòa giải và trọng tài sẽ giúp tiết kiệm thời gian, chi phí cho các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp.

Thứ ba, "công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật."

Xuất phát từ sự đối lập nhau về quyền và lợi ích giữa các bên trong tranh chấp lao động, dẫn tới sự cần thiết phải có cơ chế đảm bảo hoạt động giải quyết tranh chấp lao động phải diễn ra minh bạch và khách quan, đồng thời đảm bảo đúng quy định pháp luật. Theo đó, quá trình giải quyết tranh chấp lao động diễn ra công khai cũng như kết quả giải quyết tranh chấp phải minh bạch, công khai với các bên tham gia vụ việc.

Ngoài ra, nguyên tắc này còn đòi hỏi những cá nhân, tổ chức, cơ quan khi giải quyết tranh chấp lao động phải tiến hành các hoạt động thu thập, nghiên cứu hồ sơ và đánh giá vụ việc một cách khách quan, tuân thủ theo các quy định của pháp luật. Điều này nhằm đảm bảo tốt nhất quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong tranh chấp lao động.

Thứ tư, "bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động."

Nguyên tắc "đảm bảo sự tham gia của đại diện các bên" được đảm bảo xuyên suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Sự có mặt của các bên khi giải quyết tranh chấp sẽ giúp tìm hiểu và làm rõ nguyên nhân phát sinh tranh chấp, đồng thời các bên được quyền nêu ra những lý lẽ để thuyết phục bên còn lại chấp thuận ý kiến của mình. Đồng thời, việc các bên cùng có mặt sẽ giúp cơ quan giải

quyết tranh chấp có góc nhìn đa chiều, toàn diện, góp phần tạo ra kết quả giải quyết tranh chấp hợp tình, hợp lý và khách quan.

Nguyên tắc này cho phép tổ chức đại diện người lao động (công đoàn) và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động được tham gia để bảo vệ các thành viên trong tổ chức của mình. Nói cách khác, do người lao động được xem là bên yếu thế trong quan hệ lao động, do vậy sự có mặt của tổ chức đại diện người lao động nhằm đảm bảo cho quyền lợi chính đáng của người lao động.

Thứ năm, "việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý."

Nguyên tắc này xuất phát từ nguyên tắc thứ nhất – tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên đương sự. Theo đó, chỉ khi có sự đồng ý của các bên tranh chấp thì cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền mới tiến hành giải quyết tranh chấp lao động. Quy định này nhằm bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên đương sự. Nói cách khác, chỉ các bên tranh chấp mới có quyền quyết định đưa tranh chấp lao động giải quyết tại cơ quan có thẩm quyền hay không.

1.2.2.Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Theo Điều 187, khoản 1 Điều 191, khoản 1 Điều 195 Bộ luật Lao động năm 2019, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động nói chung gồm: hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động và tòa án nhân dân. Riêng đối với trường hợp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, tòa án nhân dân không có thẩm quyền giải quyết loại tranh chấp lao động này.

Thứ nhất, về hòa giải viên lao động.

Căn cứ vào quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, hòa giải viên lao động là "người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao

động." Có thể thấy, hòa giải viên lao động đóng vai trò là người trung gian giúp người lao động và người sử dụng lao động tìm được tiếng nói chung, hướng đến mục tiêu giải quyết tranh chấp thông qua sự tự nguyện của các bên.

Các quy định pháp luật về tiêu chuẩn, trình tự và thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm và các nội dung khác về hòa giải viên được quy định chi tiết tại Mục 1 Chương XI Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Theo đó, hòa giải viên lao động phải đạt những tiêu chuẩn sau:

"Điều 92. Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động

- 1. Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ theo quy định của Bộ luật Dân sự, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt.
- 2. Có trình độ đại học trở lên và có ít nhất 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động.
- 3. Không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đã chấp hành xong bản án nhưng chưa được xóa án tích."¹⁰

So sánh với quy định về tiêu chuẩn hòa giải viên theo Nghị định số 46/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động thì tiêu chuẩn "am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan" đã được lược bỏ. Điều này là hợp lý khi tiêu chuẩn của hòa giải viên lao động là "có ít nhất 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động", tức là họ đã có kinh nghiệm và có chuyên môn về lĩnh vực lao động.

Theo Bộ luật Lao động năm 2019, hòa giải viên lao động có thẩm quyền hòa giải tất cả các tranh chấp, trừ các tranh chấp lao động cá nhân không bắt buộc phải giải quyết bằng thủ tục hòa giải, quy định tại khoản 1 Điều 188.

¹⁰ Chính phủ (2020), Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, ban hành ngày 14 tháng 12 năm 2020, Điều 92.

⁹ Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, khoản 1 Điều 184

Thứ hai, về hội đồng trọng tài lao động.

Trước hết, trọng tài lao động là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động thông qua phán quyết của hội đồng trọng tài lao động¹¹. Khác với hòa giải viên, hội đồng trọng tài sẽ đưa ra phán quyết và phán quyết này có giá trị ràng buộc đối với các bên tranh chấp.

Hội đồng trọng tài lao động được thành lập theo quyết định của chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh với các tiêu chuẩn và điều kiện quy định tại Điều 185 Bộ luật Lao động năm 2019. Nếu như hòa giải viên lao động không bắt buộc phải là công chức của cơ quan nhà nước, thì trong hội đồng trọng tài lao động phải có tối thiểu "05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo và thư ký Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh." Cũng theo khoản 2 Điều 185 Bộ luật Lao động năm 2019, hội đồng trọng tài lao động bao gồm các thành viên trực thuộc cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thành viên công đoàn cấp tỉnh và thành viên của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Như vậy, khi giải quyết tranh chấp, hội đồng trọng tài sẽ có góc nhìn đa dạng, đa chiều về tranh chấp lao động. Đồng thời, việc cán bộ thuộc cơ quan chuyên môn về lao động làm Chủ tịch hội đồng cũng góp phần tạo tính công bằng và tính chuyên môn cao cho hội đồng trọng tài lao động.

Thứ ba, về tòa án nhân dân.

Tòa án nhân dân là "là cơ quan xét xử của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thực hiện quyền tư pháp." Theo đó, Tòa án có thẩm quyền giải quyết

¹¹ Đại học Mở Hà Nội (2019), Giáo trình kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động và đình công, tr.105 ¹² Quốc hội (2019), *Bộ luật Lạo động số 45/2019/QH14*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, điểm

¹² Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, điểm a Khoản 2 Điều 185

¹³ Quốc hội (2014), *Luật Tổ chức Tòa án nhân dân số 62/2014/QH13*, ngày 24 tháng 11 năm 2014, khoản 1 Điều 2

các tranh chấp lao động, trừ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích¹⁴. Các tranh chấp cá nhân (trừ một số trường hợp theo quy định của pháp luật) và tranh chấp lao động tập thể về quyền chỉ được giải quyết tại Tòa án sau khi đã được hòa giải bởi hòa giải viên lao động hoặc các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua hội đồng trọng tài nhưng không đạt được mục tiêu mong muốn.

Có thể thấy, giải quyết tranh chấp thông qua tòa án chỉ tiến hành khi các bên đã tiến hành giải quyết tranh chấp bằng các phương thức khác nhưng không đạt được kết quả. Điều này lý giải bởi pháp luật xây dựng theo hướng khuyến khích các bên trong tranh chấp tìm cách giải quyết các bất đồng, mâu thuẫn về lao động thông qua thương lượng, hòa giải tự nguyện, từ đó giữ ổn định mối quan hệ lao động giữa các bên.

1.2.3.Trình tự giải quyết tranh chấp lao động

Trình tự giải quyết tranh chấp lao động được chia thành trình tự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Đối với tranh chấp lao động cá nhân, trình tự giải quyết loại tranh chấp này được quy định lần lượt từ Điều 188 đến Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019. Đối với tranh chấp lao động tập thể, pháp luật lao động tiếp tục phân loại về trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (từ Điều 191 đến Điều 194 Bộ luật Lao động năm 2019) và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích (từ Điều 195 đến Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2019). Đối với phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua tòa án, trình tự giải quyết tranh chấp tuân theo quy định tại Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015.

Việc phân chia trình tự thủ tục với mỗi loại tranh chấp lao động là hợp lý bởi lẽ mỗi loại tranh chấp có bản chất, chủ thể tham gia tranh chấp, nguyên nhân

26

¹⁴ Quốc hội (2020), *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, khoản 1 Điều 195

phát sinh tranh chấp là khác nhau. Tùy vào từng đặc điểm của tranh chấp mà pháp luật đưa ra trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp phù hợp.

1.3. Về kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động

1.3.1. Khái niệm kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động

Để quá trình giải quyết tranh chấp lao động diễn ra hiệu quả, người có thẩm quyền tham gia và giải quyết tranh chấp lao động phải có các kỹ năng về giải quyết tranh chấp lao động. Theo Từ điển tiếng Việt, "kỹ năng là khả năng vận dụng những kiến thức đã thu nhận được trong một lĩnh vực nào đó áp dụng vào thực tế" Như vậy, kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động có thể được hiểu là "khả năng vận dụng các kiến thức và kinh nghiệm trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, giúp việc giải quyết tranh chấp đạt hiệu quả".

Quá trình giải quyết tranh chấp lao động chung đòi hỏi người tham gia có nhiều kỹ năng tương ứng với từng vị trí và từng loại hình giải quyết tranh chấp lao động. Trong đó, một số kỹ năng cơ bản được coi là kỹ năng chung cần phải có để giải quyết các tranh chấp lao động dưới mọi phương thức, được trình bày cụ thể sau đây.

1.3.2. Một số kỹ năng cần thiết trong giải quyết tranh chấp lao động

Về kỹ năng chung, để giải quyết tranh chấp lao động, các bên tham gia giải quyết tranh chấp cần có

Thứ nhất, nghiên cứu hồ sơ.

Kỹ năng nghiên cứu hồ sơ là kỹ năng cần phải có đối với tất cả các phương thức giải quyết tranh chấp. Việc hiểu rõ tình tiết, nội dung vụ việc sẽ giúp các bên có thẩm quyền giải quyết tranh chấp thực hiện các bước tiếp theo trong quá trình giải quyết tranh chấp.

27

¹⁵ Viên Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng việt*, NXB. Đà Nẵng, tr.3120

Thứ hai, xác định vấn đề cốt lõi.

Sau khi nghiên cứu hồ sơ, tìm hiểu các tài liệu có liên quan, người có thẩm quyền giải quyết tranh chấp sẽ nhận định và đánh giá vấn đề cốt lõi trong vụ việc. Ví dụ, đối với phương thức thương lượng, việc xác định vấn đề cốt lõi sẽ giúp các bên đưa ra phương án thương lượng sát với mong muốn và nhu cầu các bên nhất. Từ đó việc giải quyết tranh chấp đạt hiệu quả cao.

Thứ ba, thu thập chứng cứ.

Chứng cứ là tài liệu quan trọng giúp chứng minh các tình tiết chưa được làm rõ hoặc chưa được các bên thống nhất trong vụ việc. Các tài liệu này nhằm minh chứng cho quan điểm của một bên, từ đó thuyết phục hoặc bên còn lại, hoặc các cơ quan có thẩm quyền về việc chấp thuận yêu cầu của bên đó.

Thứ tư, kỹ năng áp dụng pháp luật.

Tra cứu và áp dụng pháp luật là hoạt động cần thiết và diễn ra trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Các chủ thể giải quyết tranh chấp lao động cần áp dụng pháp luật đúng đắn để bảo vệ quyền và lợi ích của các bên liên quan.

Thứ năm, kỹ năng thuyết phục.

Ở mọi phương thức giải quyết tranh chấp, việc các bên hòa giải và thương lượng luôn được ưu tiên hàng đầu. Chủ thể tham gia giải quyết tranh chấp cần có khả năng thuyết phục đối pương thống nhất phương án giải quyết tranh chấp. Từ đó tiết kiệm thời gian và chi phí của các bên.

Thứ sáu, kỹ năng phân tích.

Kỹ năng phân tích áp dụng khi chủ thể giải quyết tranh chấp nghiên cứu hồ sơ, đánh giá các bên tranh chấp và trong quá trình hòa giải. Kỹ năng này giúp làm rõ vấn đề cần nghiên cứu, cũng như đánh giá được các phương án khả thi để đưa ra khi thương lượng, đàm phán.

1.3.2.1. Kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng

Thương lượng là phương thức được pháp luật khuyến khích các bên sử dụng để giải quyết tranh chấp nói chung và giải quyết tranh chấp lao động nói riêng. Phương thức thương lượng mang nhiều đặc điểm tiến bộ, cho phép các bên tham gia tranh chấp được tự mình đưa ra phương án giải quyết đối với tranh chấp đang gặp phải.

Theo Từ điển tiếng Việt, thương lượng là "bàn bạc nhằm đi đến thỏa thuận giải quyết một việc nào đó giữa hai bên." Như vậy, có thể hiểu giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng là việc các bên tham gia tranh chấp tự mình thảo luận, bàn bạc để giải quyết tranh chấp, bất đồng lao động.

Dưới góc độ pháp lý, "thương lượng giải quyết tranh chấp lao động là quá trình các bên chủ thể trong quan hệ lao động đưa các vấn đề tranh chấp ra giải quyết, trên tinh thần tự quyết định, thông qua hình thức thỏa thuận với nhau về giải pháp cho vụ tranh chấp đó."¹⁷

Dễ thấy, đặc điểm nổi bật của phương án thương lượng là tính tự nguyện, tự quyết định của các bên tham gia tranh chấp. Thông qua quá trình thảo luận, trao đổi, các bên đưa ra mong muốn và nguyện vọng của mình, cũng như thuyết phục đối phương chấp thuận yêu cầu của mình đưa ra. Ngoài ra, để thương lượng thành công, các bên cũng cần có sự nhượng bộ về lợi ích để đạt được kết quả thương lượng thành công. Nếu các bên không có sự nhượng bộ đối phương thì chắc chắn cuộc thương lượng sẽ không thành công, do bản chất của quan hệ lao động là sự đối lập về mặt lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Thương lượng đem lại nhiều lợi ích cho các bên trong quan hệ tranh chấp lao động. Việc các bên được trực tiếp đối thoại, thỏa thuận cùng nhau về những nội dung liên quan đến vụ việc tranh chấp sẽ giúp các bên có cơ hội tìm ra nguyên nhân phát sinh tranh chấp. Đồng thời mỗi bên sẽ được đứng trên góc nhìn của đối

¹⁶ Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng việt*, NXB. Đà Nẵng, tr.976

¹⁷ Đại học Mở Hà Nội (2019), Giáo trình kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động và đình công, tr.10

phương để nhìn nhận vấn đề. Từ đó các bên có sự thấu hiểu lẫn nhau và cùng tìm ra giải pháp giải quyết tranh chấp. Ngoài ra, việc các bên tự mình thống nhất phương án giải quyết tranh chấp cũng phần nào đảm bảo kết quả thương lượng sẽ được các bên tiến hành tự nguyện. Bởi lẽ, phương án giải quyết tranh chấp cuối cùng đã được các bên thảo luận và thống nhất đưa ra, phù hợp với ý chí của các bên tham gia thương lượng giải quyết tranh chấp. Giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng sẽ giúp các bên tham gia tranh chấp tiết kiệm chi phí, thời gian cũng như đảm bảo tính bảo mật cho doanh nghiệp. Dù không phải là thủ tục bắt buộc khi giải quyết tranh chấp lao động, thương lượng vẫn được khuyến khích sử dụng đầu tiên khi phát sinh tranh chấp lao động.

Bên cạnh ưu điểm, phương pháp thương lượng cũng có nhược điểm như sự thỏa thuận giữa các bên không mang tính chất ràng buộc, bắt buộc thực hiện. Nói cách khác, không có bất kỳ chế tài hay quy định nào bắt buộc các bên phải thực hiện theo đúng như kết quả đã thương lượng.

Để buổi thương lượng diễn ra hiệu quả, đạt được mục đích giải quyết tranh chấp lao động, đại diện của các bên tham gia thương lượng cần có những kỹ năng sau:

Thứ nhất, tìm hiểu về vấn đề tranh chấp.

Việc nắm rõ nội dung tranh chấp, nguyên nhân phát sinh tranh chấp sẽ giúp các bên nhận diện được đầy đủ về vấn đề đang tranh chấp. Từ đó đưa ra những phán đoán về mức độ tranh chấp cũng như đưa ra các phương án, kịch bản trong quá trình thương lượng. Bên cạnh đó, các bên cũng cần tìm hiểu về bên còn lại trong quan hệ tranh chấp. Việc nắm bắt được tâm lý của đối phương sẽ giúp đưa ra kế hoạch, phương án thương lượng hợp lý nhất, rút ngắn thời gian thương lượng giữa các bên.

Thứ hai, xác định mục tiêu thương lượng.

Khi giải quyết tranh chấp lao động, các bên thường mong muốn đạt nhiều mục tiêu có lợi nhất cho bên đó. Chính vì vậy, để phiên thương lượng diễn ra hiệu

quả thì các bên cần xác định mục tiêu quan trọng nhất, mục tiêu thứ yếu để từ đó có những sự nhượng bộ phù hợp.

Thứ ba, xây dựng kế hoạch thương lượng.

Việc xây dựng kế hoạch thương lượng sẽ giúp các bên trao đổi được tất cả các nội dung liên quan đến tranh chấp lao động. Ngoài ra, các bên cần chuẩn bị nhiều phương án, kế hoạch thương lượng. Điều này sẽ giúp buổi thương lượng diễn ra liên tục, tránh những yếu tố bất ngờ do chưa có sự chuẩn bị.

Thứ tư, tiến hành thương lượng.

Để buổi thương lượng đạt được kết quả thương lượng thành công, các bên tham gia thương lượng giải quyết tranh chấp cần tuân theo một số các nguyên tắc như: cần xem xét và nhìn nhận lợi ích của cả hai phía để tìm ra lợi ích chung nhất; luôn giữ thái độ đúng mực và hợp tác trong suốt quá trình thương lượng; không trì hoãn, kéo dài phiên thương lượng... Các bên cần lắng nghe và chia sẻ thông tin với bên còn lại, từ đó đưa ra những phương án thống nhất.

Thứ năm, kết quả thương lượng.

Trường hợp kết quả thương lượng thành, các bên tham gia thương lượng cần lập biên bản ghi nhận kết quả thương lượng để làm căn cứ cho các bên thực hiện. Trong biên bản ghi nhận kết quả thương lượng cần ghi nhận phương án giải quyết tranh chấp lao động một cách cụ thể về chủ thể thực hiện, nội dung yêu cầu, thời hạn thực hiện...

Trường hợp thương lượng không thành công, các bên tham gia thương lượng cần tìm một phương thức khác để giải quyết tranh chấp. Lúc này cần đánh giá các yếu tố liên quan đến tranh chấp, mức độ hợp tác giữa các bên để lựa chọn phương án giải quyết tranh chấp phù hợp.

1.3.2.2. Kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hoà giải

Hòa giải lao động là phương thức giải quyết tranh chấp lao động bắt buộc đối với các tranh chấp lao động, trừ một số trường hợp đặc biệt theo quy định

pháp luật. Dưới góc độ ngôn ngữ, "hòa giải là việc thuyết phục các bên đồng ý chấm dứt xung đột, xích mích một cách ổn thỏa." ¹⁸

Còn theo giải thích của Tổ chức lao động Quốc tế, "Hòa giải là là sự tiếp nối quá trình thương lượng trong đó các bên cố gắng làm điều hòa những ý kiến bất đồng. Bên thứ ba đóng vai trò trung gian, hoàn toàn độc lập với hai bên và hành động một cách vô tư, không thiên vị, tìm cách đưa các bên tranh chấp tới những điểm mà họ có thể thỏa thuận với nhau. Người hòa giải không có quyền áp đặt và không tham gia tích cực vào quá trình giải quyết tranh chấp nhưng hành đông như một người môi giới, giúp hai bên ngồi lai với nhau."

Từ các quan điểm trên có thể thấy "hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp, trong đó có sự xuất hiện của bên thứ ba làm trung gian giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên bên trung gian này không có quyền đưa ra phán quyết mà chỉ có quyền giúp các bên thương lượng để đạt được lợi ích chung."

Như vậy, bản chất của hòa giải là sự xuất hiện của bên trung gian với tư cách độc lập. Sự xuất hiện của hòa giải viên nhằm mục đích tránh cho các bên trực tiếp phải thảo luận, thỏa thuận với nhau dẫn đến leo thang các mâu thuẫn. Bằng các kỹ năng của mình, hòa giải viên lao động sẽ là cầu nối giúp các bên trao đổi, thỏa thuận với nhau, thay vì trực tiếp trao đổi như tại phương thức thương lương.

Phương thức hòa giải đem lại những lợi ích về mặt chi phí và thủ tục cho các bên tham gia giải quyết tranh chấp. Nhìn chung, thủ tục hòa giải lao động tương đối linh hoạt bởi pháp luật xây dựng theo hướng cho phép các chủ thể có liên quan đến tranh chấp đưa ra quyết định. Tức là, dựa trên các nguyên tắc của pháp luật và định hướng của hòa giải viên lao động, các bên trong tranh chấp thống nhất các giai đoạn, lộ trình trong quá trình hòa giải. So sánh với thương lượng, hòa giải có tính tổ chức cao hơn, được công nhận và quy định trong pháp

¹⁸ Viên Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng việt*, NXB. Đà Nẵng, tr.716

luật. Cùng với đó, hòa giải vẫn trao cho các bên tham gia giải quyết tranh chấp quyền tự định đoạt đối với vấn đề đang tranh chấp.

Bên cạnh những ưu điểm thì phương án hòa giải lao động cũng có nhược điểm. Tương tự phương án thương lượng, khi giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, không có chế tài hay quy định pháp luật nào bắt buộc các bên phải thực hiện theo đúng biên bản hòa giải thành. Chính vì thế, khi một trong các bên thực hiện không đúng hoặc không thực hiện theo cam kết thì bên còn lại có thể tiếp tục giải quyết vụ việc tranh chấp thông qua phương thức trọng tài lao động hoặc tòa án.

Có thể tóm tắt trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động của hoà giải viên lao động theo hình dưới đây:

Căn cứ pháp luật: Yêu cầu giải quyết TCLĐ Các khoản 2, 3, 4, 5 và 6 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019 Tổ chức phiên hòa giải Người lao động (hoặc Hướng dẫn, hỗ trợ người được ủy quyền) các bên thương Biên bản hòa Người sử dụng lao động giải thành (hoặc người được ủy quyền) Người lao động (hoặc Đưa ra phương ái người được ủy quyền) hòa giải Biên bản hòa Người sử dụng lao động (hoặc giải thành người được ủy quyền) Hai bên thỏa thuận đư Biên bản hòa giải không thành Có bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lài thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đán Gửi bản sao biên bản hòa giải thành hoặc không thành cho các bên tranh chấp trong vòng 1 ngày kể từ ngày lập biên bản

Nguồn: http://www.ilo.org

Hình 1.1. Trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động của hoà giải viên lao động

Một số kỹ năng cần có của hòa giải viên khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải như sau:

Thứ nhất, hòa giải viên cần xác định rõ vai trò trung gian của mình.

Như đã trình bày, trong phương thức giải quyết tranh chấp bằng hòa giải, hòa giải viên đóng vai trò trung lập và không có ý kiến thiên vị đối với bất cứ bên nào. Do vậy, để buổi hòa giải diễn ra thành công, hòa giải viên cần giữ thái độ trung lập trong suốt quá trình hòa giải. Hòa giải viên cần truyền tải cho mỗi bên ý chí, nguyện vọng của bên còn lại, từ đó giúp các bên tranh chấp hiểu rõ về đối phương. Ngoài ra, hòa giải viên chỉ đóng vai trò là cầu nối giúp các bên tranh chấp.

Thứ hai, trong quá trình hòa giải, hòa giải viên phải có kỹ năng lắng nghe và sử dụng linh hoạt các câu hỏi. Điều này giúp cho các bên chia sẻ được đầy đủ các thông tin và nguyện vọng của họ. Hòa giải viên nên sử dụng các câu hỏi mở thay vì các câu hỏi đóng, cho phép người được hỏi tiếp tục trình bày về quan điểm của mình.

Thứ ba, hòa giải viên phải có kỹ năng điều khiển phiên tranh luận.

Khi buổi tranh luận trở nên căng thẳng, hòa giải viên cần có những biện pháp để giảm căng thẳng cho các bên, tránh sa đà vào việc cãi nhau. Hòa giải viên cần hướng cho các bên thảo luận về phương án giải quyết tranh chấp, từ đó giúp các bên có thể thống nhất với nhau về cách giải quyết tranh chấp.

Thứ tư, kết quả hòa giải.

Trường hợp hòa giải thành, hòa giải viên cần lập biên bản hòa giải thành. Đây cũng là một trong những kỹ năng quan trọng mà hòa giải viên cần có. Hòa giải viên cần đảm bảo các bên tham gia giải quyết tranh chấp hiểu đúng và đủ tất cả những nội dung đã thỏa thuận và được ghi nhận trong biên bản hòa giải và yêu cầu các bên ký vào biên bản hòa giải. Nội dung biên bản cần có các nội dung chính như: thời gian, địa điểm, người lập biên bản; thông tin của các bên tranh

chấp và hòa giải viên; tóm tắt vấn đề tranh chấp; các nội dung được thống nhất; phương án giải quyết tranh chấp. Ngôn ngữ sử dụng trong biên bản phải dễ hiểu, chi tiết và rõ ràng.

Trường hợp hòa giải không thành, hòa giải viên tiến hành lập biên bản hòa giải không thành. Lúc này, diễn biến phiên hòa giải cần được nêu trong biên bản hòa giải không thành, đồng thời ghi nhận phương án hòa giải được đưa ra và ý kiến của các bên về phương án đó. Cuối cùng, các bên tham gia tranh chấp cần ký xác nhận vào biên bản. Bên cạnh đó, hòa giải viên cũng hướng dẫn cho các bên về các phương thức giải quyết tranh chấp lao động khác trong trường hợp hòa giải không thành.

1.3.2.3. Kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động thông qua trọng tài

Trọng tài là một trong các phương thức giải quyết tranh chấp ngoài tòa án được sử dụng tương đối phổ biến trong lĩnh vực kinh doanh, thương mại và lao động. Phương thức giải quyết tranh chấp này ngày càng được nhiều bên lựa chọn để giải quyết tranh chấp do tính linh hoạt nhưng vẫn đảm bảo các bên phải thực hiện theo phán quyết của hội đồng trọng tài. Ngoài ra, các bên tranh chấp không được đồng thời lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng cả phương thức trọng tài và tòa án.

Có thể hiểu, "trọng tài là phương thức giải quyết tranh chấp lao động mà theo đó Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền đứng ra giải quyết các tranh chấp lao động trên cơ sở những quy tắc nhất định theo sự thỏa thuận hợp pháp của các bên tranh chấp hoặc theo quy định của pháp luật bằng phán quyết trọng tài có giá trị ràng buộc đối với các bên tranh chấp." Có thể thấy, đặc điểm nổi bật của trọng tài đó chính là thủ tục giải quyết linh hoạt. Hội đồng trọng tài có thể xét xử theo quy tắc của tổ chức trong tài hoặc một quy tắc khác do các bên thỏa

35

¹⁹ Đại học Mở Hà Nội (2019), Giáo trình kỹ năng giải quyết tranh chấp lạo động và đình công, tr.10

thuận. Ngoài ra, phán quyết của trọng tài có giá trị ràng buộc thực hiện đối các bên tranh chấp. Từ đó đảm bảo việc thực thi phán quyết của các bên.

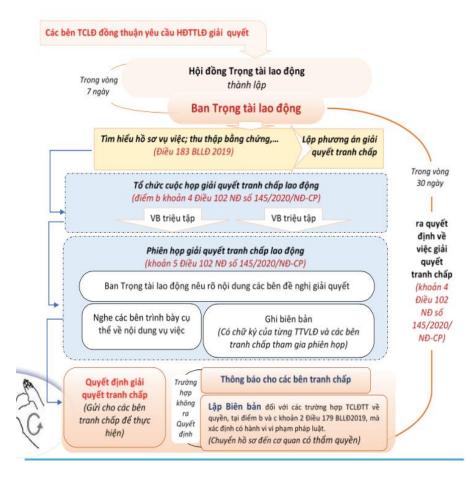
Về ưu điểm, giải quyết tranh chấp lao động thông qua trọng tài đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên. Để đưa tranh chấp ra giải quyết ở hội đồng trọng tài, các bên trong tranh chấp lao động phải thỏa thuận và có yêu cầu hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp. Khác với giải quyết tranh chấp thông qua tòa án, các bên có quyền chủ động thỏa thuận về trình tự, thủ tục trọng tài, thời gian, địa điểm giải quyết tranh chấp bằng con đường trọng tài. Việc lựa chọn phương án trọng tài cũng đem lại lợi ích về mặt bảo mật thông tin. Đây cũng là ưu điểm của xét xử trọng tài so với tòa án, do các doanh nghiệp đều mong muốn thông tin bất lợi hoặc các bí mật kinh doanh của doanh nghiệp được giữ kín.

Một ưu điểm khác của trọng tài so với phương thức hòa giải và thương lượng là tính ràng buộc thực hiện phán quyết. Trọng tài là cơ quan tài phán, phán quyết của trọng tài có giá trị bắt buộc thực hiện đối với các bên trong tranh chấp. Hơn thế, do phán quyết trọng tài là chung thẩm nên các bên sẽ không tiếp tục thực hiện các thủ tục kháng cáo, từ đó rút ngắn thời gian giải quyết tranh chấp.

Về nhược điểm, chi phí giải quyết tranh chấp thông qua trọng tài tương đối cao so với các phương thức giải quyết tranh chấp khác. Do vậy chỉ số ít doanh nghiệp quy mô lớn lựa chọn phương thức trọng tài để giải quyết tranh chấp.

Có thể tóm tắt trình tự, thủ tục hoà giải tranh chấp lao động của trọng tài lao động theo hình dưới đây:

Nguồn: http://www.ilo.org



Hình 1.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động

Để được bổ nhiệm làm trọng tài viên lao động, người được bổ nhiệm cần có kinh nghiệm và chuyên môn trong lĩnh vực lao động. Bên cạnh các kiến thức chuyên môn, trọng tài lao động khi tham gia giải quyết tranh chấp cần có các kỹ năng giải quyết tranh chấp, cụ thể như sau:

Thứ nhất, kỹ năng nghiên cứu hồ sơ.

Xuất phát từ việc trọng tài viên cần đưa ra quyết định chấp thuận toàn bộ, một phần hoặc không chấp thuận yêu cầu các bên nên việc nghiên cứu hồ sơ, nắm rõ các tình tiết vụ việc là bắt buộc đối với trọng tài viên. Do thời hiệu là yếu tố để vụ việc có được giải quyết bằng trọng tài hay không, nên trọng tài viên cần nghiên cứu các mốc thời gian để ra quyết định có thụ lý vụ tranh chấp hay không. Tiếp đến, trọng tài viên xác định nội dung tranh chấp thuộc loại tranh chấp lao động

nào. Từ đó tìm ra vấn đề mấu chốt cần giải quyết và xác định các tài liệu, chứng cứ cần nghiên cứu chi tiết.

Thứ hai, kỹ năng tiến hành hòa giải của Trọng tài viên.

Do trọng tài viên lao động đóng vai trò là bên thứ ba có quyền đưa ra phán quyết cuối cùng về phương án án giải quyết tranh chấp trên cơ sở thỏa thuận hợp pháp của các bên. Vì vậy, việc hòa giải, thống nhất quan điểm các bên tranh chấp diễn ra xuyên suốt trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tại Hội đồng trọng tài lao động.

Thứ ba, trọng tài viên cần có kỹ năng ban hành quyết định giải quyết tranh chấp lao động.

Thông qua quá trình nghiên cứu hồ sơ và quá trình giải quyết tranh chấp, ban trọng tài cần nhận định được phương án giải quyết cho từng yêu cầu của các bên trong tranh chấp. Ví dụ đối với tranh chấp liên quan đến sa thải người lao động trái pháp luật, trước hết trọng tài viên cần xác định các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động (Hợp đồng được giao kết hợp pháp hay không, thời hạn hợp đồng là bao lâu, mức lương người lao động thực nhận...), từ đó đối chiếu với các yêu cầu của người lao động (về tiền lương, các khoản trả thêm...). Cuối cùng, ban trọng tài sẽ đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp từ những nhận định, phân tích trên.

1.3.2.4. Kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động thông qua tòa án

Khác với tất cả các phương thức nói trên, phương thức giải quyết tranh chấp thông qua tòa án là phương thức giải quyết tranh chấp thông qua cơ quan quyền lực nhà nước. Có thể định nghĩa "giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án là phương thức giải quyết tranh chấp lao động do Tòa án nhân dân - cơ quan mang quyền lực nhà nước tiến hành theo một trình tự, thủ tục chặt chẽ nhằm bảo vệ

quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp."²⁰ Đây là phương thức giải quyết sau cùng khi các bên không thể giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng hay hòa giải. Theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, trong một số trường hợp, tranh chấp lao động bắt buộc phải tiến hành hòa giải và kết quả hòa giải không thành, thì tòa án mới thụ lý giải quyết. Ngoài ra, trường hợp xảy ra tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì các bên không thể lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng con đường tòa án.²¹

Đặc điểm của giải quyết tranh chấp thông qua tòa án là thủ tục tố tụng chặt chẽ, được quy định chi tiết và cụ thể qua các văn bản pháp luật. Bên cạnh đó, vụ tranh chấp sẽ được giải quyết ở hai cấp xét xử. Đồng thời phán quyết của tòa án mang tính chất bắt buộc thi hành và có các chế tài, biện pháp bắt buộc thi hành án. Tính bắt buộc thực hiện của bản án/quyết định có hiệu lực pháp luật của tòa án cũng chính là ưu điểm nổi trội của giải quyết tranh chấp qua Tòa án so với các phương thức ngoài tòa án khác.

Mặt khác, khi giải quyết tranh chấp bằng Tòa án, các bên sẽ gặp phải một số những khó khăn như thủ tục tố tụng thiếu linh hoạt, thời gian giải quyết tranh chấp có thể bị kéo dài khi một bên thực hiện các thủ tục kháng cáo, đề nghị tái thẩm, giám đốc thẩm. Ngoài ra, do tòa án xét xử theo nguyên tắc công khai nên các thông tin bí mật của doanh nghiệp có thể không được bảo mật.

Khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động bằng con đường tòa án, luật sư, thẩm phán cần có chung các kỹ năng sau đây:

Thứ nhất, kỹ năng nghiên cứu hồ sơ.

Trước hết, luật sư và thẩm phán cần xem xét thời hiệu thụ lý vụ việc, vụ tranh chấp có cần hòa giải tại hòa giải lao động hay không. Sau khi xác định các vấn đề trên, luật sư và thẩm phán tiếp tục nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ đã

 ²⁰ Đại học Mở Hà Nội (2019), Giáo trình kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động và đình công, tr.129
 ²¹ Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, khoản 1 Điều 195

được cung cấp. Đối với luật sư, việc nghiên cứu hồ sơ nhằm tư vấn cho khách hàng của mình về yêu cầu khởi kiện, yêu cầu phản tố cũng như lên kế hoạch hỏi đáp, kế hoạch bảo vệ cho khách hàng. Đối thẩm phán, việc nghiên cứu hồ sơ giúp họ hiểu vấn đề tranh chấp cần giải quyết một cách sâu sắc, từ đó có những định hướng xét xử giải quyết vụ tranh chấp.

Thứ hai, kỹ năng thu thập tài liệu, chứng cứ.

Đây là kỹ năng quan trọng đối với luật sư nói chung và luật sư trong tranh chấp lao động nói riêng. Nghĩa vụ chứng minh trong vụ án lao động thuộc về các bên đương sự. Do vậy, hoạt động thu thập tài liệu chứng cứ là rất cần thiết, giúp các bên chứng minh yêu cầu của mình là hợp pháp, hợp lý.

Thứ ba, chuẩn bị hòa giải tại tòa án.

Thẩm phán cần có kỹ năng phân loại những vụ án nào tiến hành hòa giải và những vụ án tranh chấp lao động nào không tiến thành hòa giải. Đồng thời cần tuân thủ các nguyên tắc hòa giải tại khoản 2 Điều 205 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015.

Thứ tư, chuẩn bị phiên xét xử sơ thẩm.

Ở giai đoạn này, thẩm phán cần được trang bị các kỹ năng liên quan đến trình tự thủ tục của phiên tòa sơ thẩm. Thẩm phán cần nói rõ ràng, mạch lạc, trình bày các nội dung cần thiết một cách trọng tâm và mạch lạc.

Thứ năm, kỹ năng điều khiển phiên tòa.

Trong phiên tòa, thẩm phán đóng vai trò là người điều khiển các hoạt động của phiên tòa. Do vậy thẩm phán cần nắm được thứ tự trình bày, thứ tự trả lời câu hỏi của các bên đương sự. Đồng thời có những định hướng giúp đương sự trả lời vào trọng tâm câu hỏi. Ngoài ra, trường hợp các bên đương sự có thái độ bất hợp tác hoặc gây rối trong phiên tòa, thẩm phán cần có phản ứng linh hoạt để ổn định phiên tòa.

Thứ sáu, kỹ năng nghị án và tuyên án.

Hội đồng xét xử khi nghị án cần biểu quyết về từng vấn đề cần giải quyết trong vụ án, tránh trường hợp thực hiện biểu quyết một lần về tất cả các nội dung trong vụ án. Các nội dung được thảo luận khi nghị án được văn bản hóa thành biên bản và các thành viên Hội đồng xét xử ký tên. Việc tuyên án cần diễn ra theo đúng quy định tại Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015.

Thứ bảy, kỹ năng giải quyết đình công.

Do đình công có thể gây ảnh hưởng xấu đến hoạt động của doanh nghiệp, tác động lớn đến nền kinh tế nên thẩm phán cần có một số kỹ năng khi giải quyết đình công. Về kỹ năng thụ lý đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công, tòa án cần kiểm tra đơn yêu cầu và các tài liệu chứng cứ kèm theo. Trong phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công, thẩm phán cần có kỹ năng thực hiện phiên họp theo quy định pháp luật, cụ thể là khoản 1 Điều 406 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015.

* Một số kỹ năng của Luật sư khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động

Bên cạnh các kỹ năng chung của người tham gia, người có giải quyết tranh chấp lao động, luật sư khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động cần có một số các kỹ năng riêng.

Thứ nhất, phương thức thương lượng.

Khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng, với tư cách là đại diện của một bên tham gia tranh chấp, luật sư cần kỹ năng tư vấn và thuyết phục. Luật sư cần tư vấn cho khách hàng các phương án thương lượng theo thứ tự ưu tiên giảm dần, trong đó vẫn đảm bảo lợi ích quan trọng nhất của khách hàng. Đồng thời, bằng kinh nghiệm và khả năng thuyết phục, luật sư cần thuyết phục bên còn lại trong phiên thương lượng chấp thuận theo phương án thương lượng đã được luật sư đưa ra.

Thứ hai, phương thức hòa giải.

Tương tự phương thức thương lượng, khi giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải, luật sư tiếp tục giữ vai trò là đại diện của một bên trong tranh chấp. Lúc này, bên cạnh kỹ năng tư vấn và thuyết phục, luật sư cần có kỹ năng trình bày vấn đề. Luật sư cần trình bày cho hòa giải viên và phía đương sự còn lại các nội dung về phương án hòa giải mạch lạc, rõ ràng để các bên có cách hiểu thống nhất.

Thứ ba, phương thức trọng tài.

Khi tham gia giải quyết tranh chấp bằng trọng tài, luật sư cần có các kỹ năng như kỹ năng thu thập tài liệu chứng cứ, kỹ năng trình bày luận cứ, kỹ năng đặt câu hỏi. Các kỹ năng này giúp luật sư làm rõ các vấn đề cần chứng minh, đồng thời thuyết phục Hội đồng trọng tài chấp thuận các yêu cầu của khách hàng mà mình bảo vệ.

Thứ tư, phương thức tòa án.

Trường hợp tranh chấp lao động được giải quyết bằng tòa án, bên cạnh các kỹ năng nghiên cứu hồ sơ, soạn thảo đơn khởi kiện, đơn phản tố và các văn bản khác, kỹ năng đặt câu hỏi, kỹ năng trình bày bản luận cứ... thì luật sư cần có các kỹ năng liên quan đến kháng cáo, giám đốc thẩm và tái thẩm. Do vụ việc khi giải quyết tại tòa án sẽ được xem xét ở hai cấp xét xử, nên các bên đương sự khi cảm thấy phán quyết của tòa án không thỏa mãn mong muốn của mình sẽ tiếp tục yêu cầu giải quyết tranh chấp ở cấp xét xử cao hơn. Vì vậy đây là các kỹ năng quan trọng của luật sư khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động thông qua tòa án

1.3.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động

Có thể khẳng định kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động là quan trọng và cần thiết đối với các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động, cũng như các bên tham gia giải quyết tranh chấp. Kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động được hình thành và phát triển dựa trên nhiều yếu tố như nền tảng kiến thức pháp luật, trí tuệ, kinh nghiệm..., cụ thể như sau:

Thứ nhất, nền tảng kiến thức pháp luật.

Đây là yếu tố quan trọng nhất để hình thành nên kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động. Chỉ khi có nền tảng kiến thức pháp luật về lao động vững chắc, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp mới có thể đưa ra những nhận định pháp lý liên quan đến nội dung tranh chấp, ví dụ như thời hiệu khởi kiện, tranh chấp có cần hòa giải lao động trước khi yêu cầu khởi kiện hay không, các tài liệu nào chứng minh quan hệ lao động... Ngoài ra, khi nắm rõ các quy định về trình tự giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài, tòa án, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp sẽ tiến hành giải quyết tranh chấp xuyên suốt và đảm bảo quyền lợi cho các bên trong tranh chấp.

Thứ hai, kinh nghiệm công tác.

Yếu tố kinh nghiệm là cần thiết để các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động được hiệu quả. Đây cũng là nguyên nhân pháp luật lao động yêu cầu hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động phải có kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động một khoảng thời gian nhất định. Qua quá trình công tác trong lĩnh vực lao động, hòa giải viên, trọng tài viên và thẩm phán sẽ hình thành và phát triển các kỹ năng giải quyết tranh chấp như nghiên cứu hồ sơ, thu thập chứng cứ... để phục vụ công việc.

Thứ ba, đặc điểm của mỗi loại phương thức giải quyết tranh chấp lao động.

Như đã trình bày, mỗi phương thức giải quyết tranh chấp lao động có một số đặc điểm cũng như ưu nhược điểm khác nhau. Do vậy khi tham gia giải quyết tranh chấp, tùy vào phương thức giải quyết được lựa chọn mà chủ thể có thẩm quyền và các bên tham gia tranh chấp có các kỹ năng khác nhau. Ví dụ, đối với phương thức thương lượng, do các bên được bàn bạc trực tiếp với nhau và tự do đưa ra quyết định nên các kỹ năng khi tham gia thương lượng sẽ khác biệt so với phương thức trong tài hoặc tòa án.

Tiểu kết Chương 1

Tranh chấp lao động là loại tranh chấp phát sinh từ quan hệ lao động, bao gồm tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể. Mỗi loại tranh chấp có những đặc điểm và nguyên nhân phát sinh tranh chấp khác nhau. Xuất phát từ sự mâu thuẫn lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động nên tranh chấp lao động phát sinh thường xuyên và phổ biến với nhiều nguyên nhân khác nhau.

Tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động tập thể nói riêng có tác động lớn đến doanh nghiệp và nền kinh tế xã hội nên cần thiết có hệ thống quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động. Về cơ bản, các phương thức giải quyết tranh chấp lao động đều tuân theo các nguyên tắc chung, trong đó nổi bật nhất là nguyên tắc tôn trọng quyền tự quyết định của các bên tham gia tranh chấp.

Có bốn phương pháp giải quyết tranh chấp lao động bao gồm thương lượng, hòa giải, trọng tài và tòa án. Mỗi phương thức giải quyết tranh chấp có các đặc điểm nổi bật, ưu điểm và nhược điểm khác nhau. Để quá trình giải quyết tranh chấp diễn ra xuyên suốt và đạt kết quả như mong muốn, với mỗi phương thức, các bên trong tranh chấp và chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp cần có các kỹ năng giải quyết tranh chấp khác nhau. Thông qua các yếu tố như nền tảng kiến thức pháp luật, kinh nghiệm công tác trong lĩnh vực lao động, đặc điểm của mỗi phương thức tranh chấp mà kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động được hình thành và phát triển.

CHUONG 2.

KÉT QUẢ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ THỰC TẾ VẬN DỤNG CÁC KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

2.1. Tình hình tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động hiện nay

2.1.1. Tình hình tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động

Theo Báo cáo của Toà án nhân dân tối cao về "tổng kết công tác năm 2019 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2020 của các Toà án", các vụ án lao động mà Toà án phải thụ lý, giải quyết theo thủ tục sơ thẩm vào năm 2019 là 2.395 vụ việc, chủ yếu là tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (685 vụ).²²

Hay trong "Thống kê hoạt động giải quyết tranh chấp" tại VIAC hằng năm đã ghi nhận số liệu vụ tranh chấp lao động được giải quyết qua một số năm như sau: Năm 2020, trong tổng số 221 vụ tranh chấp được thụ lý tại VIAC thì có 3 vụ liên quan đến tranh chấp lao động. Năm 2019, tổng số vụ tranh chấp VIAC thụ lý là gần 270 vụ nhưng không có bất kỳ vụ nào liên quan đến tranh chấp lao động. Tương tự vậy tại các năm trước đó số vụ tranh chấp lao động được giải quyết tại VIAC thường là không có hoặc rất ít. Điều này cho thấy rằng vấn đề giải quyết tranh chấp lao động thông qua hình thức trọng tài mới chỉ được quan tâm trong thời gian gần đây. Trước đó, phần lớn việc giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành theo hình thức giải quyết tại Toà án thay vì Trọng tài.²³

Mặt khác, tại "Hội nghị Tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp trên địa bàn TP.Hồ Chí Minh và sơ

 $^{^{22}}$ Toà án nhân dân tối cao (2020), Báo cáo "Tổng kết công tác năm 2019 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2020 của các Toà án".

²³ VIAC, các Thống kê hoạt động giải quyết tranh chấp hằng năm, xem tại: https://www.viac.vn/thong-ke

kết 5 năm thực hiện Nghị định 98/2014/NĐ-CP của Chính Phủ quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị -xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, do Thành ủy TP.Hồ Chí Minh tổ chức sáng 13.11" đã đưa ra số liệu về việc tranh chấp lao động tại chỉ tính riêng tại TP. Hồ Chí Minh trong hơn 10 năm qua như sau: "từ năm 2008 đến 2018 đã xảy ra 1.022 vụ đình công với 391.000 người tham gia. Trong đó giai đoạn từ năm 2008 đến 2013, có 737 vụ (chiếm 72,1%) với 289.000 người tham gia; giai đoạn từ năm 2014 đến 2018, xảy ra 285 vụ (chiếm 27,9%) với 101.000 người tham gia"²⁴. Điều này thấy rằng từ năm 2008 cho đến năm 2018, số lượng vụ việc đình công đã giảm đáng kể. Theo đó, số lượng vụ việc đình công trong giai đoạn từ năm 2014 đến năm 2018 chỉ còn bằng khoảng 1/3 so với giai đoạn 2008 đến năm 2013.

Xét trong năm 2022, chỉ trong 6 tuần đầu năm đã xảy ra 28 cuộc đình công trên cả nước, so với cùng kỳ năm 2021 đã giảm đi 7 cuộc đình công. Quy mô các cuộc đình công, ngừng việc tập thể không phức tạp và thường kéo dài không quá 1 tuần. Đơn cử như "cuộc đình công kéo dài 4 ngày, xảy ra trước tết tại Công ty TNHH Pouchen Việt Nam, có trụ sở tại tỉnh Đồng Nai. Có tới 16.158 lao động ngừng việc tập thể do không đồng ý việc công ty giảm tiền thưởng cuối năm 2021 so với năm 2020 là 30%"²⁵.

Cũng ghi nhận tình hình thực tế tương tự, sau khi tổng hợp và đánh giá, Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đã nhận định về việc tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại các địa phương với một số điểm nổi bật như sau²⁶:

4 1

²⁴ Nam Dương (2019), "Tìm nguyên nhân hơn 1.000 cuộc đình công trong 10 năm qua ở TP.HCM", Báo điện tử Lao động, xem tại: https://laodong.vn/cong-doan/tim-nguyen-nhan-hon-1000-cuoc-dinh-cong-trong-10-nam-qua-o-tphcm-765747.ldo

²⁵ Thùy Anh (2022), "Gia tăng các cuộc đình công, ngừng việc tập thể do đâu?", Báo điện tử Dân Việt, xem tại: https://danviet.vn/gia-tang-cac-cuoc-dinh-cong-ngung-viec-tap-the-do-dau-20220216111913043.htm

²⁶ Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2020), "Giải quyết tranh chấp lao động tại địa phương – triển khai thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019", *Bản tin quan hệ lao động*, Số 35 – Quý IV.2020, tr.10, 11.

(1) "Tranh chấp lao động cá nhân có xu hướng gia tăng trong khi tranh chấp lao động tập thể có xu hướng giảm dần".

Báo cáo tại một số tỉnh, thành phố cho thấy, tranh chấp lao động cá nhân giai đoạn 2015-2020 có xu hướng gia tăng trong thời gian qua.

Trong khi đó, số vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công thấp hơn so với với giai đoạn 2010-2015 và có xu hướng giảm dần. Tuy nhiên, tính chất của các vụ tranh chấp lại diễn ra theo chiều hướng phức tạp hơn.

(2) Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động tại các địa phương

Theo đó tình hình giải quyết tranh chấp lao động tại một số tỉnh, thành phố thuộc nước ta có thể thống kê tại hình sau đây:

Nguồn: http://www.ilo.org

		2018		2019		2020	
Loại tranh chấp		Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ giải quyết	Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ giải quyết	Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ giải quyế
3ìn	h Dương						
1	Tranh chấp lao động cá nhân	297	297	323	323	404	40
2	Tranh chấp lao động tập thể về quyền	0	0	0	0	0	
3	Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	0	0	0	0	0	
Γp.	нсм						
1	Tranh chấp lao động cá nhân	744	399	871	362	869	33
2	Tranh chấp lao động tập thể về quyền	15	15	8	8	7	
3	Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	5	5	4	4	2	
4	Tranh chấp lao động tập thể đan xen về quyền và lợi ích	5	5	3	3	2	
őG	ng Nai						
1	Tranh chấp lao động cá nhân	409	351	368	321	294	25
2	Tranh chấp lao động tập thể về quyền	24	24	22	22	20	2
3	Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	6	6	5	5	1	

Hình 2.1. Tình hình giải quyết tranh chấp lao động tại một số tỉnh, thành phố

Thông qua bảng nêu trên có thể thấy rằng, đa phần các tranh chấp phát sinh đều được giải quyết trọn vẹn trong năm đó. Điều này có thể chứng tỏ công tác giải quyết tranh chấp lao động nhìn chung có hiệu quả. Điều này cũng dựa phần lớn và kỹ năng giải quyết tranh chấp của các bên liên quan trong quá trình thực hiện.

Đối với giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, theo báo cáo của các địa phương, hoạt động giải quyết tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động chủ yếu là giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Tuy nhiên, số vụ tranh chấp lao động cá nhân được hòa giải viên lao động tiếp nhận còn chiếm số ít so với số tranh chấp lao động cá nhân thực tế xảy ra tại các doanh nghiệp trên địa bàn (Bắc Ninh). Hơn nữa, hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân vẫn còn hạn chế tại một số tỉnh, thành phố (Thành phố Hồ Chí Minh).

Đối với hoạt động giải quyết TCLĐ tập thể không được tiến hành theo luật định mà qua Tổ công tác liên ngành. Cho đến nay, việc giải quyết các cuộc tranh chấp lao động tập thể, đình công theo các thiết chế (hòa giải, trọng tài, cơ quan nhà nước, tòa án) và các quy trình, thủ tục luật định hầu như không thực hiện được. Hoạt động giải quyết tranh chấp lao động tập thể vẫn đang được tiến hành bởi Tổ công tác liên ngành được thành lập tại các tỉnh, thành phố.

Những cuộc tranh chấp lao động tập thể, đình công luôn được giải quyết nhanh chóng bởi các cơ quan hành chính, với mục tiêu bảo vệ lợi ích cho người lao động cũng như ổn định tình hình sản xuất của doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo an ninh trật tự xã hội tại địa phương. Việc thương lượng giải quyết tranh chấp lao động chỉ xảy ra sau khi người lao động đã tiến hành ngừng việc tập thể và dưới sự hỗ trợ của Tổ công tác liên ngành.

Theo đó, đối với hoạt động đình công, hình thức giải quyết chủ yếu là thông qua hoạt động thương lượng. Khi này vai trò của các bên tham gia thương lượng là rất quan trọng. Các bên cần phải có những kỹ năng nhất định để đạt được thỏa thuận của mình trong quá trình thương lượng đó. Trên thực tiễn, người nắm quyền

kiểm soát và định hướng hoạt động thương lượng khi xảy ra đình công đa phần là người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động áp dụng các kỹ năng vận động, thuyết phục, có thể đồng ý một số yêu cầu nhất định của người lao động để người lao động quay trở lại làm việc. Nhìn chung kỹ năng này được áp dụng khá tốt, bởi vậy đa phần các cuộc đình công hay ngừng việc tập thể thường không kéo dài quá 1 tuần.

Mô hình Tổ công tác liên ngành đã mang lại những hiệu quả nhất định, sớm ổn định trật tự, an ninh xã hội. Tuy nhiên, cơ chế can thiệp này về lâu dài sẽ không giải quyết được tận gốc vấn đề. Hệ thống cơ chế, thiết chế hòa giải, trọng tài vẫn không có điều kiện hoạt động đúng vai trò, chức năng trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Việc tranh chấp lao động, đặc biệt là các hoạt động đình công xảy ra gây ảnh hưởng nhiều tới trật tự xã hội. Theo đó, trong những năm gần đây đã phát sinh "tình hình công nhân tại một số doanh nghiệp ngừng việc không xuất phát từ quan hệ lao động, tham gia tuần hành dẫn đến doanh nghiệp ngưng sản xuất, ảnh hưởng an ninh, trật tự"²⁷.

2.1.2. Nguyên nhân thực tiễn phát sinh tranh chấp lao động

Theo những đánh giá, phân tích từ thực tiễn, tình trạng tranh chấp lao động diễn ra ở trên được xuất phát từ nhiều nguyên nhân như sau:

Thứ nhất, tranh chấp đa phần xuất phát từ việc giải quyết chế độ cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động như: tiền lương, trợ cấp, chốt sổ bảo hiểm xã hội. Đa số những cuộc tranh chấp lao động tập thể, đình công xuất phát từ mâu thuẫn về lợi ích hoặc bao gồm cả quyền và lợi ích. Tranh chấp về tiền thưởng Tết của người lao động khá phổ biến. tranh chấp lao động tập thể, đình công cũng xuất phát từ việc người sử dụng lao không xử lý kịp thời những kiến

49

²⁷ Nam Dương (2019), "Tìm nguyên nhân hơn 1.000 cuộc đình công trong 10 năm qua ở TP.HCM", Báo điện tử Lao động, xem tại: https://laodong.vn/cong-doan/tim-nguyen-nhan-hon-1000-cuoc-dinh-cong-trong-10-nam-qua-o-tphcm-765747.ldo

nghị, thắc mắc của người lao động về vấn đề chất lượng bữa ăn ca, tiền ăn,... Hầu hết tranh chấp lao động tập thể biểu hiện thành những cuộc ngừng việc tập thể/đình công tự phát.

Thứ hai, nhiều doanh nghiệp vẫn vi phạm pháp luật về lao động, chưa chấp hành thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động. Số lượng cán bộ làm công tác thanh tra, kiểm tra còn thiếu, tần suất kiểm tra còn thấp so với số lượng doanh nghiệp hiện có.

Thứ ba, việc thực hiện các hoạt động đình công tiêu cực, tuần hành ngưng sản xuất tại doanh nghiệp xuất phát từ việc "có các đối tượng xấu kích động, ép buộc công nhân tham gia, một bộ phận công nhân hạn chế tiếp cận các thông tin chính thống về chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước, đã thụ động tiếp nhận thông tin xấu, sai lệch sự thật trên các mạng xã hội đã tham gia các hoạt động trên. Mặt khác, truyền thông của các cơ quan chức năng từ khi xây dựng chính sách pháp luật đến phổ biến, triển khai còn chậm thông tin, tuyên truyền"²⁸.

2.2. Thực trạng vận dụng các kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động

2.2.1. Vận dụng các kỹ năng trong thương lượng giải quyết tranh chấp lao động

Thương lượng là một phương thức giải quyết tranh chấp có nhiều ưu điểm bởi tính thuận tiện khi thực hiện và đơn giản về thủ tục, tiết kiệm thời gian, bởi vậy thường được các bên lựa chọn đầu tiên khi có phát sinh tranh chấp lao động. Nhìn chung, khi tham gia thương lượng các bên đều có sự chuẩn bị nhât định, tuy nhiên sự chủ động lúc này đa phần thuộc về phía người sử dụng lao động. Trong

_

²⁸ Nam Dương (2019), "Tìm nguyên nhân hơn 1.000 cuộc đình công trong 10 năm qua ở TP.HCM", Báo điện tử Lao động, xem tại: https://laodong.vn/cong-doan/tim-nguyen-nhan-hon-1000-cuoc-dinh-cong-trong-10-nam-qua-o-tphcm-765747.ldo

quá trình thương lượng giải quyết tranh chấp lao động thường tồn tại một số thiếu sót hay thực trạng ảnh hưởng đến hiệu quả giải quyết như sau:

Một là, các bên tham gia cuộc thương lượng với tinh thần thiếu thiện chí, xác định sai mục tiêu dẫn đến kết quả hoạt động thương lượng không đạt được như mong muốn. Theo đó, thương lượng là một hình thức để các bên cùng trao đổi, giải quyết nhằm tìm ra điểm hòa hợp giữa quan điểm các bên và đưa ra phương án phù hợp nhất. Trong thương lượng không có người thắng hay thua. Tuy nhiên, nhiều trường hợp người sử dụng lao động hay người lao động tham gia vào buổi họp thương lượng lại đặt mục tiêu chiến thắng, điều này dẫn tới thái độ thiếu thiện chí, không lắng nghe bên còn lại. Khi các bên bảo thủ không chịu nhượng bộ quyền lợi để đạt được thỏa thuận chung thì buổi họp thương lượng sẽ không thể thành công.

Hai là, một số trường hợp người sử dụng lao động chưa coi trọng nguyên tắc bình đẳng, thỏa thuận giữa các bên trong thương lượng. Trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động từ trước tới nay người lao động luôn được coi là bên yếu thế. Trong khi giải quyết tranh chấp theo hình thức thương lượng, nhiều người sử dụng lao động thường lợi dụng vị trí của mình để chèn ép, đưa ra yêu sách bắt buộc người lao động phải nghe theo. Thực tế này dễ xảy ra khi tranh chấp lao động phát sinh là tranh chấp lao động cá nhân. Điều này dẫn tới thực tế kết quả thương lượng không phải kết quả được xác lập trên tinh thần tự nguyện của người lao động.

Thứ ba, người lao động thiếu hiểu biết và kiến thức pháp lý về pháp luật lao động dẫn tới quá trình thương lượng giải quyết tranh chấp lao động gặp khó khăn hoặc có thể khiến người lao động mất quyền lợi chính đáng. Trên thực tế không thiếu trường hợp người lao động không có hiểu biết đầy đủ về các vấn đề pháp lý liên quan đến tranh chấp lao động phát sinh, do vậy khi thương lượng nội dung yêu cầu đưa ra thường không căn cứ trên cơ sở pháp luật. Trong trường hợp

người lao động thiếu thiện chí thì kết quả thương lượng càng khó đạt được. Bên cạnh đó, việc thiếu hiểu biết về kiến thức pháp lý, đặc biệt là các quyền, lợi ích hợp pháp của bản thân được pháp luật bảo đảm cũng dễ khiến người lao động đưa ra các quyết định thiếu sáng suốt, làm mất đi quyền lợi của bản thân.

2.2.2. Vận dụng các kỹ năng trong hoà giải giải quyết tranh chấp lao động

Bên cạnh thương lượng, hòa giải cũng là một phương thức giải quyết thuận tiện nhanh chóng và tổ chức đơn giản. Theo đó, hòa giải được coi là phương thức thực hiện bắt buộc trước khi các bên yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết trừ một số trường hợp tranh chấp cụ thể. Trong hình thức giải quyết này kỹ năng của hòa giải viên lao động là cực kỳ cần thiết và quan trọng để đạt được kết quả cuối cùng phù hợp nhất. Về cơ bản, các hòa giải viên do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm đều phải đáp ứng những tiêu chuẩn nhất định về kiến thức, chuyên môn. Do đó, việc hòa giải phần lớn đều được tiến hành phù hợp với quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, quy định pháp luật hiện hành chưa có nội dung nào liên quan đến tiêu chuẩn về kỹ năng hay kinh nghiệm của hòa giải viên lao động, bởi vậy trong công tác hòa giải, nhiều hòa giải viên vẫn còn có một số cách thức áp dụng chưa phù hợp. Một số tiêu biểu có thể kể đến như sau:

Một là, trong công tác hòa giải, một số hòa giải viên vẫn còn chưa thể hiện rõ thái độ trung lập, đưa nhiều ý kiến cá nhân để định hướng phiên hòa giải, sử dụng nhiều câu hỏi mang tính chất xét xử, đổ lỗi. Cần phải hiểu và xác định rõ rằng, vai trò và vị trí của hòa giải viên lao động trong phiên hòa giải không giống với trọng tài viên hay thẩm phán. Hiểu một cách cơ bản hòa giải viên là người giúp điều hòa, tổ chức quá trình trao đổi giữa các bên được diễn ra thuận lợi để đạt được kết quả thống nhất cuối cùng. Vai trò này hoàn toàn khác với một thẩm phán hay trọng tài là đưa ra phán xét và có quyền quyết định kết quả. Do vậy, trong quá trình hòa giải, việc trọng tài viên thiếu trung lập, đưa ra quan điểm cá

nhân vào sẽ làm kết quả của phiên hòa giải thiếu công bằng, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên.

Hai là, hòa giải viên thường có xu hướng đồng cảm với người lao động và hòa giải theo cảm tính. Với bản chất của con người thường bị chi phối nhiều bởi tình cảm, nếu như hòa giải viên chưa có đủ kỹ năng hay kinh nghiệm hoạt động sẽ rất dễ bị tình cảm chi phối trong quá trình hòa giải. Thông thường, một số hòa giải viên sẽ có xu hướng bênh vực và đồng cảm với bên yếu thế là người lao động. Từ đó quá trình hòa giải sẽ diễn ra theo hướng bênh vực bên này và đẩy bên còn lại xuống làm mất đi tinh thần của hoạt động hòa giải.

2.2.3. Vận dụng các kỹ năng trong xét xử giải quyết tranh chấp lao động

Kỹ năng trong xét xử là kỹ năng liên quan đến hai chủ thể là thẩm phán trong hình thức giải quyết tranh chấp tại Tòa án và trọng tài viên lao động trong hình thức giải quyết tranh chấp tại Trọng tài. Tòa án và Trọng tài được xem là hai hình thức giải quyết tranh chấp được lựa chọn sau cùng khi tranh chấp lao động phát sinh. Theo đó, khác với hình thức hòa giải và thương lượng, kết quả của hoạt động giải quyết tranh chấp cuối cùng sẽ phụ thuộc vào quyết định của chủ thể giải quyết tranh chấp trên cơ sở xem xét và đánh giá qua quá trình xét xử. Do vậy, yêu cầu về kiến thức và kỹ năng giải quyết tranh chấp của hai chủ thể này càng trở nên quan trọng.

Nhìn chung, để trở thành thẩm phán hay trọng tài viên thì đều phải trải qua quá trình đào tạo và thực tiễn hành nghề khắt khe, chính bởi vậy chất lượng và kỹ năng của đội ngũ này nhìn chung đều phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Tuy nhiên, trong quá trình xét xử vẫn có thể tồn tại thiếu sót về kỹ năng cần phải xem xét như sau:

Một là, nghiên cứu hồ sơ chưa bao quát được toàn bộ vấn đề và nội dung tranh chấp. Hoạt động nghiên cứu hồ sơ là giai đoạn cực kỳ quan trọng ảnh hưởng đến kết quả cuối cùng của quyết định, bản án ban hành về giải quyết tranh chấp

lao động. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn xảy ra trường hợp trọng tài viên hay thẩm phán bỏ sót chứng cứ, dữ kiện tại hồ sơ dẫn tới kết quả xét xử cuối cùng thiếu chính xác. Điều này có thể xuất phát từ việc bất cẩn hoặc thiếu kinh nghiệm trong việc nghiên cứu, sắp xếp hồ sơ một cách khoa học, hợp lý. Hoặc nhiều thẩm phán, trọng tài chưa xác định đúng vấn đề cốt lõi trong tranh chấp dẫn tới định hướng xét xử sai.

Hai là, thẩm phán, trọng tài viên vận dụng quy định ưu tiên bảo vệ cho đối tượng yếu thế là người lao động một cách máy móc dẫn tới ảnh hưởng quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Theo đó, trong thực tế một số thẩm phán hay trọng tài viên hiểu sai về nguyên tắc ưu tiên bảo vệ đối tượng là người yếu thế của pháp luật, do vậy cứ khi có tranh chấp lao động là người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng sẽ cho người lao động được hưởng các khoản bồi thường mà không xem xét đến tính chất và yêu cầu thỏa mãn quy định pháp luật hay không.

2.2.4. Đánh giá vai trò của luật sư trong giải quyết tranh chấp lao động và các kỹ năng cần có để giải quyết tranh chấp lao động

Trong hoạt động giải quyết tranh chấp lao động, Luật sư cũng là một chủ thể có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả và kết quả của công tác giải quyết tranh chấp. Theo đó, luật sư tham gia với vai trò là người đại diện theo ủy quyền của các đương sự, nêu ra quan điểm, mong muốn của đương sự trong vụ việc tranh chấp, bất kể theo hình thức giải quyết thương lượng, hòa giải hay xét xử. Không những vậy, trong quá trình giải quyết tranh chấp, luật sư còn đóng vai trò như bộ phận, chủ thể giám sát tính hợp pháp của hoạt động giải quyết tranh chấp, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho đương sự mà mình đại diện. Như vậy, lúc này đương sự có đạt được mong muốn hay không, hoạt động thương lượng, hòa giải có đi đến thỏa thuận cuối cùng không phụ thuộc nhiều vào năng lực và kỹ năng của luật sư tham gia đó.

Những kỹ năng cần có của luật sư trong việc tham gia giải quyết tranh chấp lao động (đã được nêu tại Chương 1) là rất cần thiết. Trên thực tế, các luật sư khi được chính thức hành nghề đều đã trải qua một khóa học và thi nghiêm khắc, nhằm đảm bảo cơ bản về chất lượng, kiến thức, kỹ năng và đạo đức của luật sư khi hành nghề. Bởi vậy, nhìn chung các luật sư đều hiều và đáp ứng được các kỹ năng cần thiết.

Tuy nhiên, trên thực tế cũng phát sinh một số trường hợp luật sư không chú trọng trau dồi kỹ năng bản thân dẫn tới thiếu sót trong việc cập nhật quy định pháp luật. Hoặc nhiều trường hợp luật sư chưa nắm được bản chất khác nhau giữa hoạt động hòa giải, thương lượng so với giải quyết tranh chấp tại Tòa án, Trọng tài dẫn tới chưa có phương pháp thực hiện phù hợp, các kỹ năng áp dụng sai tạo ra kết quả không như kỳ vọng, ảnh hưởng tới quyền và lợi ích hợp pháp của người được đại diện.

2.2.5. Một số nhận xét, đánh giá

Nhìn chung, liên quan đến việc vận dụng các kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động trong đội ngũ cán bộ tham gia giải quyết tranh chấp lao động nhìn chung đã đảm bảo được yêu cầu đề ra trong công tác thực hiện. Tuy nhiên, như những phân tích được nêu ở trên, trong mỗi hình thức giải quyết tranh chấp vẫn còn tồn tồn tại một số thiếu sót, vướng mắc nhất định trong kỹ năng giải quyết tranh chấp. Những thiếu sót này phần lớn có nguyên nhân xuất phát từ năng lực, chuyên môn của đội ngũ cán bộ giải quyết tranh chấp. Theo đó, mặc dù đội ngũ nhân sự này đã đáp ứng tiêu chuẩn đầu vào nhưng việc thiếu sót trong quá trình tự trau dồi kỹ năng, kiến thức và đào tạo chuyên môn về lâu dài dẫn tới lạc hậu và không kịp câp nhât giải quyết các tranh chấp mới có tính chất phức tạp hơn.

Ngoài ra cũng phải kể đến những bất cập trong quy định của pháp luật hiện hành như về điều kiện tiêu chuẩn đối với đội ngũ cán bộ giải quyết tranh chấp vẫn còn một số nội dung chưa phù hợp và đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Điều này

đòi hỏi Nhà nước cần sớm có kế hoạch và sửa đổi bổ sung phù hợp nhằm đảm bảo chất lượng thi hành.

Tiểu kết Chương 2

Tranh chấp lao động là một thực trạng vẫn phát sinh và xảy ra trên thực tiễn hiện nay. Mặc dù về số lượng tranh chấp xem xét trên thực tế đã giảm dần qua từng năm, tuy nhiên về tính phức tại gia tăng, trở thành thách thức cho đội ngũ giải quyết tranh chấp và cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thông qua những nội dung phân tích tại Chương 2, Khóa luận cũng đã chỉ ra các vấn đề còn tồn tại trong kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động. Đây là cơ sở để xem xét, đánh giá và đề xuất các kiến nghị, giải pháp hoàn thiện và nâng cao các kỹ năng này trong đội ngũ cán bộ tham gia giải quyết tranh chấp lao động tại Chương 3 dưới đây.

CHUONG 3.

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

3.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động

3.1.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động

Trong quá trình hội nhập sâu rộng và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, nhiều vấn đề đặt ra về hệ thống thể chế thiết chế bộ máy về quan hệ quan động cần giải quyết trong đó có hoàn thiện hệ thống giải quyết tranh chấp lao động. Trước tình hình đó, Ban Bí thư đã ra Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 theo đó xác định chủ trương cần tiếp tục xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới, góp phần thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, đồng thời giữ vững được an ninh, chính trị, trật tự và an toàn xã hội.

Một trong 5 vấn đề trọng tâm Ban Bí thư chỉ đạo là phải "**giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công**", với 4 nhiệm vụ cụ thể liên quan đến việc kiện toàn và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống các cơ chế, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động.

Chỉ thị 37-CT/TW cũng đặc biệt nhấn mạnh tới nhiệm vụ phát huy vai trò của thiết chế hòa giải lao động và trọng tài lao động trong ngăn ngừa và giảm thiểu tranh chấp lao động, đồng thời thực hiện tốt nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (nhiệm vụ này cũng đã được thể chế hóa và quy định tại Điều 184 của Bộ luật Lao động 2019).

Theo đó, việc hoàn thiện pháp luật về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động cần phải đảm bảo thống nhất với tinh thần của Chỉ thị 37-

CT/TW nêu trên và các văn bản liên quan đến kế hoạch triển khai thực hiện chỉ thị này. Theo đó, yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra lúc này bao gồm²⁹:

Thứ nhất, Nhà nước cần sớm ban hành các văn bản quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động 2019, đồng thời tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành. Trong đó, hoàn hiện hệ thống các cơ chế, thiết chế, các quy trình và thủ tục giải quyết tranh chấp lao động phải bảo đảm các tranh chấp lao động được giải quyết nhanh chóng, thuận lợi, hiệu quả, đúng pháp luật.

Thứ hai, tăng cường quản lý nhà nước, đồng thời thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động nói chung và giải quyết tranh chấp lao động nói riêng. Việc hoàn thiện hệ thống pháp luật hiện hành cần phải xây dựng trên cơ sở phát huy tối đa năng lực và vai trò quản lý của các cơ quan nhà nước hữu quan, đặc biệt là những cơ quan liên quan trực tiếp đến công tác giải quyết tranh chấp lao động như: Bộ Lao động – Thương binh, Xã hội; Ủy ban nhân dân, Tòa án.

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật phải hướng tới mục tiêu giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công.

Để nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động hiện hữu, việc hoàn thiện hệ thống pháp luật cần đặt ra mục tiêu và định hướng cụ thể, trong đó đặt mục tiêu giải quyết tốt các tranh chấp lên hàng đầu. Trên cơ sở đó, Nhà nước sẽ có sự xem xét, đối chiếu để dần hoàn thiện những quy định pháp luật được ban hành hay chính sách áp dụng.

Ngoài ra, định hướng hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cũng cần hướng tới việc:

²⁹ Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2020), "Những nhiệm vụ đặt ra trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam theo tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng", *Bản tin quan hệ lao động*, Số 35 – Quý IV.2020.

- (i) Phải khắc phục được những bất hợp lý, rút ngắn khoảng cách giữa quy định của pháp luật với thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể;
- (ii) Phải đảm bảo được mục tiêu xây dựng quan hệ lao động phát triển hài hòa, ổn định, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế trong xu thế hội nhập.
 - 3.1.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động

Thứ nhất, xây dựng cơ chế, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động cấp quốc gia.

Một hệ thống giải quyết tranh chấp lao động có sự điều phối và thống nhất trên phạm vi cả nước là một nhu cầu cần thiết không chỉ tại Việt Nam mà đối với cả các quốc gia khác trên thế giới. Theo đó, hệ thống giải quyết tranh chấp lao động xây dựng ở cấp tỉnh và cần được điều phối thống nhất ở cấp Trung ương. Ở Việt Nam, nên bố trí một cơ quan ở cấp quốc gia chịu trách nhiệm điều phối chung hệ thống giải quyết tranh chấp lao động, có thể là một đơn vị thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Cơ quan này kết nối và điều phối các hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở các tỉnh, thành phố trên cả nước.

Cơ quan này sẽ thực hiện các nhiệm vụ:

- (i) Thiết kế và thực hiện các chính sách quốc gia đối với tranh chấp lao động;
- (ii) Giám sát xu hướng và phương án giải quyết các tranh chấp lao động trên toàn quốc thông qua một hệ thống dữ liệu quản lý các vụ tranh chấp lao động chung và thống nhất;
- (iii) Xây dựng và tổ chức các hoạt động nâng cao năng lực cho hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động; và

(iv) Có thể thực hiện nhiệm vụ hướng dẫn vận hành cho các Hội đồng trọng tài lao động và hỗ trợ hệ thống hòa giải viên lao động ở cấp địa phương.

Thứ hai, cần rà soát, xem xét chỉnh sửa lại các quy định (nếu cần) theo hướng phân biệt được cụ thể, rõ ràng giữa quản lý nhà nước/quản lý hệ thống và thực hành công tác giải quyết tranh chấp.

Công tác giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện bởi đội ngũ nhân sự có chuyên môn, thẩm quyền. Theo đó, bên cạnh chủ thể Tòa án – cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp thì hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động là đội ngũ được bổ nhiệm. Tuy nhiên, điều kiện lý tưởng là nên bổ nhiệm những người không phải thuộc cơ quan nhà nước để tạo sự khách quan, công bằng.

Các cơ quan quản lý nhà nước sẽ có trách nhiệm, nhiệm vụ tập trung phát triển chính sách, giám sát, hỗ trợ và điều chỉnh hệ thống giải quyết tranh chấp lao động.

Tuy nhiên, quy định pháp luật ban hành cũng cần phải khẳng định mối quan hệ phối hợp giữa hai hệ thống nêu trên. Theo đó, sự phối hợp và vận hành của hai hệ thống này hiệu quả sẽ góp phần giảm dần và chấm dứt tình trạng đình công không theo trình tự thủ tục quy định, đặc biệt trong hoàn cảnh có thêm những tổ chức đại diện mới của người lao động.

Thứ ba, sửa đổi một số quy định pháp luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động.

(i) Bổ sung quy định chi tiết các tiêu chuẩn hòa giải viên lao động theo hướng: ưu tiên về bằng cấp, chuyên ngành đào tạo, thâm niên công tác liên quan đến lĩnh vực lao động và quan hệ lao động. Quy định theo hướng nêu trên tạo cơ sở cho việc lựa chọn hòa giải viên lao động thực sự đáp ứng vị trí, vai trò công việc cần thực hiện.

- (ii) Cần sửa đổi, bổ sung số lượng hòa giải viên lao động tối thiểu ở mỗi quận, huyện, thị xã thành phố thuộc tính do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định dựa trên mức độ xảy ra tranh chấp lao động dựa trên địa bàn tối thiểu là 3 hòa giải viên lao động. Sở dĩ quy định số lượng tối thiểu là 3 hòa giải viên lao động xuất phát từ thực tế như đã phân tích ở chương 3, do không có quy định số lượng hòa giải viên lao động tối thiểu ở mỗi quận, huyện nên khi tiến hành bổ nhiệm hòa giải viên lao động theo quy định của pháp luật hiện hành nhiều quận, huyện chỉ bổ nhiệm 01 đến 02 hòa giải viên lao động. Điều này sẽ hạn chế quyền lựa chọn hòa giải viên lao động của các bên đồng thời trong trường hợp cần thiết khi các bên tranh chấp yêu cầu thay đổi hòa giải viên lao động khi cho rằng hòa giải viên lao động của mình thì sẽ không có hòa giải viên lao động để thay thế. Việc quy định số lượng tối thiểu là 3 hòa giải viên lao động ở mỗi quận, huyện là phù hợp với tình hình thực tế, hạn chế được những nhược điểm của việc không quy định số lượng hòa giải viên lao động.
- (iii) Cần có các quy định bổ sung thêm về quyền hạn cho hòa giải viên lao động khi tiến hành xác minh thu thập chứng cứ theo hướng: hòa giải viên lao động có quyền trực tiếp tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập chứng cứ và yêu cầu sự trợ giúp của các bên cũng như cơ quan, cá nhân có liên quan trong quá trình tiến hành hoạt động hòa giải. Đồng thời, bổ sung các quy định về chế tài xử phạt đối với các bên tranh chấp, các chủ thể có liên quan cố tình không cung cấp tài liệu chứng cứ cho hòa giải viên lao động khi có yêu cầu. Quy định theo hướng nêu trên sẽ tạo điều kiện cho hòa giải viên lao động tiếp cận trực tiếp với những thông tin quan trọng để có cơ sở pháp lý giải quyết tranh chấp hiệu quả.

Nhìn chung, hệ thống pháp luật có tác động trực tiếp tới việc thực hiện công tác giải quyết tranh chấp lao động của các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền. Theo đó, pháp luật có ổn định, phù hợp với thực tiễn thì quá trình trau dồi kinh nghiệm, nghiên cứu pháp luật để hình thành kỹ năng của các chủ thể tham gia giải quyết

tranh chấp mới thuận lợi và đạt hiệu quả cao. Chính bởi vậy, việc hoàn thiện các quy định pháp luật còn bất cập, vướng mắc là điều cần thiết trong yêu cầu nâng cao kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động.

3.2. Tăng cường hoàn thiện các kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động

Để hoàn thiện các kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động, cần phải có sự tham gia vào cuộc và thay đổi từ nhiều phía: cơ quan nhà nước, người dân và chính bản thân các cá nhân có thẩm quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động. Theo đó, có thể xem xét áp dụng các biện pháp sau đây:

Thứ nhất, cần tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động.

Để hoàn thiện kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động thì vai trò quản lý nhà nước của cơ quan nhà nước cũng rất quan trọng. Theo đó, các cơ quan nhà nước cần phát huy tối đa, năng lực và vai trò trong việc hướng dẫn, giải đáp và định hướng áp dụng pháp luật trong giải quyết tranh chấp lao động. Từ đó đảm bảo tính thống nhất trong công tác thi hành, phát huy được hiệu quả của hoạt động giải quyết tranh chấp trong quan hệ lao động. Bên cạnh đó, cơ quan nhà nước còn giữ vai trò quan trọng trong công tác kiểm tra, thanh tra thực hiện pháp luật lao động giải quyết tranh chấp lao động. Qua đó phát hiện và xử lý kịp thời những hành vi vi phạm, kiểm soát chất lượng đội ngũ cán bộ, nhân sự tham gia công tác giải quyết công tác giải quyết tranh chấp lao động.

Công tác kiểm tra, giám sát cần phải được tiến hành thường xuyên, có hiệu quả, tránh chỉ mang tính hình thức vừa làm tốn thời gian, công sức, tiền bạc mà không đạt được kết quả đề ra. Để làm được điều đó, cơ quan nhà nước cần lên kế hoạch chi tiết cho từng năm, quý, tháng về kiểm tra, giám sát và áp dụng triển khai một cách đồng bộ, đảm bảo duy trì đều đặn. Ngoài ra, hoạt động giám sát, kiểm tra cũng có thể được tiến hành đột xuất theo yêu cầu của cá nhân, tổ chức có thẩm quyền hoặc khi phát sinh vấn đề cần xử lý.

Thứ hai, cần tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến sâu rộng các quy định của pháp luật lao động liên quan đến hoạt động giải quyết tranh chấp lao động đến người lao động và người sử dụng lao động.

Việc phổ biến, tuyên truyền, trang bị các kiến thức cơ bản về pháp luật lao động là cần thiết để nhằm nâng cao hiểu biết và giáo dục ý thức chấp hành pháp luật của các bên. Đồng thời, thông qua kiến thức được phổ biến, khi tranh chấp lao động phát sinh, người lao động sẽ có cơ sở để tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình thông qua các hành động phù hợp và sự kiểm soát tính hợp pháp trong công tác giải quyết tranh chấp lao động của các cá nhân, cơ quan có thẩm quyền. Khi đó, người lao động đồng thời đóng vai là bộ phận giám sát hoạt động, tạo động lực, điều kiện để đội ngũ tham gia giải quyết tranh chấp nghiêm túc tuân thủ quy định pháp luật, cần thận trong việc đánh giá, xem xét và giải quyết vấn đề.

Để việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật đạt hiệu quả, các cơ quan có thẩm quyền cần xem xét nghiên cứu, sáng tạo và đưa vào áp dụng nhiều hình thức mới hiệu quả hơn bên cạnh các hình thức truyền thống như thông qua báo đài, tivi, internet,.... Có thể tham khảo tổ chức các hoạt động thi đua khen thưởng trong quần chúng nhân dân hoặc đội ngũ cán bộ nhà nước để tìm ra những biện pháp đa dạng, khai thác tối đa tri thức của đội ngũ nhân sự và tạo cơ hội để lấy ý kiến trực tiếp từ nhân dân. Chẳng hạn bên cạnh việc đưa tin thông thường qua hệ thống nội dung văn bản, Nhà nước có thể xem xét chuyển nội dung quy định thành những câu chuyện, bài hát hay tranh ảnh để tạo hứng thú cho xem.

Thứ ba, cần năng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như năng lực của đội ngũ cán bộ tham gia giải quyết tranh chấp lao động đặc biệt là đội ngũ hòa giải viên và trọng tài viên của hội đồng trọng tài lao động.

Để nâng cao kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động thì điều quan trọng tiên quyết và trước hết phải xuất phát từ chính đội ngũ cán bộ tham gia giải quyết tranh

chấp lao động đó. Trước hết, đội ngũ cán bộ cần phải có ý thức và xây dựng cho bản thân thói quen tự rèn luyện kỹ năng thông qua nghiên cứu pháp luật, thực hành thực tiễn và học hỏi từ đồng nghiệp. Hoạt động này sẽ giúp cán bộ có nhận thức sâu sắc, ghi nhớ lâu và trau dồi thêm nhiều kiến thức về kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động. Bên cạnh đó, cán bộ cũng cần phải thường xuyên xem xét và tự đánh giá lại bản thân, đánh giá lại công tác thực hiện, chủ động trao đổi để thu nhận các ý kiến đóng góp để sớm phát hiện, bồi dưỡng kịp thời những thiếu sót trong kỹ năng thực hiện.

Bên cạnh sự chủ động tự thực hiện từ phía cán bộ trực tiếp tham gia giải quyết các tranh chấp lao động thì các tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền trực tiếp quản lý cũng cần quan tâm sát sao hơn trong việc đánh giá và tổ chức các hoạt động đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn. Trong đó, nội dung đào tạo cần xuất phát từ nhu cầu thực tiễn phát sinh, có thể lấy ý kiến trực tiếp từ đội ngũ cán bộ hoặc tổ chức, cơ quan nhìn nhận được qua công tác quản lý của đơn vị. Ngoài các hoạt động đào tạo, việc tổ chức chương trình giao lưu, trao đổi kinh nghiệm giữa đơn vị với các đơn vị khác cũng nên được xem xét tiến hành. Điều này giúp các cán bộ trong đơn vị có cơ hội được tiếp xúc, học hỏi nhiều hơn kinh nghiệm, điểm mạnh và kỹ năng cần thiết từ các đơn vị khác.

Thứ tư, cần tăng cường các kỹ năng tham gia giải quyết tranh chấp lao động đối với người tham gia tranh chấp lao động.

Như đã được phân tích tại Chương 1, các chủ thể tham gia tranh chấp lao động rất đa dạng, có thể kể đến như: người lao động, người sử dụng lao động, công đoàn, tổ chức đại diện người lao động, người đại diện quyền và lợi ích hợp pháp của các bên (chẳng hạn là luật sư). Theo đó, bên cạnh các chủ thể như hoà giải viên, thẩm phán hay trọng tài viên là những cá nhân chuyên sâu, thì những chủ thể tham gia giải quyết tranh chấp khác cũng cần phải tăng cường các kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động.

Theo đó, trước hết phải kể đến một số kỹ năng cần thiết, quan trọng trong giải quyết tranh chấp lao động như:

- (i) Kỹ năng áp dụng pháp luật: các chủ thể trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động cần phải hiểu đúng và tuyệt đối tuân thủ quy định của pháp luật để đảm bảo hiệu quả và tuân thủ quy định. Ví dụ như một số hoạt động tổ chức thương lượng, hoà giải tranh chấp lao động, thủ tục khởi kiện trong tranh chấp lao động,... cũng đều cần phải được áp dụng theo đúng quy định của pháp luật hiện hành. Điều này đặc biệt quan trọng nếu chủ thể là luật sư chủ thể có chuyên môn chuyên sâu về luật pháp. Luật sư có nắm được quy định pháp luật và biết cách vận dụng linh hoạt, đúng đắn các quy định đó thì mới có thể bảo vệ quyền lọi hợp pháp cho người được đại diện.
- (ii) Kỹ năng thuyết phục: bên cạnh kỹ năng áp dụng pháp luật, thuyết phục cũng là một kỹ năng quan trọng. Khi tranh chấp xảy ra, để điều hoà tranh chấp trở về trạng thái ổn định thì mỗi bên cần phải thuyết phục các bên có liên quan về những quan điểm của bản thân, về phương hướng giải quyết mà bên đó cho là phù hợp để đi tới thống nhất cuối cùng. Cụ thể: trong thương lượng hay hoà giải thì người lao động, người sử dụng lao động hoặc người đại diện quyền và lợi ích hợp pháp của mỗi bên sẽ thuyết phục nhau; trong xét xử tại Toà án hay trọng tài lao động, người lao động và người sử dụng lao động sẽ thuyết phục thẩm phán hoặc trọng tài viên.
- (iii) Kỹ năng phân tích: đây cũng là một trong những kỹ năng cần thiết để tham gia giải quyết tranh chấp lao động. Các chủ thể thông qua hoạt động phân tích thực tiễn, phân tích các quy định pháp luật để tiến hành đánh giá, so sánh và đưa ra quyết định cuối cùng. Ví dụ đối với luật sư cần phải phân tích được tình huống diễn ra có vấn đề cốt lõi của tranh chấp là gì, các bên đang mâu thuẫn ở những nội dung nào thì mới có thể tìm ra phương án để giải quyết vấn đề.

Bên cạnh đó, các chủ thể này cũng cổ sung cho bản thân những kỹ năng chuyên biệt áp dụng riêng đối với từng loại hình giải quyết tranh chấp lao động khác nhau (đã được nêu ở Chương 1).

Tiểu kết Chương 3

Nâng cao kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động không chỉ đơn thuần là công việc, trách nhiệm của một cá nhân mà đó là bài toán cần tìm ra lời giải của Nhà nước. Chính bởi vậy, trong quá trình hoàn thiện các kỹ năng này cần phải có sự tham gia phối hợp thực hiện của nhiều chủ thể khác nhau như Nhà nước, các đơn vị quản lý, đội ngũ cán bộ tham gia giải quyết tranh chấp lao động. Xuất phát từ cơ sở phân tích tại Chương 1 về những vấn đề ảnh hưởng đến kỹ năng giải quyết tranh chấp và thực tiễn tranh chấp cũng như kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động tại Chương 2, Chương 3 của Khóa luận đã đề xuất một số kiến nghị, phương án thực hiện.

Các phương án này trước hết xuất phát từ yêu cầu hoàn thiện hệ thống pháp luật, đây là cơ sở, nền móng đề tạo nên các kỹ năng của đội ngũ cán bộ trong công tác giải quyết tranh chấp lao động. Bên cạnh đó, chương này cũng đưa ra một số giải pháp trực tiếp hướng tới việc hoàn thiện hơn kỹ năng giải quyết tranh chấp. Các giải pháp này liên quan trực tiếp tới công tác quản lý nhà nước của cơ quan nhà nước; ý thức, hiểu biết của người dân và năng lực, kỹ năng chuyên môn của đội ngũ cán bộ giải quyết tranh chấp lao động.

PHẦN KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nền công nghiệp ngày càng phát triển mở rộng khiến cho quan hệ lao động cũng được phát triển và ngày càng phức tạp. Các tranh chấp lao động xuất hiện là điều khó tránh khỏi, điều này xuất phát từ hệ quả của quá trình phát triển kinh tế. Các tranh chấp này ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, đời sống người lao động và ảnh hưởng tới tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

Chính những ảnh hưởng vô cùng lớn nêu trên của hiện tượng tranh chấp lao động tập thể nên kể từ khi ra đời, hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam luôn luôn quan tâm đến nội dung các quy định nhằm hạn chế các mâu thuẫn, tranh chấp giữa các bên trong quan hệ lao động. Đồng thời đặc biệt chú trọng đến vấn đề giải quyết tranh chấp lao động phát sinh. Trong công tác quản lý nhà nước về vấn đề này, Việt Nam luôn coi trọng và đánh giá cao tầm quan trọng của việc hoàn thiện các kỹ năng, kiến thức chuyên môn trong đội ngũ cán bộ chuyên trách.

Trên cơ sở đó, Khóa luận đã đi phân tích, tìm hiểu về các vấn đề lý luận, pháp luật và thực tiễn áp dụng tại nước ta xoay quanh tranh chấp lao động và kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động. Qua đó mạnh dạn đề xuất một số kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật hiện hành liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động và đưa ra phương án hoàn thiện kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động trong đội ngũ cán bộ hiện hành.

Em hy vọng rằng, những đề xuất, kiến nghị này có thể phát huy được hiệu quả, góp phần nào công sức trong việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật cũng như công tác giải quyết tranh chấp lao động tại nước ta. Từ đó hướng tới việc bình ổn trật tự xã hội, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho các tổ chức, cá nhân và xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam dân chủ, công bằng, văn minh.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt:

- [1] Bùi Danh Việt (2014), "Giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam", Luận văn thạc sĩ luật học, Khoa luật Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2] Chính phủ (2020), Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, ban hành ngày 14 tháng 12 năm 2020.
- [3] Đại học Mở Hà Nội (2019), Giáo trình kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động và đình công.
- [4] Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019.
- [5] Quốc hội (2014), *Luật Tổ chức Tòa án nhân dân số 62/2014/QH13*, ngày 24 tháng 11 năm 2014.
- [6] Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng việt*, NXB. Đà Nẵng.
- [7] Vũ Thị Thu Hiền (2016), "Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam", Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
- [8] Vũ Thu Hiền (2014), "Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động", Đặc san Tuyên truyền pháp luật", số 02/2014.
- [9] Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2020), "Giải quyết tranh chấp lao động tại địa phương triển khai thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019", Bản tin quan hệ lao động, Số 35 – Quý IV.2020.
- [10] Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2020), "Những nhiệm vụ đặt ra trong giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam theo tinh thần Chỉ thị số

- 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng", *Bản tin quan hệ lao động*, Số 35 Quý IV.2020
- [11] Trần Thị Mai Loan (2017), "Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể: Những vấn đề lý luận và thực tiễn", Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội.
- [12] Toà án nhân dân tối cao (2020), Báo cáo "Tổng kết công tác năm 2019 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2020 của các Toà án".

Danh mục các Website tham khảo:

- [13] Nam Dương (2019), "Tìm nguyên nhân hơn 1.000 cuộc đình công trong 10 năm qua ở TP.HCM", Báo điện tử Lao động, xem tại: https://laodong.vn/cong-doan/tim-nguyen-nhan-hon-1000-cuoc-dinh-cong-trong-10-nam-qua-o-tphcm-765747.ldo.
- [14] VIAC, các Thống kê hoạt động giải quyết tranh chấp hằng năm, xem tại: https://www.viac.vn/thong-ke.