NHỮNG ĐIỂM MỚI TRONG CƠ CHẾ PHÁP LÝ VỀ PHÒNG NGỪA VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Nguyễn Thu Ba*, Hoàng Xuân Trường**

Sự thay đổi về lý thuyết và thực tiễn vấn đề phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động đang đòi hỏi Việt Nam phải cấp thiết xây dựng một cơ chế pháp lý phù hợp. Cơ chế "đối thoại – thương lượng" không chỉ nhằm giúp các bên trong quan hệ lao động có sự chia sẻ, đảm bảo lợi ích của chính họ mà còn góp phần vì mục tiêu phát triển chung. Cơ chế "đối thoại – thương lượng" xã hội trong những năm gần đây đã thực sự trở thành mối quan tâm của Tổ chức lao động quốc tế và các diễn đàn xã hội thuộc các khu vực kinh tế phát triển trên thế giới. Đây cũng chính là những điểm mới của cơ chế pháp lý về phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam. Bên cạnh đó, những bổ sung, sửa đổi trong các quy định về thẩm quyền, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động và đình công cũng là căn cứ pháp lý quan trọng để kiềm chế và kiểm soát các tranh chấp.

Từ khóa: Đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động.

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, quan hệ lao động tồn tại chủ yếu trong các xí nghiệp quốc doanh và các hợp tác xã. Người lao động chính là người làm chủ, ngược lại người quản lý không phải là người trực tiếp trả lương và bản thân họ cũng là người lao động. Vấn đề mâu thuẫn về quyền, lợi ích trong quan hệ lao động không đặt ra. Khi Việt Nam chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường thì quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động do các bên tự xác lập trên cơ sở chính sách, pháp luật của Nhà nước. Chính vì vậy mà các quyền và lợi ích khó có thể dung hòa và các xung đột càng trở nên phức tạp và xảy ra thường xuyên. Cơ chế kiểm soát và giải quyết tranh chấp dần hình thành: thương lượng, hòa giải, trọng tài và tố tụng. Tuy nhiên, các quy định mới chỉ chủ yếu tập trung giải quyết các vấn đề mang tính "hậu quả" sau khi tranh chấp đã xảy ra. Ngày 18/6/2012, Quốc hội khóa 13 kỳ họp thứ 3 thông qua Bộ luật Lao động có hiệu lực từ ngày 1/5/2013 (sau đây gọi là Bộ luật Lao động năm 2012) thay thế cho Bộ luật Lao động năm 1994. Bộ luật Lao động năm 2012 đã có những nội dung mới trong cơ chế pháp lý về phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động.

2. Những điểm mới trong cơ chế phòng ngừa tranh chấp lao động

2.1. Cơ chế đối thoại trong quan hệ lao động

Đối thoại là một thuật ngữ quen thuộc sử dụng trong đời sống kinh tế xã hội. Hiểu theo cách thông thường nhất là sự "nói chuyện qua lại giữa hai hay nhiều người cùng với nhau" và trong nhiều tình huống thì được coi là "bàn bạc, thương lượng trực tiếp với nhau giữa hai hay nhiều bên để giải quyết các vấn đề tranh chấp"*(Từ điển Tiếng Việt, trang 344, 1992)*. Tuy nhiên, trong lĩnh vực pháp luật lao động thì 'đối thoại" và "đối thoại xã hội" là một thuật ngữ pháp lý mới xuất hiện kể từ khi nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường và quan hệ lao động có sự thay đổi cơ bản. Lần đầu tiên trong Bộ luật Lao động 2012 quy định về cơ chế đối thoại.

Đối thoại xã hội trong quan hệ lao động là các cách ra các quyết định (dựa trên cơ sở pháp luật) và đưa ra các biện pháp để phối hợp làm việc và giải quyết các vấn đề quan tâm chung của các bên. Từ những thập kỷ trước, pháp luật lao động quốc tế và pháp luật của một số quốc gia đã đưa ra định nghĩa và giải thích đối thoại xã hội. Đối thoại xã hội (Social dialogue) bao gồm mọi hình thức đàm phán,

tham vấn hoặc chỉ đơn giản là trao đổi thông tin giữa ba hoặc hai trong số các đại diện chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động về những vấn đề lợi ích chung liên quan đến chính sách kinh tế, xã hội *(International Labour Organization, 2009)*. Thực hiện đối thoại là sự trao đổi mang tính hợp tác giữa ba bên (chính phủ - người sử dụng lao động – người lao động) hoặc chỉ hai bên (chính phủ - người sử dụng lao động hoặc chính phủ - người lao động hoặc người lao động- người sử dụng lao động). Trong nhiều trường hợp đối thoại xã hội có thể mở rộng ở mức đa bên (có thêm sự tham gia của các tổ chức xã hội khác). Nội dung của đối thoại xã hội là mọi vấn đề thúc đẩy lợi ích chung của các bên. Cách thức đối thoại có từ hình thức đơn giản là trao đổi thông tin, trao đổi ý kiến cho đến bàn bạc giải quyết các mâu thuẫn xung đột. Đối thoại xã hội cũng được thực hiện ở các cấp độ khác nhau:

- Đối thoại tại nơi làm việc (đối thoại tại doanh nghiệp): giữa người sử dụng lao động và người lao động;

- Đối thoại cấp ngành, liên ngành: được tổ chức bởi đại diện của các đối tác xã hội giữa người sử dụng lao động và công đoàn trong một ngành, liên ngành;

- Đối thoại cấp quốc gia: được cấu thành bởi đối thoại hai bên và ba bên;

- Đối thoại cấp quốc tế: được cấu thành bởi đối thoại xã hội hai bên và ba bên ở cấp độ hai hoặc nhiều quốc gia (ví dụ: đối thoại xã hội Châu Âu).

Trong đối thoại xã hội thì người lao động và người sử dụng lao động thường tham gia thông qua thiết chế đại diện là những tổ chức của người lao động (công đoàn) và tổ chức của người sử dụng lao động và một thuật ngữ cũng thường xuất hiện đó là "đối tác xã hội" (Social parner/ Social parnership) để chỉ mối quan hệ giữa các tổ chức đại diện này *(Heron.R and Unger.L, 1999)*.

Ở Việt Nam những bất đồng, xung đột về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động ngày càng phức tạp và có xung hướng tăng. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến đến môi trường đầu tư, cản trở sự phát triển kinh tế và gây bất ổn cho đời sống xã hội. Không thể không nhận thấy rằng "Đối thoại xã hội" là một cơ chế thiết yếu để dung hòa, cân bằng lợi ích kinh tế của các bên. Thậm chí có thể khẳng định "đối thoại" là sự giải quyết từ "gốc" các tranh chấp, bất đồng bao gồm cả việc ngăn ngừa và hạn chế sự nảy sinh những bất đồng đó. Cùng với việc Nhà nước ban hành các quy định pháp luật và giáo dục việc tuân thủ pháp luật thì đối thoại xã hội chính là sự chủ động, tích cực của các bên trong việc xây dựng một nền tảng quan hệ lao động đồng thuận.

Mục 1 chương V của Bộ Luật Lao động năm 2012 quy định về "Đối thoại tại nơi làm việc". Đối thoại tại nơi làm việc là đối thoại xã hội ở cấp cơ sở (đối thoại xã hội tại doanh nghiệp). Điều 63, 64 và 65 quy định về mục đích, hình thức của đối thoại tại nơi làm việc. So với thương lượng tập thể thì đối thoại là sự tương tác thường xuyên hơn, không nhất thiết chỉ tiến hành khi có tranh chấp, bất đồng. Đối thoại xã hội cũng không nhất thiết phải qua thiết chế đại diện mà có thể đối thoại trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động *(Khoản 2, Điều 63 Bộ Luật Lao động năm 2012)*. Mục đích của đối thoại nhằm "chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết" *(Khoản 1, điều 63 Bộ luật lao động 2012 và Khoản 2, Điều 3 Nghị định 60/2013/NĐ-CP)*. Trong quá trình đối thoại, thì người lao động có quyền được biết về tình hình sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động và ngược lại bản thân người sử dụng lao động cũng có thể là bên đưa ra yêu cầu đối với người lao động. Như vậy, cơ chế đối thoại tại nơi làm việc có thể giúp các bên tìm được tiếng nói chung tránh những xung đột đáng tiếc do không hiểu nhau hoặc một bên có sự lừa dối. Đối thoại tại nơi làm việc là những bước cơ bản để các bên đạt được sự đồng thuận và tiến tới thương lượng tập thể xây dựng được bản thỏa ước thực chất. Việc tiến hành đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành thường xuyên định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc gồm các nhóm vấn đề: (1) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; (2) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc; (3) Điều kiện làm việc; (4) Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động; (5) Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động; (6) Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Các quy định về đối thoại được coi như đó là quyền của cả hai bên và không có sự bắt buộc về mặt thủ tục. Các bên đều phải thấy được lợi ích của mình khi thực hiện đối thoại. Việc đối thoại nếu thiết lập thường xuyên sẽ giúp các bên xây dựng lòng tin, củng cố quan hệ lao động. Chính vì vậy mà đối thoại tại nơi làm việc còn có vai trò quan trọng

trong việc thúc đẩy xây dựng quy chế dân chủ tại nơi làm việc.

2.2. Cơ chế thương lượng trong quan hệ lao động

Thương lượng tập thể chính cơ sở pháp lý quan trọng góp phần ổn định, hài hòa quan hệ lao động hạn chế phát sinh tranh chấp. Thông thường, thương lượng là quá trình trong đó các bên đưa vấn đề còn chưa thống nhất ra giải quyết trên tinh thần tự quyết định thông qua hình thức thỏa thuận với nhau về giải pháp cho vấn đề đó. Thương lượng tiến hành hòa bình, khép kín, không có sự can thiệp bên ngoài, các bên tôn trọng lẫn nhau và gìn giữ được mối quan hệ tốt đẹp. "Thương lượng tập thể" (còn được gọi là "tham vấn tập thể") trong pháp luật lao động là quá trình một hoặc một nhóm người sử dụng lao động cùng với một hoặc nhiều tổ chức hoặc các đại diện của người lao động thảo luận và đàm phán với với nhau một cách tự nguyện về các điều khoản và điều kiện việc làm mà hai bên đều chấp nhận và sự thỏa thuận đó có giá trị trong một thời gian xác định (*David Macdonal and Caroline Vardenable, 1996).* Thương lượng cũng có nhiều cấp độ: (1) Thương lượng tại doanh nghiệp: cách thức mà thông qua đó người sử dụng lao động, người lao động và các đại diện của họ thảo luận để đưa ra quyết định về phương thức cải tiến công việc và chia sẻ lợi ích; (2) Thương lượng ở phạm vi toàn ngành: là thương lượng tập thể diễn ra giữa các tổ chức công đoàn và các tổ chức của người sử dụng lao động nhằm mục đích xác lập, chuẩn hóa hoặc thay đổi điều kiện làm việc sẽ áp dụng cho toàn ngành; (3) Thương lượng theo hình mẫu (xét về tính chất): là thương lượng tập thể mà công đoàn đạt được các điều kiện tương tự từ người sử dụng lao động trong một doanh nghiệp hoặc một ngành, hoặc một khu vực dựa trên thỏa thuận đã đạt được tại doanh nghiệp hoặc ngành hoặc khu vực khác. Thỏa thuận đầu tiên có chức năng như một hình mẫu.

Vấn đề thương lượng tập thể được Tổ chức Lao động quốc tế đưa ra trong Công ước số 98 năm 1949 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể và sau đó được xác định là một khái niệm trong Công ước số 154 năm 1981 về Xúc tiến thương lượng tập thể. Như vậy, khái niệm thương lượng dưới góc độ pháp lý không gắn với những thỏa thuận có tính chất cá nhân giữa người sử dụng lao động với người lao động. Thương lượng được thực hiện giữa các đại diện của hai giới để nhằm đạt được một nội dung liên quan đến quyền, lợi ích của cả một tập thể lao động- cao hơn một thỏa thuận lao động cá nhân, hoặc mang tính định hướng cho sự phát triển quan hệ lao động. Nội dung của thương lượng tập thể là bao hàm nội dung của quan hệ lao động, mục đích của thương lượng tập thể là để ổn định, hài hòa quan hệ lao động. Cùng với việc đưa ra khái niệm thì Công ước 154 đã khẳng định "tự do thương lượng tập thể" chính là quyền phải được xúc tiến thực hiện. Lưu ý là quá trình tiến hành thương lượng một cách thiện chí là nghĩa vụ bắt buộc nhưng kết quả thương lượng hoàn toàn do thỏa thuận của các bên là pháp luật không bắt buộc nguyện vọng của các bên.

Trước đây, pháp luật lao động Việt Nam đã có những quy định về vấn đề thương lượng tập thể nhưng chưa cụ thể và chưa nhấn mạnh quá trình thương lượng. Pháp luật cũng không quy định đây là thủ tục bắt buộc trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đình công và vì vậy việc tiến hành thương lượng tùy thuộc vào ý chí của người lao động và người sử dụng lao động. Bộ luật Lao động năm 2012 bổ sung mục "Thương lượng tập thể" (mục 2 chương V) gồm 7 điều quy định về mục đích, nguyên tắc, quyền yêu cầu thương lượng tập thể, đại diện thương lượng, nội dung, quy trình và trách nhiệm của các bên trong thương lượng tập thể. Điều 66 Bộ luật Lao động năm 2012 đưa ra khái niệm "Thương lượng tập thể" là "việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích: xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, và tiến bộ; xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể; giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động"*(Điều 66 Bộ luật Lao động năm 2012)*.

Thương lượng tập thể không những là bước quan trọng để ký kết thỏa ước lao động tập thể, là một thủ tục bắt buộc trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể, một điều kiện xác định tính hợp pháp của cuộc đình công. Điều 68 Bộ luật lao động 2012 khẳng định bên nào cũng có quyền yêu cầu thương lượng tập thể. Và trong quan hệ pháp lý thì nếu như một bên có quyền thì bên kia phải có nghĩa vụ tương ứng. Nguyên tắc thương lượng "tự nguyện, bình đẳng, công khai" *(Khoản 1, điều 44 Bộ luật Lao động năm 1994)* được tăng thêm tính gắn kết bằng nguyên tắc "thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch*"(Khoản 1, điều 67 Bộ*

luật Lao động năm 2012). Điều 72 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động và của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể. Tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động không chỉ là các bên trong thương lượng tập thể mà tham gia với tư cách hỗ trợ bao gồm cả việc tham gia phiên họp thương lượng (ở cấp ngành). Đây là quy định thật sự ý nghĩa trong việc nâng cao năng lực và vị thế của các bên thương lượng.

Một bổ sung quan trọng trong quá trình thương lượng là "Thương lượng tập thể có thể tiến hành định kỳ hoặc đột xuất". Như vậy, việc thương lượng có thể tiến hành tại thời điểm xác định do hai bên thỏa thuận cho phù hợp với quy trình sản xuất, kinh doanh hoặc hoạt động của doanh nghiệp hoặc vào bất kỳ thời điểm nào nếu cần giải quyết mâu thuẫn hay một vấn đề mới nảy sinh làm bất ổn hoặc nguy cơ phát sinh tranh chấp trong quan hệ lao động. Quy định mới cũng mở rộng những vấn đề có thể thương lượng và hai bên còn có thể đưa thêm những vấn đề mới mà hai bên cùng quan tâm.

Về Đại diện thương lượng cũng đã có những điểm mới. Đại diện thương lượng tập thể trong phạm vi doanh nghiệp là Tổ chức đại diện tập thể lao động cơ sở *(Khoản 4, điều 3 Bộ Luật Lao động năm 2012)*; bên người sử dụng lao động là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động. Trong thương lượng tập thể phạm vi ngành thì bên người lao động là Đại diện ban chấp hành công đoàn ngành và bên người sử dụng lao động là Đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành *(Khoản 5, điều 3 Bộ luật Lao động năm 2012)*.

Địa điểm thương lượng là do hai bên thỏa thuận. Hình thức thương lượng là phiên họp. Quy trình thương lượng tập thể gồm các bước sau: (1) Chuẩn bị thương lượng; (2) Lấy ý kiến của tập thể lao động; (3) Thông báo nội dung thương lượng; (4) Tiến hành phiên họp thương lượng; (5) Thông báo và lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động.

Trong vòng 15 ngày kết thúc thương lượng, đại diện thương lượng của bên tập thể lao động phải phổ biến rộng rãi, công khai biên bản phiên họp và lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động. Pháp luật coi trọng cả quá trình thương lượng (chứ không chỉ với mục đích là tạo ra bản thỏa ước lao động tập thể như trước đây). Cơ chế thương lượng thực sự gắn kết với cơ chế đối thoại đã tạo nên các kênh thông tin đa dạng góp phần hạn chế, phát sinh mâu thuẫn.

3. Những điểm mới trong cơ chế giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Khi những mâu thuẫn không thể điều hòa hoặc khi chính người lao động và người sử dụng lao động chưa có nhận thức đầy đủ về việc phòng ngừa tranh chấp thì tranh chấp lao động sẽ xảy ra. Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do: một trong hai bên từ chối thương lượng; hoặc thương lượng không thành; hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện *(khoản 6, điều 194 Bộ luật Lao động năm 2012)*.

Cơ quan nhà nước, công đoàn cấp trên và tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ các bên giải quyết tranh chấp. Đặc biệt, quá trình hỗ trợ của bên thứ ba có thể ở giai đoạn thương lượng hoặc là ở giai đoạn phát sinh tranh chấp hoặc cả hai giai đoạn. Nội dung tranh chấp lao động đã bổ sung thêm "tranh chấp về nghĩa vụ" *(Khoản 7, điều 3 Bộ luật Lao động năm 2012)*.

Pháp luật hiện hành đã khắc phục sự kém hiệu quả, hình thức của công tác hòa giải trước đây bằng việc thay thế "Hội đồng hòa giải lao động cơ sở" bởi "Hòa giải viên lao động". Hòa giải viên lao động có trách nhiệm và vai trò quan trọng trong công tác hòa giải. Hòa giải viên lao động là người được Chủ tịch ủy ban nhân cấp tỉnh bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 5 năm để hòa giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề *(Khoản 1, điều 3 Nghị định 46/2013/NĐ-CP)*. Như vậy, việc giải quyết tranh chấp có thể nhờ sự hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước và cơ quan quản lý nhà nước có trách nhiệm nhiều hơn trong việc hoạt động hòa giải. Pháp luật cũng đưa ra đòi hỏi cao hơn về mặt chuyên môn, phẩm chất, kinh nghiệm đối với Hòa giải viên lao động. Tiêu chuẩn của Hòa giải viên lao động: (1) là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt, (2) không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án, (3) am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan, (4) có 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, có kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động *(Điều 4 Nghị định 46/2013/NĐ-CP)*.

Quy định rõ tranh chấp lao động tập thể gồm tranh chấp về quyền (pháp lý) và tranh chấp về lợi ích (kinh tế) và không cho phép đình công đối với

các tranh chấp lao động tập thể về quyền *(Khoản 2, điều 209 Bộ luật Lao động năm 2012)*. Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện phải tiến hành giải quyết tranh chấp lao động. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn, Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện phải căn cứ vào những quy định của pháp luật, nghiên cứu, xem xét nguyên nhân dẫn đến tranh chấp, nội dung tranh chấp, thủ tục các bên đã tiến hành giải quyết tranh chấp để ra quyết định giải quyết vụ việc. Nếu các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Tranh chấp tập thể về lợi ích sẽ do Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Số trọng tài viên của Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 thành viên. Chủ tịch Hội đồng trọng tài bắt buộc phải là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Bổ sung trách nhiệm của Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện trong việc xác định loại tranh chấp lao động tập thể là về quyền hoặc lợi ích. Trong thời hạn 02 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp tập thể, Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện xác định ngay tranh chấp về quyền hoặc lợi ích, và hướng dẫn các bên đến đúng cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp.

Bổ sung quyền đóng cửa tạm thời doanh nghiệp của người sử dụng lao động trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản. Tuy nhiên, người sử dụng lao động phải thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức là: Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công; công đoàn cấp tỉnh; tổ chức đại diện người sử dụng lao động; cơ quan quản lý nhà nước về lao đông cấp tỉnh ; Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở. Bổ sung cả những trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc là: (1) trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công và (2) sau khi tập thể lao động ngừng đình công.

Để giải quyết nhanh chóng, hiệu quả các vụ đình công, bổ sung quy định Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh có quyền quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục *(Điều 221 và Điều 222 Bộ luật Lao động 2012)*. Trước đây, pháp luật quy định chỉ có Chính phủ mới có thẩm quyền hoãn và ngừng đình công và việc xem xét thủ tục, trình tự cuộc đình công hoàn toàn thuộc về Tòa án.

Bộ luật Lao động năm 2012 cũng quy định nhiều điểm mới trong trình tự, thủ tục tiến hành và giải quyết đình công như sau: (1) Đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở tổ chức lãnh đạo theo yêu cầu của người lao động; (2) Không phân biệt cách thức lấy ý kiến trên cơ sở quy mô người lao động tại doanh nghiệp; (3) Bổ sung nội dung trong Bản lấy ý kiến đình công và Quyết định đình công; (4) Thống nhất tỷ lệ nhất trí của người lao động đồng ý đình công là trên 50% số người lao động được lấy ý kiến đồng ý; (5) Sửa đổi, bổ sung quy định về quyền của các bên trước và trong quá trình đình công nhằm giúp kiềm chế xung đột; (6) Sửa đổi, bổ sung các quy định về các trường hợp đình công bị coi là bất hợp pháp: không phát sinh từ những tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.

Việc giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công được quy định tại Nghị định số 41/2013/NĐ-CP ngày 8/5/2013, trong đó nhấn mạnh vai trò của tổ chức công đoàn (và công đoàn cấp trên cơ sở ở những đơn chưa thành lập công đoàn cơ sở) tại các doanh nghiệp này. Quy định việc tiếp nhận, giải quyết các yêu cầu về quyền và lợi ích của tập thể lao động của cơ quan quản lý nhà nước trung ương đối với các doanh nghiệp không được đình công.

Thủ tục Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công áp dụng theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Tố tụng dân sự do Quốc hội khóa 11 kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 15/6/2004 có hiệu lực ngày 1/1/2005 được sửa đổi bổ sung năm 2011 có hiệu lực từ ngày 1/1/2012 (sau đây gọi là Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2004). Có bổ sung căn cứ để đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, rút ngắn thời hạn gửi đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công lên tòa án nhân dân tối cao.

Những quy định mới trong Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2004 còn khắc

phục được những mâu thuẫn, bất cập giữa hai Bộ luật trước đây về thẩm quyền và thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động: (1) Sửa đổi, bổ sung thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân: trường hợp hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng là tranh chấp thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án; (2) Sửa đổi bổ sung thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể: chỉ những tranh chấp lao động tập thể về quyền giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động đã được chủ tịch ủy ban nhân nhân cấp huyện giải quyết mà tập thể lao động hoặc người sử dụng lao động không đồng ý hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì mới thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án (khi chưa sửa đổi Bộ luật Tố tụng dân sự 2004 thì Tòa án giải quyết cả những tranh chấp lao động tập thể về lợi ích vì vậy mâu thuẫn với quy định của Bộ luật Lao động năm 1994). (3) Sửa đổi, bổ sung thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền *(Điều 202 và 207 Bộ luật Lao động năm 2012)*. Sửa đổi, bổ sung thời hiệu phù hợp với tính chất của từng loại tranh chấp lao động, đồng thời quy định cả thời hiệu khởi kiện vụ án lao động *(Khoản 3, điều 159 Bộ luật Tố tụng dân sự 2004)*.

4. Những đề xuất nhằm hoàn thiện cơ chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động

Xây dựng khung pháp lý đầy đủ về cơ chế đối thoại xã hội: "Đối thoại cấp ngành, liên ngành"; "Đối thoại cấp quốc gia"; tiến tới "Đối thoại cấp quốc tế". Bổ sung thêm các hướng dẫn về tư cách pháp lý của tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động đồng thời với việc quy định rõ về cơ chế ba bên trong quan hệ lao động. Từng bước nghiên cứu các thỏa thuận khung cho từng ngành nghề, khu vực. Hỗ trợ việc phát triển và tăng cường tổ chức thí điểm đối thoại ngành. Trao đổi kinh nghiệm, kiến thức giữa các tổ chức đối tác xã hội ngành và giữa các đối tác xã hội các ngành của các quốc gia. Thống nhất về quan điểm và công cụ đối thoại chung (xây dựng trang điện tử, các báo cáo...); linh hoạt trong các chủ đề đối thoại (việc làm; y tế; bảo hộ lao động...).

Các cơ quan quản lý nhà nước cấp địa phương cần quy định, hướng dẫn cụ thể về các hình thức đối thoại, trao đổi thông tin (xây dựng các hộp thư góp ý; tổ chức các cuộc họp mặt định kỳ giữa ban lãnh đạo với người lao động, các cuộc họp hàng tháng, hàng quý giữa tổ chức công đoàn với ban lãnh đạo; xây dựng địa chỉ thư điện tử giải đáp, tìm hiểu chính sách của doanh nghiệp; tổ chức các cuộc bình bầu, nhận xét về năng lực quản lý của các cấp lãnh đạp và các vị trí quản lý; Các cuộc thi đua tay nghề...)

Đối thoại xã hội tại doanh nghiệp đòi hỏi sự chủ động tích cực và thiện chí của người sử dụng lao động. Theo quy định pháp luật thì người sử dụng lao động sẽ phải tổ chức, chuẩn bị cho các buổi đối thoại *(Khoản 2, điều 65 Bộ luật Lao động năm 2012)*. Tuy nhiên, chính người sử dụng lao động phải nhận thức được vấn đề kinh phí chính là sự đầu tư hợp lý cho sự phát triển của doanh nghiệp. Tuyên truyền giáo dục người lao động và doanh nghiệp hiểu biết về cơ chế đối thoại, thấy được lợi ích đối với cả hai bên khi thiết lập cơ chế này.

Pháp luật hiện hành cũng chưa quy định về "Cơ chế tham vấn". Tham vấn được hiểu là sự bàn thảo, chia sẻ thông tin nhưng một bên (thường là người sử dụng lao động) vẫn có quyền quyết định dựa trên kết quả bàn thảo. Cần phổ biến và giải thích về cơ chế tham vấn, vì đây chính là bước tiếp theo của đối thoại để dẫn tới thương lượng. Việc tiến hành tham vấn hiện nay mới chỉ được thực hiện tự nguyện ở một số doanh nghiệp và cơ sở. Tiêu chuẩn hóa đối thoại và tham vấn cũng là vấn đề cần xem xét.

Giám sát tiến trình triển khai đối thoại tại nơi làm việc và tiếp thu các phản ứng tại cơ sở. Đối thoại xã hội phải thật sự hữu ích, gần gũi với lợi ích của người lao động và doanh nghiệp.

Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiện nay cho thấy không có cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Vì vậy, nếu tranh chấp gia tăng thì Tòa án không thể giải quyết kịp thời. Với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì cần làm rõ cơ chế hòa giải ở cơ quan trọng tài lao động, vì sự trùng lặp của việc hòa giải cấp cơ sở và hòa giải tại trọng tài có thể làm các bên tranh chấp mệt mỏi, thiếu hợp tác.

Tóm lại, pháp luật lao động Việt Nam đang hoàn thiện một cơ chế pháp lý đặc thù để phòng ngừa và kiểm soát tranh chấp lao động. Mục đích của cơ chế pháp lý này là không chỉ để giải quyết các xung đột, bất đồng mà còn để duy trì mối quan hệ lao động ổn định, hài hòa, tiến bộ. Các phân tích của bài viết chủ yếu mang tính chất khái quát chung về những điểm mới và trên cơ sở đó đã đưa ra một số đề xuất góp phần xây dựng pháp luật.❐

Tài liệu tham khảo:

Bộ luật Lao động do Quốc hội khóa 13 kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012 có hiệu lực từ ngày 1/5/2013.

Bộ luật Tố tụng dân sự do Quốc hội khóa 11 kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 15/6/2004 có hiệu lực ngày 1/1/2005 sửa đổi bổ sung năm 2011 có hiệu lực ngày 1/1/2012.

Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.

Nghị định số 41/2013/NĐ-CP ngày 8/5/2013 quy định chi tiết thi hành điều 220 của Bộ luật Lao động về Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.

Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 quy định chi tiết khoản 3 điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Vụ Pháp chế (2011), *Một số công ước của Tổ chức Lao động quốc tế*, Nhà xuất bản Lao động – xã hội.

Nguyễn Mạnh Cường (2012), *"Giới thiệu về một số điểm mới về quan hệ lao động trong Bộ luật Lao động 2012 và Luật công đoàn 2012"*, tham luận tại "Hội nghị giới thiệu Bộ luật lao động và Công đoàn: Cơ hội và thách thức" ngày 24 tháng 9 năm 2012.

Nguyễn Mạnh Cường (2012), *"100 thuật ngữ thông dụng nhất về quan hệ lao động được quốc tế sử dụng"*, Nhà xuất bản Lao động xã hội.

Đặng Đức San (2012), *Những nội dung mới của Bộ luật Lao động 2012*, Nhà xuất bản Lao động xã hội.

Nguyễn Văn Cường, Phan Thị Thu Hà (2011), *Một số vấn đề về thẩm quyền của Tòa án theo quy định của Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật Tố tụng dân sự*, Tạp chí Kiểm sát số 12 tháng 6 năm 2011.

Nguyễn Thu Ba (2012*),"Thương lượng – cơ chế pháp lý góp phần ổn định, hài hòa quan hệ lao động",* Tạp chí Lao động và xã hội, số 442 tháng 11 năm 2012.

International Labour Organization (2009), *Gender, Employment and the Informal Economy: Glossary of terms*

David Macdonal and Caroline Vardenable, (1996), *Glossary of Industrial Relations and Related Terms.*

Heron, R and Unger, L, (1999), *Glossary of Labour Administration and Related Terms.*

New advancements in the legal mechanisms for prevention and settlement of labor disputes

Abstract:

The change in theory and practices of prevention and settlement of labor disputes requires Vietnam to urgently establish an appropriate legal mechanism. The "dialogue - negotiation" mechanism not only assists parties in labor relations in sharing and ensuring their own interests but also contributes to the goal of general development. The social "dialogue - negotiation" mechanism in recent years has drawn attention from the International Labour Organisation and other social forums in developed economies in the world. This has become a new aspect of the legal mechanism for prevention and settlement of labor disputes in Vietnam. In addition, the amendment of and supplement to regulations on jurisdiction and procedures for resolution of labor disputes and strikes have established important legal basis to prevent and control disputes.

Thông tin tác giả:

** **Nguyễn Thu Ba**, Thạc sỹ - Nghiên cứu sinh*

Nơi công tác: Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Lĩnh vực nghiên cứu chính: Pháp luật Lao động, Pháp luật Kinh tế

Các tạp chí đã đăng tải công trình khoa học: Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Tạp chí Lao động và xã hội

Email: bant@neu.edu.vn và nguyenthuba74@gmail.com

*** **Hoàng Xuân Trường**, Thạc sỹ*

Nơi công tác: Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Lĩnh vực nghiên cứu chính: Pháp luật Lao động, Pháp luật Kinh tế

Các tạp chí đã đăng tải công trình khoa học: Tạp chí Kinh tế và Phát triển.

Email: truonghx@neu.edu.vn