BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ TƯ PHÁP
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

CHU THỊ TRINH

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Hà Nội - 2026

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **BỘ TƯ PHÁP**
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

CHU THỊ TRINH

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM

Ngành đào tạo: Luật kinh tế
Mã số: 9380107

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Hiền Phương
PGS.TS. Lê Thị Hoài Thu

Hà Nội - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của riêng tôi.

Các kết quả nêu trong Luận án chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng, được trích dẫn đúng quy định.

Tôi xin chịu trách nhiệm về tính chính xác và trung thực của Luận án này.

Tác giả luận án

Chu Thị Trinh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
1. Lý do lựa chọn đề tài 1
2. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu 3
3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu 3
4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu 4
5. Đóng góp mới về khoa học của luận án 7
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án 8
7. Kết cấu của luận án 8
TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN 10
1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án 10
1.1. Công trình nghiên cứu lý luận về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 10
1.2. Công trình nghiên cứu lý luận pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 14
1.3. Công trình nghiên cứu thực trạng quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam và thực tiễn thực hiện 18
1.4. Công trình nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 23
2. Đánh giá về các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài, những nội dung luận án kế thừa và những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu 26
2.1. Đánh giá về các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài 26
2.2. Những nội dung luận án kế thừa của các công trình trước đây 27
2.3. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu 28
3. Lý thuyết nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu 30
3.1. Lý thuyết nghiên cứu 30
3.2. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu 34
KẾT LUẬN TỔNG QUAN 37

CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI VÀ PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI.....38
1.1. Những vấn đề lý luận về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.....38
1.1.1. Khái niệm, đặc điểm giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.....38
1.1.2. Phân loại giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 50
1.1.3. Ý nghĩa của giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.....54
1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 57
1.2.1. Khái niệm, đặc điểm của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.....57
1.2.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.....66
1.2.3. Nội dung pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 75
1.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quy định và thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 90
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1.....98
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN Ở VIỆT NAM 99
2.1. Thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.....99
2.1.1. Về chủ thể giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.....100
2.1.2. Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.....107
2.1.3. Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 111
2.1.4. Về hiệu lực quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động 119
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam.....122
2.2.1. Tình hình giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam....122
2.2.2. Những kết quả đạt được trong thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam 128
2.2.3. Những hạn chế trong thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam và nguyên nhân của những hạn chế.....133
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....143

CHƯƠNG 3. KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI Ở VIỆT NAM 144
3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam 144
3.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam 151
3.2.1. Kiến nghị hoàn thiện quy định về chủ thể giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 151
3.2.2. Kiến nghị hoàn thiện quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 157
3.2.3. Kiến nghị hoàn thiện quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 159
3.2.4. Kiến nghị hoàn thiện quy định về hiệu lực quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động 160
3.2.5. Đề xuất mô hình trọng tài lao động cho Việt Nam trong tương lai 164
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam 168
3.3.1. Thiết lập cơ chế pháp lý bắt buộc về phổ biến, đào tạo và tích hợp kiến thức trọng tài lao động trong quản trị quan hệ lao động 168
3.3.2. Chuẩn hóa năng lực, thiết lập cơ chế đào tạo bắt buộc và đánh giá đối với chủ thể giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài. 170
3.3.3. Thiết lập và vận hành cơ chế phối hợp liên thông giữa các chủ thể có thẩm quyền trong giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài 173
3.3.4. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động 174
3.3.5. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài, đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên số 175
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 177
KẾT LUẬN 178
DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN 180
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 181
PHỤ LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BLLĐ	Bộ luật Lao động
HĐTTLĐ	Hội đồng trọng tài lao động
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
LĐ-TB&XH	Lao động thương binh và xã hội
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
QHLĐ	Quan hệ lao động
TCLĐ	Tranh chấp lao động
TCLĐTT	Tranh chấp lao động tập thể
TTLĐ	Trọng tài lao động
TTVLĐ	Trọng tài viên lao động
TƯLĐTT	Thỏa ước lao động tập thể

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang chuyển dịch mạnh mẽ và hội nhập sâu rộng vào kinh tế quốc tế, chịu tác động sâu sắc của cách mạng công nghiệp 4.0; QHLĐ ngày càng trở nên đa dạng, phức tạp và tiềm ẩn nhiều xung đột. Sự gia tăng cả về số lượng và tính chất của các TCLĐ đặt ra yêu cầu cấp thiết phải giải quyết TCLĐ và hoàn thiện các thiết chế giải quyết tranh chấp theo hướng hiệu quả, linh hoạt và phù hợp với thông lệ quốc tế. Trong đó, giải quyết TCLĐ bằng trọng tài với nhiều ưu thế nổi bật so với các phương thức truyền thống như bảo mật, thủ tục linh hoạt, nhanh chóng, phán quyết chung thẩm… không chỉ đơn thuần là một cơ chế giải quyết tranh chấp mà còn như một cơ chế trung gian có khả năng dung hòa giữa tính pháp lý và tính linh hoạt của QHLĐ, góp phần duy trì ổn định QHLĐ, hạn chế đình công tự phát, thúc đẩy đối thoại xã hội, hỗ trợ thương lượng tập thể[1]. TTLĐ phản ánh rõ nét xu hướng giải quyết tranh chấp thông qua các biện pháp phi quyền lực nhà nước. Đây là xu hướng ngày càng được đề cao trong quản trị QHLĐ hiện đại, khi vai trò của Nhà nước có sự chuyển dịch từ can thiệp trực tiếp sang thiết lập khuôn khổ pháp lý và hỗ trợ các cơ chế tự điều chỉnh của các chủ thể. Trong bối cảnh đó, việc khuyến khích các bên lựa chọn trọng tài không chỉ góp phần giảm tải cho hệ thống tòa án mà còn thúc đẩy sự phát triển năng lực tự quản, tự chịu trách nhiệm của các bên trong QHLĐ, qua đó nâng cao tính bền vững và ổn định của QHLĐ.

Bên cạnh đó, các chuẩn mực và khuyến nghị của ILO đều nhấn mạnh vai trò của các cơ chế giải quyết tranh chấp ngoài tòa án, trong đó có TTLĐ. Theo Khuyến nghị số 92 năm 1951 về Hòa giải và trọng tài tự nguyện, ILO nhấn mạnh nguyên tắc tự nguyện của trọng tài và yêu cầu các bên phải tôn trọng phán quyết trọng tài khi đã lựa chọn cơ chế này[2]. ILO khuyến khích các quốc gia xây dựng hệ thống giải

[1] Tổ chức Lao động Quốc tế (2019), *Giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam - Báo cáo chẩn đoán nhanh*, Geneva: ILO.
[2] Tổ chức Lao động Quốc tế (1951), *Khuyến nghị số 92 về hòa giải và trọng tài tự nguyện.*

quyết tranh chấp đa tầng, kết hợp giữa phòng ngừa, hòa giải, trọng tài và tài phán nhằm bảo đảm hiệu quả và khả năng tiếp cận công lý[3].

Tại Việt Nam, Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới trong nhiệm vụ đổi mới tư duy, định hướng xây dựng pháp luật theo hướng vừa bảo đảm yêu cầu quản lý nhà nước, vừa khuyến khích sáng tạo, giải phóng toàn bộ sức sản xuất, khơi thông mọi nguồn lực phát triển đã xác định việc kết hợp các phương thức phi tố tụng tư pháp với các phương thức tố tụng tư pháp; có giải pháp khuyến khích, phát triển các thiết chế giải quyết tranh chấp ngoài tòa án như trọng tài, hòa giải; bảo đảm việc công nhận và cho thi hành phán quyết trọng tài phù hợp với các chuẩn mực và thông lệ quốc tế.

Quy định của pháp luật Việt Nam về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài nhiều lần sửa đổi đã ghi nhận vai trò, thẩm quyền của HĐTTLĐ nhưng trên thực tế cơ chế này chưa đem lại hiệu quả tốt trong việc thúc đẩy giải quyết TCLĐ. Số lượng vụ việc được giải quyết bằng trọng tài rất ít[4]; mức độ tin cậy của các bên đối với cơ chế này chưa cao, nhận thức về TTLĐ còn hạn chế; tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ vẫn còn những điểm chưa phù hợp với thực tiễn; tính chuyên nghiệp và năng lực của đội ngũ TTVLĐ còn nhiều bất cập. Điều này cho thấy có khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng. Trong khi đó, yêu cầu nội tại của nền kinh tế đang đòi hỏi trọng tài phải thực sự phát huy vai trò và thế mạnh trong việc giải quyết TCLĐ.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu sinh lựa chọn nghiên cứu đề tài *"**Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam**"* làm luận án tiến sĩ luật học của mình là cần thiết cả về lý luận và thực tiễn. Luận án không chỉ làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và thực tiễn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam mà còn đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài trong thực tiễn.

---

[3] Tổ chức Lao động Quốc tế (2013), *Hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động: Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động*, ITC-ILO, Turin.

[4] Chỉ ghi nhận một số vụ TCLĐ được giải quyết tại HĐTTLĐ tỉnh Đồng Nai, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong bối cảnh Việt Nam đang hướng tới xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, việc phát triển các cơ chế giải quyết tranh chấp phi quyền lực nhà nước như TTLĐ là một yêu cầu tất yếu.

2. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là làm sâu sắc thêm những vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài; pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài; thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài cũng như thực tiễn thực hiện pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam. Trên cơ sở đó, luận án đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện hệ thống các quy định về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được các mục đích nghiên cứu nói trên, luận án xác định các nhiệm vụ nghiên cứu bao gồm:

- Tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

- Xây dựng và phát triển khung lý luận về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và lý luận pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

- Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và thực tiễn thực hiện tại Việt Nam. Chỉ ra nguyên nhân của những tồn tại.

- Đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam.

3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án được xác định như sau:

- Các vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài

- Các quy định về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, chủ yếu là BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

- Các quy định của pháp luật quốc tế về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

- Thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi nội dung:* Luận án tập trung nghiên cứu các vấn đề pháp lý về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam trong mối tương quan với pháp luật một số nước trên thế giới cũng như các tiêu chuẩn lao động quốc tế, giới hạn ở các khía cạnh chủ yếu sau: quy định về chủ thể giải quyết TCLĐ bằng trọng tài; quy định về thẩm quyền của HĐTTLĐ; quy định về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài; giá trị pháp lý và hiệu lực thi hành của quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ; thực tiễn thực hiện pháp luật về TTLĐ. Luận án không đi sâu nghiên cứu trọng tài thương mại, không phân tích các phương thức giải quyết TCLĐ khác cũng như các khía cạnh kinh tế, xã hội hoặc quản trị nhân sự không gắn trực tiếp với nội dung pháp lý của TTLĐ.

- *Phạm vi không gian:* Luận án nghiên cứu pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài trong phạm vi cả nước, trong đó tập trung ở một số các tỉnh thành có số lượng TCLĐ lớn như Hà Nội, TP.Hồ Chí Minh, Đồng Nai… Các quy định pháp luật sẽ được phân tích, so sánh và đối chiếu với các tiêu chuẩn của ILO và quy định pháp luật lao động của một số quốc gia trên thế giới trong phạm vi phù hợp với yêu cầu và điều kiện nghiên cứu.

- *Phạm vi thời gian:* Luận án tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và thực tiễn thực hiện vấn đề này từ khi BLLĐ năm 2019 có hiệu lực thi hành cho đến nay, đồng thời có xét đến sự kế thừa, phát triển từ các giai đoạn pháp luật trước đó.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận

Luận án sử dụng phương pháp luận của học thuyết Mác - Lê nin bao gồm chủ nghĩa duy vật biện chứng, chủ nghĩa duy vật lịch sử; trên cơ sở quan điểm, mục tiêu, đường lối của Đảng và Nhà nước về phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, và định hướng phát triển QHLĐ.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được kết quả nghiên cứu, luận án sử dụng tổng hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau, phù hợp với đặc thù của lĩnh vực pháp luật lao động và giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, bao gồm:

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng nhằm hệ thống hóa các kết quả và khái quát vấn đề nghiên cứu. Phương pháp này được sử dụng để: Tổng hợp các quan điểm khoa học trong và ngoài nước về TTLĐ, từ đó xây dựng khung lý thuyết cho luận án. Tổng hợp các quy định pháp luật hiện hành có liên quan để đánh giá tính thống nhất và đồng bộ của hệ thống pháp luật. Tổng hợp kết quả phân tích thực tiễn nhằm rút ra các nhận định chung về hiệu quả của TTLĐ tại Việt Nam; đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện.

- Phương pháp phân tích sử dụng xuyên suốt trong toàn bộ luận án, nhằm làm rõ nội dung, bản chất và cấu trúc của vấn đề nghiên cứu. Phương pháp này được áp dụng để: Phân tích các khái niệm, đặc điểm và bản chất pháp lý của giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, qua đó làm rõ vị trí của trọng tài trong giải quyết TCLĐ. Phân tích các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về TTLĐ, bao gồm chủ thể, thẩm quyền, trình tự thủ tục và hiệu lực của quyết định giải quyết tranh chấp. Phân tích các số liệu và thông tin thực tiễn liên quan đến hoạt động của HĐTTLĐ nhằm nhận diện những vấn đề đặt ra trong quá trình thực hiện pháp luật.

- Phương pháp so sánh luật học được sử dụng nhằm đối chiếu pháp luật và thực tiễn của Việt Nam với một số quốc gia và các chuẩn mực quốc tế, qua đó rút ra các giá trị tham khảo. Phương pháp này được sử dụng để: So sánh các quy định của pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn và khuyến nghị của ILO về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài; mô hình tổ chức và hoạt động của TTLĐ Việt Nam với một số quốc gia tiêu biểu như Hoa Kỳ, Trung Quốc, Singapore (là những quốc gia có cơ chế TTLĐ phát triển hoặc hệ thống pháp luật có nhiều tương đồng với Việt Nam về nguồn gốc, lịch sử, văn hóa). Đối chiếu hiệu quả thực tiễn của các mô hình khác nhau nhằm xác định những yếu tố có thể tiếp thu, vận dụng phù hợp với điều kiện của Việt Nam.

- Phương pháp thu thập, lựa chọn và kiểm chứng dữ liệu thực tiễn được sử dụng nhằm bảo đảm cơ sở cho việc đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài tại Việt Nam. Luận án thu thập dữ liệu từ các nguồn thứ cấp, đồng thời kiểm chứng thông qua đối chiếu, so sánh giữa quy định pháp luật, số liệu thống kê và thực tiễn áp dụng nhằm bảo đảm tính khách quan và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu. Do thực tiễn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam còn hạn chế, số lượng vụ việc được HĐTTLĐ tiếp nhận và giải quyết không nhiều, trong khi pháp luật chưa thiết lập cơ chế lưu trữ và chia sẻ đối với hồ sơ, quyết định giải quyết tranh chấp. Vì vậy, luận án áp dụng phương pháp nghiên cứu trường hợp (case study) kết hợp với số liệu tổng hợp do cơ quan quản lý nhà nước cung cấp nhằm phân tích cơ chế vận hành của TTLĐ và nhận diện những bất cập của pháp luật cũng như thực tiễn thi hành.

- Phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc được thực hiện với các chủ thể liên quan đến hoạt động giải quyết TCLĐ bằng trọng tài (TTVLĐ, đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ) và các chuyên gia, nhà nghiên cứu nhằm thu thập dữ liệu định tính, bổ sung và kiểm chứng các nhận định rút ra từ nghiên cứu lý luận, phân tích pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật. Nội dung phỏng vấn tập trung vào: (i) mức độ đầy đủ, rõ ràng và khả thi của các quy định pháp luật về TTLĐ; (ii) thực tiễn tổ chức và vận hành HĐTTLĐ; (iii) nguyên nhân của tình trạng TTLĐ ít được sử dụng; và (iv) định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và mô hình TTLĐ ở Việt Nam. Dữ liệu phỏng vấn được tổng hợp, mã hóa và phân tích theo các nhóm chủ đề, đối chiếu với quy định pháp luật, tài liệu nghiên cứu và dữ liệu thực tiễn nhằm kiểm chứng tính phù hợp của các kết quả nghiên cứu. Kết quả phỏng vấn được sử dụng nhằm làm rõ nguyên nhân, giải thích những khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng, đồng thời cung cấp cơ sở thực tiễn cho các kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

- Phương pháp tiếp cận liên ngành được sử dụng nhằm phân tích cơ chế TTLĐ không chỉ dưới góc độ pháp lý mà còn trong mối liên hệ với các yếu tố kinh tế, xã hội và quản trị QHLĐ; không chỉ dưới góc độ pháp luật lao động mà còn xem

xét trong mối quan hệ với pháp luật tố tụng, pháp luật trọng tài, chỉ ra bản chất pháp lý của TTLĐ.

- Phương pháp lịch sử được sử dụng để xem xét quá trình hình thành và phát triển các quy định về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài từ các văn bản pháp luật trước đây đến các quy định hiện hành, đặc biệt là những điểm mới trong Bộ luật Lao động năm 2019. Làm rõ bối cảnh kinh tế - xã hội và yêu cầu quản lý nhà nước trong từng giai đoạn, từ đó lý giải sự thay đổi trong cách tiếp cận đối với TTLĐ.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Là một công trình chuyên khảo nghiên cứu về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, luận án có những đóng góp mới sau:

Thứ nhất, luận án xác định bản chất pháp lý của giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là cơ chế kết hợp giữa tính thỏa thuận và tính tài phán, giữa quyền tự định đoạt của các bên và sự bảo đảm thực hiện của Nhà nước; xây dựng khung lý luận pháp luật điều chỉnh hoạt động giải quyết TCLĐ bằng trọng tài gồm quy định về chủ thể giải quyết tranh chấp, thẩm quyền, thủ tục tố tụng, giá trị pháp lý và hiệu lực thi hành của quyết định trọng tài.

Thứ hai, luận án chứng minh rằng nguyên nhân chủ yếu làm cho cơ chế giải quyết TCLĐ bằng trọng tài chưa phát huy được vai trò trong thực tiễn không nằm ở bản chất trọng tài mà xuất phát từ những bất cập trong thiết kế thể chế và khuôn khổ pháp luật hiện hành. Đây là phát hiện thực chứng làm rõ khoảng cách giữa quy định của pháp luật và hiệu quả vận hành của cơ chế TTLĐ ở Việt Nam.

Thứ ba, luận án kiến nghị hoàn thiện đồng bộ từ mô hình tổ chức, cơ chế lựa chọn và hoạt động của trọng tài viên, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp đến cơ chế công nhận và bảo đảm thi hành quyết định trọng tài, đồng thời đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật thông qua tăng cường năng lực của các chủ thể, hoàn thiện cơ chế hỗ trợ của Nhà nước và mở rộng khả năng tiếp cận cơ chế trọng tài trong QHLĐ. Đặc biệt, luận án đề xuất xây dựng mô hình TTLĐ phù hợp với Việt Nam trong tương lai.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa khoa học

Các kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, lý luận pháp luật về vấn đề này. Thông qua việc phân tích, đánh giá các quy định của BLLĐ năm 2019 luận án góp phần làm rõ mức độ hoàn thiện của pháp luật hiện hành về TTLĐ, đồng thời chỉ ra những hạn chế trong thực tiễn thực hiện. Bên cạnh đó, luận án bổ sung góc nhìn so sánh khi đối chiếu pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn, khuyến nghị của ILO và kinh nghiệm của một số quốc gia về TTLĐ, góp phần làm rõ xu hướng phát triển của cơ chế này trong bối cảnh hội nhập. Luận án không chỉ hệ thống hóa các vấn đề lý luận mà còn phát triển cách tiếp cận nghiên cứu theo hướng liên ngành, tạo cơ sở cho các ngiên cứu tiếp theo trong lĩnh vực này.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Từ việc đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam, luận án đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Đây sẽ là tài liệu tham khảo hữu ích cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong hoạt động xây dựng và hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ nói chung và giải quyết TCLĐ bằng trọng tài nói riêng. Đồng thời, luận án sẽ là tài liệu phục vụ quá trình nghiên cứu, tìm hiểu, học tập và giảng dạy của sinh viên, học viên, giảng viên, NLĐ và NSDLĐ trong các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, cơ sở nghiên cứu…

Ngoài ra, luận án đề xuất xây dựng mô hình TTLĐ phù hợp cho Việt Nam trong tương lai với mục tiêu đưa TTLĐ trở thành phương thức giải quyết tranh chấp được các bên ưu tiên lựa chọn, giảm tải cho tòa án.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần lời mở đầu, kết luận, danh mục công trình khoa học của tác giả đã công bố liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo, luận án được bố cục như sau:

Tổng quan tình hình nghiên cứu và các vấn đề liên quan đến đề tài luận án

Chương 1. Những vấn đề lý luận về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài và pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Chương 2. Thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài và thực tiễn thực hiện ở Việt Nam

Chương 3. Hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam

TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

1.1. Công trình nghiên cứu lý luận về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đã tiếp cận vấn đề này trên các phương diện cơ bản như khái niệm, đặc điểm, vai trò và ý nghĩa của phương thức trọng tài trong hệ thống giải quyết TCLĐ. Tuy nhiên, mức độ tiếp cận còn phân tán, chưa hình thành một hệ thống lý luận hoàn chỉnh.

Trước hết, về khái niệm và bản chất của giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, nhiều công trình kinh điển đã đặt nền móng lý luận quan trọng. Phần lớn các công trình cho rằng TTLĐ mang bản chất là một cơ chế giải quyết tranh chấp dựa trên thỏa thuận nhưng có tính chất tài phán; trọng tài là một tiến trình do các bên lựa chọn, là thủ tục giải quyết bất đồng phát sinh trong quá trình thực hiện và giải thích TƯLĐTT[5], trong đó bên thứ ba trung lập đưa ra phán quyết cuối cùng và có tính ràng buộc, phán quyết trọng tài không chỉ có giá trị giải quyết tranh chấp cụ thể mà còn định hướng hành vi của các bên trong QHLĐ về lâu dài. Tiêu biểu cho cách tiếp cận này có thể kể đến Frank Elkouri và Edna Asper Elkouri trong tác phẩm *How Arbitration Works* (tạm dịch: *Cách thức làm việc của trọng tài*), ấn bản lần thứ 6 năm 2003; Selwyn H. Torff trong công trình *Collective Bargaining: Negotiations & Agreements* (tạm dịch: *Thương lượng tập thể: Đàm phán & Thỏa thuận*) xuất bản năm 1953 bởi New York: McGraw-Hill Book Co.

Tiếp cận TTLĐ như một cơ chế trung gian giữa hòa giải và tài phán tư pháp, *Lucille M. Ponte và Thomas D. Cavenagh*[6] xác định trọng tài là hình thức điển hình của phương thức giải quyết tranh chấp thay thế (ADR), mang tính linh hoạt, phi tố tụng và có thể được thiết kế dưới dạng tự nguyện hoặc bắt buộc. Cùng quan điểm,

[5] Selwyn H. Torff (1953), *Collective Bargaining: Negotiations & Agreements*, New York: McGraw-Hill Book Co.
[6] Lucille M. Ponte và Thomas D. Cavenagh (1991), *Alternative Dispute Resolution in Business*, West Educational Publishing Company.

tác giả *Arnold M. Zack* nhìn nhận TTLĐ là một thiết chế mang tính "lai", nằm ở vị trí trung gian giữa hòa giải và xét xử, vừa mang tính linh hoạt của cơ chế thỏa thuận, vừa có tính chất tài phán thông qua hiệu lực bắt buộc của phán quyết. Đây là một cơ chế có tính linh hoạt cao, với thủ tục đơn giản nhưng mang tính chuyên môn hóa rõ nét, khi trọng tài viên thường là những người có hiểu biết sâu về QHLĐ và tập quán ngành nghề. TTLĐ không chỉ là công cụ giải quyết TCLĐ mà còn góp phần kiểm soát xung đột, hạn chế leo thang thành đình công, duy trì hòa bình công nghiệp[7]. Ngoài ra, khi nghiên cứu sâu về ADR, các tác giả *Partner Atty, Nilgun Serdar SimSek và Atty Kerim Bolten* xác định rằng, ADR không phải là một phương thức duy nhất, mà là một nhóm các phương thức có mức độ can thiệp của bên thứ ba khác nhau trong đó, trọng tài có thẩm quyền đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp[8]; nhóm tác giả còn đánh giá một cách toàn diện những ưu điểm và hạn chế của cả phương thức kiện tụng và ADR, là cơ sở lý luận cho việc giải thích xu hướng lựa chọn trọng tài trong giải quyết TCLĐ sẽ phổ biến trong thời gian tới.

Tiếp cận từ góc độ hệ thống giải quyết TCLĐ, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xác định một hệ thống giải quyết TCLĐ hiệu quả cần được thiết kế theo hướng đa tầng, kết hợp giữa phòng ngừa và giải quyết, giữa cơ chế tư pháp và phi tư pháp, trong đó trọng tài giữ vai trò là thiết chế trung gian quan trọng,[9] thường được sử dụng khi thương lượng và hòa giải không đạt kết quả. TTLĐ có tính linh hoạt về thủ tục và cách thức tổ chức, phù hợp với đặc thù QHLĐ; có thể tồn tại dưới dạng tự nguyện hoặc bắt buộc, trong đó trọng tài bắt buộc chủ yếu áp dụng trong các lĩnh vực đặc thù như dịch vụ thiết yếu nhằm kiểm soát xung đột; hiệu quả của trọng tài phụ thuộc vào mức độ tin cậy của các bên, tính độc lập của thiết chế và sự gắn kết với hệ thống QHLĐ[10]. Các tài liệu ILO chỉ ra rằng trọng tài là một công cụ

---

[7] Arnold M. Zack (1997), Can Alternative Dispute Resolution help resolve employment disputes?, *International Labour Review*, Vol. 136, No. 1 (Spring).

[8] Partner Atty, Nilgun Serdar SimSek và Atty Kerim Bolten (2010), *General Overview as to the Distinction between Litigation and Alternative Dispute Resolution Methods* https://www.gsghukuk.com/en/publications-bulletins/articles/distinction-between-litigation-and-alternative-dispute-resolution-methods-gsg.pdf, truy cập 15/3/2024.

[9] ILO (2013), *Labour Dispute Systems: Guidelines for Improved Performance*, ILO: Geneva.

[10] International Labour Office (2023), *Access to labour justice: Comparative law and practice on labour disputes prevention and resolution*, Geneva: ILO.

quan trọng trong việc bảo đảm tiếp cận công lý lao động, giảm tải cho tòa án và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp, hạn chế đình công và duy trì ổn định QHLĐ. Tuy nhiên, trọng tài chỉ phát huy hiệu quả khi được đặt trong một hệ thống có sự phối hợp giữa các thiết chế và có nền tảng thương lượng tập thể vững chắc.

Cũng trên quan điểm tiếp cận TTLĐ dưới góc độ là một bộ phận của cơ chế tài phán, tác giả Lưu Bình Nhưỡng[11] và Bùi Thị Hòe[12] xác định TTLĐ cùng với tòa án là các thiết chế thực hiện chức năng tài phán, có nhiệm vụ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLĐ; trọng tài là một cơ chế giải quyết tranh chấp độc lập, là phương thức giải quyết TCLĐ thay thế ngoài Tòa án. Song các tác giả chưa xây dựng được định nghĩa độc lập và đầy đủ về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, chủ yếu dừng lại ở việc mô tả đặc điểm và vai trò, phân tích các ưu điểm của phương thức này. Bên cạnh đó, các tác giả chỉ ra một số nhược điểm nhất định của phương thức như việc đánh giá chứng cứ phụ thuộc hoàn toàn vào kinh nghiệm và kỹ năng của trọng tài viên mà không có việc thu thập, kiểm chứng hay xác minh lại; việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài phải phụ thuộc nhiều vào sự thiện chí của các bên.

Ngoài ra, một số quan điểm lại tiếp cận TTLĐ như một phương thức giải quyết TCLĐ hiệu quả như: luận văn *"Giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức hòa giải và trọng tài theo pháp luật lao động Việt Nam"* của tác giả Nguyễn Thị Ngọc Anh (2018); luận văn *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam"* của tác giả Hoàng Mai Như Ngọc (2023); luận văn *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền trên địa bàn thành phố Hà Nội"* của tác giả Đoàn Thu Huyền (2021); luận văn *"Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động năm 2019"* của tác giả Trần Mỹ Linh (2020); luận văn *"Giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019"* của tác giả Bùi Thị Hải Linh (2021)… Các công trình đều phân tích khái niệm, đặc điểm của giải quyết TCLĐ, xem xét trọng tài như là một

[11] Lưu Bình Nhưỡng (2001), *Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
[12] Bùi Thị Hòe (2018), *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Thực trạng và giải pháp hoàn thiện"*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Viện Nghiên cứu lập pháp, tr.22.

phương thức giải quyết TCLĐ với các ưu điểm và nhược điểm khác nhau, song đều không đưa ra được khái niệm giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Về vai trò của TTLĐ, các nghiên cứu đều thống nhất đánh giá đây là cơ chế quan trọng trong việc kiểm soát xung đột và duy trì ổn định QHLĐ. Cuốn sách *"Labor Arbitration: Principles, Practices, Issues"*, (tạm dịch là *Trọng tài lao động: Nguyên tắc, thực tiễn, vấn đề*) của tác giả Maurice S. Trotta xuất bản năm 1961 cho thấy trọng tài là công cụ giúp giải quyết tranh chấp một cách có trật tự và thể chế hóa, đặc biệt trong hệ thống QHLĐ Hoa Kỳ, đồng thời phân biệt rõ giữa trọng tài tự nguyện và trọng tài bắt buộc nhằm làm rõ vai trò điều tiết của Nhà nước. Hay tác giả Michael Ballot[13] trong cuốn sách *"Labor management relations in a changing environment - second edition"* (tạm dịch là: *"Quản lý quan hệ lao động trong một môi trường thay đổi - Tái bản lần thứ hai")* năm 1996 có nhắc đến TTLĐ như là phương thức giải quyết những xung đột giữa NLĐ với các chủ thể khác trong quá trình lao động. Trong khi đó, các nghiên cứu thực tiễn như bài viết *"Tòa trọng tài lao động Singapore - mô hình giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả"* của tác giả Đỗ Quỳnh đăng trên Tạp chí Lao động & Xã hội, số 271/2005 về mô hình TTLĐ Singapore hay bài viết *"Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States & the European Union"* (tạm dịch: *Giới thiệu về Hòa giải và Trọng tài Quốc tế: Giải quyết tranh chấp lao động tại Hoa Kỳ và Liên minh Châu Âu)*, của tác giả May Olivia Silverstein xuất bản năm 2011; bài viết *"Labour Arbitration in Mainland China: Its Current State, Characteristics, and Tendencies"* (tạm dịch: *Trọng tài lao động tại Trung Quốc đại lục: Tình trạng hiện tại, đặc điểm và xu hướng)* của tác giả Li, Jianyong xuất bản năm 2016 và bài viết *"Các phương thức giải quyết tranh chấp lao động ở Nhật Bản"* của tác giả Tsukahara Nagaaki đăng trong Tài liệu hội thảo "Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật lao động của Việt Nam và Đức" do Trường Đại học Luật Hà Nội tổ chức năm 2014 đã

[13] Michael Ballot (1996), *Labor management relations in a changing environment - Second edition*, published by Wiley, tr. 20-35

chỉ ra rằng một hệ thống trọng tài hiệu quả có thể góp phần hạn chế đình công và duy trì hòa bình công nghiệp trong thời gian dài.

Bên cạnh đó, một số nghiên cứu cũng chỉ ra rằng vai trò của trọng tài (đặc biệt trong tranh chấp lao động cá nhân) vẫn còn gây tranh luận do những lo ngại liên quan đến sự bất cân xứng quyền lực giữa các bên và bảo đảm công bằng thủ tục như công trình *"Controversial issues about the role of arbitration in individual labor disputes: A comparative study"* (tạm dịch: *Các vấn đề gây tranh cãi về vai trò của trọng tài trong các tranh chấp lao động cá nhân: Một nghiên cứu so sánh*) công bố năm 2022 của các tác giả Mallet, P., Flayyih, N., & Abdijabar, Z.G.

Các nghiên cứu đều đề cập TTLĐ được thừa nhận rộng rãi là một phương thức giải quyết TCLĐ mang tính tài phán dựa trên thỏa thuận và là một bộ phận quan trọng của hệ thống giải quyết TCLĐ. Song chưa có công trình nào xây dựng được một khái niệm pháp lý đầy đủ và thống nhất về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài; thiếu các nghiên cứu chuyên sâu về bản chất pháp lý, nguyên tắc vận hành và quy trình của TTLĐ; đồng thời chưa đánh giá đầy đủ vai trò của phương thức này trong các bối cảnh mới như chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

1.2. Công trình nghiên cứu lý luận pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Việc xây dựng hệ thống pháp luật về giải quyết TCLĐ nói chung và pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài nói riêng là yêu cầu cần thiết nhằm điều chỉnh các QHLĐ trong xã hội theo hướng hài hòa, ổn định, bền vững. Trên thế giới cũng như ở Việt Nam nhiều công trình nghiên cứu đã tiếp cận vấn đề này dưới các góc độ khác nhau, qua đó hình thành nền tảng lý luận quan trọng cho việc tiếp tục phát triển pháp luật trong lĩnh vực này.

Trước hết, các nghiên cứu chủ yếu tập trung làm rõ bản chất, vai trò và cơ chế vận hành của TTLĐ trong hệ thống giải quyết TCLĐ. Đây là hướng nghiên cứu có lịch sử tương đối sớm, đặc biệt trong các nghiên cứu so sánh và nghiên cứu pháp luật lao động của các quốc gia. Michael Ballot trong công trình *Labor management relations in a changing environment* (1996) (tạm dịch: *"Quản lý quan hệ lao động*

trong một môi trường thay đổi"), khi nghiên cứu QHLĐ tại Hoa Kỳ, đã cho thấy trọng tài là một cơ chế quan trọng trong giải quyết tranh chấp, được hỗ trợ bởi hệ thống thủ tục và án lệ phát triển. Nghiên cứu này góp phần làm rõ sự hình thành của trọng tài như một cơ chế giải quyết tranh chấp có tính chuyên môn, linh hoạt và có khả năng thay thế hoặc hạn chế sự cần thiết phải đưa tranh chấp ra Tòa án trong nhiều trường hợp. Ở góc độ so sánh, Eladio Daya trong công trình *Conciliation and arbitration procedures in labour disputes: A comparative study* (1989) *(*tạm dịch: *"Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động")*[14] đã khảo sát các thủ tục hòa giải và trọng tài trong giải quyết TCLĐ tại nhiều quốc gia. Công trình cho thấy sự đa dạng đáng kể về mô hình tổ chức, phạm vi thẩm quyền và thủ tục trọng tài, đồng thời chỉ ra mối liên hệ giữa hòa giải và trọng tài trong hệ thống giải quyết TCLĐ. Kết quả này có ý nghĩa lý luận ở chỗ cho thấy TTLĐ không tồn tại như một thiết chế biệt lập mà thường được thiết kế trong một chuỗi cơ chế giải quyết tranh chấp, trong đó thương lượng, hòa giải và trọng tài có thể bổ trợ cho nhau tùy thuộc vào tính chất tranh chấp và lựa chọn của các bên.

Nghiên cứu của Tankut Centel, *Labour Dispute Resolution in Turkey* (2019), (tạm dịch: *"Giải quyết tranh chấp lao động tại Thổ Nhĩ Kỳ"*) tiếp tục phát triển hướng tiếp cận này thông qua việc phân biệt trọng tài tự nguyện và trọng tài bắt buộc, đồng thời phân tích các yếu tố cấu thành cơ chế trọng tài như trọng tài viên, thủ tục tố tụng và giá trị pháp lý của quyết định trọng tài[15]. Công trình cho thấy hiệu quả của TTLĐ phụ thuộc không chỉ vào việc pháp luật ghi nhận trọng tài như một phương thức giải quyết tranh chấp mà còn vào cách thức thiết kế thẩm quyền, chủ thể tiến hành, trình tự thủ tục và hiệu lực của quyết định trọng tài. Đây là cơ sở quan trọng để nghiên cứu TTLĐ từ góc độ pháp luật như một chỉnh thể thể chế, thay vì chỉ xem trọng tài là một phương thức giải quyết tranh chấp được quy định bên cạnh thương lượng, hòa giải và Tòa án.

---

[14] Eladio Daya (1989), *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study - 3rd Impression edition*, International Labour Office.
[15] Tankut Centel (2019), *Labour Dispute Resolution in Turkey*, Springer.

Đối với các nghiên cứu trong nước, phần lớn các công trình tiếp cận TTLĐ trong tổng thể pháp luật về giải quyết TCLĐ, đặc biệt là TCLĐ tập thể. Công trình *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số quốc gia đối với Việt Nam"* do TS. Trần Hoàng Hải chủ biên (2011) đã khẳng định nguyên tắc ưu tiên thương lượng, hòa giải và trọng tài trong giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích, đồng thời nhấn mạnh tính tự nguyện và quyền tự định đoạt của các bên trong việc lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp[16]. Tuy nhiên, trọng tài trong công trình chủ yếu được nghiên cứu như một bộ phận của cơ chế giải quyết TCLĐTT, chưa được phát triển thành một đối tượng nghiên cứu độc lập với hệ thống vấn đề lý luận riêng về pháp luật TTLĐ.

Ở cấp độ luận án tiến sĩ, các công trình gần đây đã có những đóng góp quan trọng trong việc hệ thống hóa lý luận pháp luật về giải quyết TCLĐ. Luận án *"Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền ở Việt Nam"* của tác giả Nguyễn Hoàng Mỹ Linh năm 2023 và *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể: Những vấn đề lý luận và thực tiễn"* của tác giả Trần Thị Mai Loan năm 2017 đã làm rõ các vấn đề nền tảng như khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc và nội dung pháp luật về giải quyết TCLĐ tập thể. Tuy nhiên, do đối tượng nghiên cứu là TCLĐTT, TTLĐ được tiếp cận chủ yếu trong mối quan hệ với từng loại tranh chấp cụ thể, chưa phải là đối tượng trung tâm để xây dựng một hệ thống lý luận về pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Tương tự, luận án *"Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam"* của Vũ Thị Thu Hiền năm 2016 và luận án *"Tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội - Những vấn đề lý luận và thực tiễn"* của tác giả Nguyễn Thị Phan Mai năm 2023 dù đã đề cập đến pháp luật về TTLĐ trong các lĩnh vực cụ thể (TCLĐTT về lợi ích, tranh chấp bảo hiểm xã hội), song vẫn tiếp cận dưới góc độ bộ phận, chưa xây dựng được một khung lý luận hoàn chỉnh về pháp luật TTLĐ, chưa đưa ra khái niệm pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

---

[16] Trần Hoàng Hải (2011), *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam"*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.99-100.

Ở cấp độ nghiên cứu dưới hình thức luận văn thạc sĩ, có một số các công trình khoa học được công bố đã nghiên cứu trực tiếp các vấn đề lý luận pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài như:

Luận văn *"Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam"* của tác giả Nguyễn Xuân Thu (2004) tập trung phân tích các nguyên tắc cơ bản của giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, coi đó là những tư tưởng chỉ đạo quá trình giải quyết TCLĐ mà các chủ thể liên quan, trước hết là TTLĐ phải triệt để tuân thủ[17]. Luận văn cùng tên của tác giả Nguyễn Thị Nguyệt (2012) tiếp tục nghiên cứu một số vấn đề lý luận, trong đó tập trung vào nguyên tắc và trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp bằng trọng tài. Những nghiên cứu này có giá trị ở việc trực tiếp đặt TTLĐ vào vị trí đối tượng nghiên cứu, thay vì chỉ đề cập như một phương thức giải quyết tranh chấp trong các nghiên cứu rộng hơn.

Bên cạnh đó, luận văn *"Giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức hòa giải và trọng tài theo pháp luật lao động Việt Nam"* của Nguyễn Thị Ngọc Anh (2018) tiếp cận trọng tài trong mối quan hệ với hòa giải, qua đó phân tích các quy định về nguyên tắc, thẩm quyền và trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp, đồng thời tham khảo kinh nghiệm pháp luật của một số quốc gia. Luận văn *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam"* của Hoàng Mai Như Ngọc (2023) cũng đề cập đến trọng tài trong cơ chế giải quyết TCLĐTT về lợi ích. Ngoài ra, đề tài khoa học cấp cơ sở *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Thực trạng và giải pháp hoàn thiện"* của Bùi Thị Hòe (2018) đã sử dụng các quy định và kinh nghiệm của ILO cùng pháp luật một số quốc gia như Nhật Bản, Hoa Kỳ và Trung Quốc để phân tích giải quyết tranh chấp lao động tập thể bằng trọng tài, qua đó gợi mở một số vấn đề về tổ chức và thủ tục trọng tài ở Việt Nam.

Các công trình trên mặc dù có đề cập tới pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, song chưa có một công trình nào phân tích toàn diện lý luận pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài trên các khía cạnh: nguyên tắc pháp luật, nội dung pháp luật hay chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật về giải quyết

[17] Nguyễn Xuân Thu (2004), *"Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật Việt nam"*, luận văn thạc sỹ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.23.

TCLĐ bằng trọng tài. Luận án sẽ tiếp tục kế thừa các vấn đề lý luận và tiếp tục phát triển, phân tích làm rõ những nội dung trên.

1.3. Công trình nghiên cứu thực trạng quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam và thực tiễn thực hiện

Các công trình nghiên cứu về thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam và thực tiễn thực hiện đã tiếp cận vấn đề này từ nhiều góc độ khác nhau, bao gồm phân tích quy định pháp luật, đánh giá tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ, cũng như khảo sát hiệu quả vận hành trong thực tiễn. Qua đó, các công trình đã bước đầu nhận diện khoảng cách giữa quy định pháp luật và khả năng vận hành của cơ chế TTLĐ trong thực tế, đồng thời chỉ ra một số nguyên nhân làm hạn chế việc sử dụng phương thức này.

Luận án *"Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền ở Việt Nam"* của tác giả Nguyễn Hoàng Mỹ Linh - Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2023 đã nghiên cứu và phân tích thực trạng các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết TCLĐTT về quyền trong đó có phân tích quy định của pháp luật về HĐTTLĐ, thủ tục giải quyết TCLĐTT về quyền bằng phương thức trọng tài và thực tiễn thực hiện ở Việt Nam, chỉ ra được những quy định pháp luật Việt Nam về TTLĐ còn nhiều điểm xa rời với thực tiễn. Song do trọng tâm của luận án là TCLĐTT về quyền, TTLĐ được nghiên cứu trong phạm vi của một loại tranh chấp cụ thể. Vì vậy, các vấn đề mang tính nền tảng và xuyên suốt của cơ chế TTLĐ chưa được phân tích một cách độc lập và toàn diện, đặc biệt là bản chất pháp lý của TTLĐ, tính chung thẩm của quyết định trọng tài, cơ chế bảo đảm thi hành quyết định và những nguyên nhân khiến các bên ít lựa chọn trọng tài.

Luận án *"Tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội - Những vấn đề lý luận và thực tiễn"* của tác giả Nguyễn Thị Phan Mai - Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2023 đã phân tích, bình luận, đánh giá tương đối đầy đủ, toàn diện thực trạng và thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam. Theo nghiên cứu, một trong những nguyên nhân quan trọng là quyết định của Ban trọng tài chưa được bảo đảm thực hiện bằng cơ chế cưỡng chế của Nhà

nước, từ đó làm hạn chế khả năng phổ biến của phương thức trọng tài trong giải quyết tranh chấp về BHXH. Kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng cho thấy vấn đề của TTLĐ không chỉ nằm ở phạm vi thẩm quyền hay thủ tục giải quyết mà còn liên quan trực tiếp đến hiệu lực thực tế và khả năng thi hành quyết định trọng tài. Do đối tượng trung tâm của luận án là tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, vấn đề TTLĐ chủ yếu được xem xét như một bộ phận của cơ chế giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực này; vì vậy, công trình chưa đánh giá toàn bộ thiết kế pháp luật và hiệu quả thực hiện pháp luật TTLĐ.

Các nghiên cứu trước đó như luận án *"Tài phán Lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam"* của tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2001; luận án *"Cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam"* của tác giả Nguyễn Xuân Thu năm 2004, cùng bài viết *"Vận dụng cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp"*, Tạp chí Nghề luật, số 4/2008; bài viết *"Hòa giải và trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động"* của tác giả Nguyễn Hữu Chí (1997) trên Tạp chí Luật học, số 4/1997 tuy dựa trên các quy định pháp luật cũ (BLLĐ năm 1994), nhưng đã đặt nền móng quan trọng trong việc phân tích cơ cấu tổ chức, thẩm quyền và nguyên tắc hoạt động của HĐTTLĐ, đồng thời chỉ ra nhu cầu vận dụng cơ chế ba bên trong tổ chức và vận hành TTLĐ. Đặc biệt, cách tiếp cận về cơ chế ba bên đã gợi mở hướng hoàn thiện mô hình tổ chức HĐTTLĐ theo hướng bảo đảm tính đại diện và cân bằng lợi ích giữa các chủ thể trong QHLĐ. Mặc dù nghiên cứu trên cơ sở các quy định pháp luật cũ, nhưng các công trình vẫn cung cấp những luận cứ quan trọng để so sánh, đối chiếu với pháp luật hiện hành, qua đó làm nổi bật tính kế thừa và những vấn đề còn tồn tại xuyên suốt trong quá trình phát triển pháp luật về TTLĐ ở Việt Nam.

Tương tự, các công trình nghiên cứu dựa trên Bộ luật Lao động năm 2012, tiêu biểu như luận án *"Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam"* của tác giả Vũ Thị Thu Hiền, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2016 hay bài viết *"Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hội đồng trọng*

tài lao động và kiến nghị hoàn thiện" trên Tạp chí Luật học, số 5/2015; bài viết *"Một số ý kiến nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động tập thể trong doanh nghiệp bằng thủ tục trọng tài"* của tác giả Nguyễn Thị Bích trên Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam, số 1/2019 đã chỉ ra một số bất cập đáng chú ý như: mô hình tổ chức HĐTTLĐ theo đơn vị hành chính cấp tỉnh thiếu tính hiệu quả; thủ tục trọng tài còn phức tạp, chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế[18]; thẩm quyền của HĐTTLĐ bị giới hạn, chủ yếu trong phạm vi TCLĐ tập thể về lợi ích. Những hạn chế này phần nào lý giải việc phương thức trọng tài chưa được các bên tranh chấp ưu tiên lựa chọn trong thực tiễn.

Sau khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực, nhiều nghiên cứu đã tập trung phân tích những điểm mới và đánh giá các tác động của các quy định này về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Bài viết *"Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019"* của tác giả Vũ Thị Thu Hiền và Nguyễn Thị Hằng Nga đăng trên tạp chí Nghề Luật, Số 3/2020 đã phân tích những thay đổi của BLLĐ năm 2019 về thẩm quyền giải quyết tranh chấp, cơ cấu tổ chức HĐTTLĐ và trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp. Nghiên cứu này có ý nghĩa trong việc xác định những điểm mới của pháp luật hiện hành so với giai đoạn trước, qua đó tạo cơ sở cho việc tiếp tục đánh giá mức độ phù hợp của thiết kế pháp luật mới.

Trên nền tảng đó, bài viết *"Giải quyết tranh chấp lao động thông qua hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật lao động hiện hành và một số vấn đề đặt ra"* của các tác giả Khúc Thị Phương Nhung và Nguyễn Phúc Thiện (2022) tiếp tục phân tích các quy định của pháp luật hiện hành về thẩm quyền của HĐTTLĐ, TTVLĐ, Ban TTLĐ, trình tự, thủ tục và thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp. Nghiên cứu cho thấy pháp luật về TTLĐ đã mở rộng và điều chỉnh đáng kể cơ chế giải quyết tranh chấp, nhưng đồng thời vẫn đặt ra những vấn đề cần tiếp tục hoàn thiện trong quá trình áp dụng.

---

[18] Vũ Thị Thu Hiền (2016), *"Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở Việt Nam",* Luận án tiến sỹ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.111.

Một hướng nghiên cứu đáng chú ý là phân tích TTLĐ theo từng loại tranh chấp, qua đó làm rõ những vấn đề phát sinh trong quá trình áp dụng pháp luật. Đối với TCLĐ cá nhân, các nghiên cứu của *Trần Mỹ Linh*[19] *và Lê Ngọc Tường Vi*[20] đã phân tích và đánh giá các quy định của BLLĐ 2019 về thẩm quyền của HĐTTLĐ, thành lập Ban TTLĐ, trình tự, thủ tục, thời hạn giải quyết, quyết định của HĐTTLĐ và thời hiệu yêu cầu giải quyết. Cách tiếp cận này góp phần làm rõ những điểm bất cập của pháp luật hiện hành khi mở rộng phạm vi tranh chấp có thể được giải quyết bằng trọng tài, đồng thời cho thấy sự cần thiết phải xem xét TTLĐ không chỉ trong phạm vi TCLĐTT mà còn trong quan hệ với TCLĐ cá nhân.

Bên cạnh đó, một số nghiên cứu chuyên sâu đã tập trung vào hiệu lực và cơ chế thi hành quyết định trọng tài. Bài viết của *Phạm Giang Phượng Thư và Hoắc Phú Cường*[21] tại Hội thảo Quốc tế *"Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam"* năm 2024 đã phân tích thực trạng các quy định của BLLĐ 2019 về phán quyết của TTLĐ trong giải quyết TCLĐ cá nhân, đồng thời chỉ ra những vấn đề liên quan đến nội dung, hiệu lực và cơ chế bảo đảm thi hành. Trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm nước ngoài, các tác giả đề xuất hoàn thiện quy định về sự đồng thuận của các bên, thời hạn ra phán quyết và giá trị pháp lý của quyết định trọng tài.

Ở phương diện thực tiễn, nghiên cứu của *Lê Ngọc Anh và Phạm Tiến Dũng*[22] tại Hội thảo quốc tế năm 2024 đã tập trung vào hoạt động thực tế của HĐTTLĐ, qua đó chỉ ra những khó khăn trong hướng dẫn thi hành, thực hiện quyết định trọng tài và đề xuất hoàn thiện cơ chế bảo đảm thi hành. Nghiên cứu của *Nguyễn Duy*

---

[19] Trần Mỹ Linh (2020), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức trọng tài lao động, *Tạp chí Nghề Luật*, số 11/2020.

[20] Lê Ngọc Tường Vi (2023), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 9-2023.

[21] Phạm Giang Phượng Thư, Hoắc Phú Cường (2024), *Bàn về phán quyết của trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động 2019 và kinh nghiệm từ một số quốc gia*, Tài liệu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

[22] Lê Ngọc Anh, Phạm Tiến Dũng (2024), *Thực tiễn hoạt động của hội đồng trọng tài lao động tại Việt Nam hiện nay và một số kiến nghị,* Tài liệu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Phúc và cộng sự[23] (2025) tiếp tục cho thấy số lượng vụ việc được giải quyết bằng trọng tài còn hạn chế; đồng thời nhận diện các nhóm nguyên nhân cả về pháp lý và thực tiễn, như thiếu cơ chế cưỡng chế thi hành, quy định chưa rõ, năng lực của trọng tài viên, nhận thức và mức độ tin tưởng của các bên tranh chấp. Cách tiếp cận này có ý nghĩa quan trọng bởi nó cho thấy hiệu quả thực hiện pháp luật về TTLĐ là kết quả tác động đồng thời của thiết kế pháp luật và các điều kiện bảo đảm thực thi pháp luật.

Như vậy, xét về thực trạng quy định pháp luật, các nghiên cứu đã từng bước làm rõ những thay đổi của pháp luật TTLĐ qua các thời kỳ và nhận diện tương đối thống nhất một số hạn chế về mô hình tổ chức HĐTTLĐ, phạm vi thẩm quyền, trình tự và thủ tục giải quyết, cũng như hiệu lực và khả năng thi hành quyết định trọng tài. Xét về thực tiễn thực hiện, các nghiên cứu bước đầu cho thấy TTLĐ chưa được sử dụng tương xứng với vị trí pháp lý mà pháp luật xác lập; nguyên nhân không chỉ xuất phát từ bản thân quy định pháp luật mà còn liên quan đến tổ chức và năng lực của thiết chế trọng tài, nhận thức, niềm tin và sự lựa chọn của các bên.

Tuy nhiên, các kết quả nghiên cứu hiện có vẫn chủ yếu được triển khai theo từng loại tranh chấp, từng giai đoạn pháp luật hoặc từng vấn đề riêng biệt. Do đó, chưa hình thành một cách tiếp cận tích hợp nhằm đánh giá đồng thời mối quan hệ giữa thiết kế pháp luật - điều kiện thực hiện pháp luật - kết quả thực hiện pháp luật về TTLĐ. Đặc biệt, vấn đề vì sao một cơ chế đã được pháp luật ghi nhận và từng bước mở rộng phạm vi thẩm quyền nhưng trên thực tế vẫn ít được các bên lựa chọn chưa được lý giải đầy đủ từ sự tương tác giữa các yếu tố pháp lý và các yếu tố thể chế, kinh tế - xã hội và hành vi của các chủ thể. Khoảng trống này cũng được phản ánh trong tổng hợp các nghiên cứu hiện có, khi các công trình mới chủ yếu tiếp cận từng khía cạnh của pháp luật và thực tiễn, chưa phân tích toàn diện mối quan hệ giữa quy định pháp luật và hiệu quả thực hiện.

[23] Nguyễn Duy Phúc & cộng sự (2025), Improving the effectiveness of labour mediators and labour arbitration council in resolving labour disputes in Ha noi city, *Tạp chí Nhân lực và Bảo vệ xã hội*, tập 43.

Đây chính là cơ sở để luận án tiếp tục kế thừa, đồng thời phát triển hướng nghiên cứu theo hướng tích hợp giữa phân tích quy định pháp luật và đánh giá thực tiễn thực hiện, qua đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam.

1.4. Công trình nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Các công trình nghiên cứu liên quan đến hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đã tiếp cận vấn đề theo hai hướng chính: (i) đề xuất hoàn thiện khuôn khổ pháp lý điều chỉnh hoạt động TTLĐ; và (ii) kiến nghị các giải pháp tổ chức, vận hành nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật trong thực tiễn. Sự kết hợp giữa hai hướng tiếp cận này phản ánh xu hướng chuyển từ tư duy hoàn thiện quy định mang tính lý thuyết sang bảo đảm hiệu quả thực chất của cơ chế trọng tài trong đời sống QHLĐ.

Các khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế trong công trình *"Labour dispute systems - Guidelines for improved performance"* năm 2013 (tạm dịch: *"Hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động - Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động"*) đã đặt nền tảng lý luận quan trọng cho việc hoàn thiện hệ thống giải quyết TCLĐ, trong đó nhấn mạnh vai trò của trọng tài tự nguyện như một cơ chế linh hoạt, hiệu quả, góp phần hạn chế sự phụ thuộc vào các thủ tục tố tụng mang tính đối kháng. Phát hiện cốt lõi từ hướng tiếp cận này là việc thiết kế pháp luật về trọng tài cần gắn với mục tiêu duy trì QHLĐ ổn định, thông qua việc đề cao sự đồng thuận, tự chủ của các bên và giảm thiểu can thiệp mang tính cưỡng chế từ phía Nhà nước.

Cuốn sách *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số quốc gia đối với Việt Nam"*, do tác giả Trần Hoàng Hải chủ biên phát hành năm 2011 đã đưa ra một số gợi mở quan trọng cho Việt Nam từ kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt là việc ưu tiên các phương thức ngoài tòa án như hòa giải và trọng tài. Tuy nhiên, trong bối cảnh mới với sự phát triển của kinh tế số và biến

đổi QHLĐ, các đề xuất này bộc lộ hạn chế khi chưa tính đến các yếu tố mới như ứng dụng công nghệ trong giải quyết tranh chấp hay mô hình trọng tài trực tuyến.

Luận án *"Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền ở Việt Nam"* của tác giả Nguyễn Hoàng Mỹ Linh năm 2023 đã đề xuất những kiến nghị cụ thể nhằm góp phần hoàn thiện các quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐTT về quyền, trong đó có TTLĐ theo hướng nâng cao tính khả thi và phù hợp với thực tiễn. Tương tự, luận án *"Tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội - Những vấn đề lý luận và thực tiễn"* của tác giả Nguyễn Thị Phan Mai năm 2023 đã chỉ ra yêu cầu hoàn thiện pháp luật về chủ thể trọng tài và cơ chế giải quyết tranh chấp bảo hiểm xã hội, qua đó gián tiếp góp phần hoàn thiện pháp luật về TTLĐ. Các nghiên cứu đều nhận diện rõ mối liên hệ giữa thiết kế pháp luật và hiệu quả vận hành, coi đây là hai yếu tố không thể tách rời.

Bài viết *"Giải quyết tranh chấp lao động thông qua hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật lao động hiện hành và một số vấn đề đặt ra"* của các tác giả Khúc Thị Phương Nhung và Nguyễn Phúc Thiện (2022) trên Tạp chí Khoa học Kiểm sát, số chuyên đề 01/2022 đã đề xuất một hướng tiếp cận mang tính đột phá là xây dựng một đạo luật riêng về TTLĐ, nhằm khắc phục tình trạng các quy định hiện hành còn phân tán và thiếu tính hệ thống. Đây là một trong những đề xuất có ý nghĩa chiến lược, phản ánh nhu cầu thể chế hóa đầy đủ vai trò của trọng tài trong hệ thống giải quyết TCLĐ.

Bài viết *"Một số ý kiến nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động tập thể trong doanh nghiệp bằng thủ tục trọng tài"* của tác giả Nguyễn Thị Bích trên Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam, số 1/2019; viết *"Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức trọng tài lao động"* của tác giả Trần Mỹ Linh, Tạp chí Nghề luật, số 11/2020 hay bài viết *"Hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của trọng tài lao động đối với tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam hiện nay"* của tác giả Lê Minh Hoàng công bố năm 2025 trên tạp chí Dân chủ và Pháp luật tập trung vào việc hoàn thiện các yếu tố cấu thành pháp luật trọng tài, đặc biệt là thẩm quyền và cơ cấu tổ chức của HĐTTLĐ. Các tác

giả thống nhất rằng việc mở rộng thẩm quyền của trọng tài, nhất là đối với TCLĐ cá nhân, là cần thiết để tăng cường vai trò của cơ chế này, song đồng thời phải đi kèm với việc hoàn thiện các điều kiện bảo đảm thực hiện, nếu không sẽ khó đạt được hiệu quả như kỳ vọng.

Một hướng nghiên cứu quan trọng khác là hoàn thiện pháp luật gắn với nâng cao giá trị và hiệu lực của phán quyết trọng tài. Các nghiên cứu gần đây như bài viết *"Thực trạng pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Việt Nam và kiến nghị hoàn thiện"* của các tác giả Phạm Thị Hương Giang và Khúc Thị Trang Nhung trên Tạp chí Kiểm sát, số 17/2024 hay *"Bàn về phán quyết của trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động 2019 và kinh nghiệm từ một số quốc gia"* của các tác giả Phạm Giang Phượng Thư, Hoắc Phú Cường năm 2024 đã đề xuất bổ sung các quy định nhằm nâng cao giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài, bao gồm việc xác lập cơ chế bảo đảm thi hành, quy định rõ nội dung và hình thức phán quyết, cũng như hoàn thiện quy định về thỏa thuận trọng tài. Đây được xem là "điểm nghẽn" cốt lõi ảnh hưởng trực tiếp đến niềm tin của các bên tranh chấp đối với cơ chế trọng tài.

Bên cạnh đó, tác giả Nguyễn Bình An trong bài viết *"Trọng tài lao động - Kinh nghiệm từ Hoa Kỳ và bài học cho Việt Nam"* đăng trên Tạp chí Khoa học pháp lý, số 9 (193)/2025 nghiên cứu và phân tích khuôn khổ pháp lý về TTLĐ tại Hoa Kỳ đã chỉ ra rằng để nâng cao hiệu quả hoạt động của TTLĐ, cần xây dựng các thiết chế hỗ trợ chuyên nghiệp (như tổ chức trọng tài độc lập, quy tắc tố tụng thống nhất), đồng thời bảo đảm tính minh bạch và chuyên môn hóa của đội ngũ trọng tài viên. Những kinh nghiệm này gợi mở hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng tiệm cận thông lệ quốc tế.

Dưới góc độ thực tiễn, nghiên cứu "*Improving the effectiveness of labour mediators and labour arbitration council in resolving labour disputes in Ha noi city*" (Tạm dịch: *Nâng cao hiệu quả hoạt động của các hòa giải viên lao động và hội đồng trọng tài lao động trong việc giải quyết tranh chấp lao động tại thành phố Hà Nội*) của Nguyễn Duy Phúc và cộng sự trên Tạp chí Nhân lực và Bảo vệ xã hội,

tập 43, tháng 6/2025 cho thấy việc nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không chỉ phụ thuộc vào hoàn thiện pháp luật mà còn gắn liền với các yếu tố tổ chức và nguồn lực thực thi. Các đề xuất bao gồm: kiện toàn cơ cấu HĐTTLĐ; nâng cao năng lực trọng tài viên thông qua đào tạo; đảm bảo điều kiện hoạt động và hỗ trợ kỹ thuật cho HĐTTLĐ. Điều này cho thấy mối liên kết chặt chẽ giữa cải cách pháp luật và cải cách cơ chế thực thi.

2. Đánh giá về các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài, những nội dung luận án kế thừa và những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

2.1. Đánh giá về các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến giải quyết TCLĐ bằng trọng tài có thể nhận thấy, đây là vấn đề đã được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, từ nghiên cứu lý luận, pháp luật thực định, thực tiễn thực hiện đến các đề xuất hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả hoạt động. Các công trình đã cung cấp những luận cứ quan trọng cho việc nhận diện bản chất, vai trò của TTLĐ cũng như những vấn đề đặt ra trong tổ chức và vận hành cơ chế này.

Về phương diện lý luận, các nghiên cứu đã bước đầu làm rõ TTLĐ như một phương thức giải quyết TCLĐ bên cạnh thương lượng, hòa giải và Tòa án; phân tích các đặc trưng về tính tự nguyện, tính chuyên môn, vai trò của bên thứ ba và mức độ can thiệp của Nhà nước. Một số nghiên cứu so sánh cũng cho thấy TTLĐ được tổ chức theo nhiều mô hình khác nhau, từ mô hình gắn với cơ quan nhà nước, mô hình thiết chế công chuyên trách đến mô hình dựa trên các tổ chức trọng tài độc lập. Những kết quả này cho thấy không tồn tại một mô hình TTLĐ duy nhất, mà thiết kế thể chế phụ thuộc vào đặc điểm của hệ thống QHLĐ, truyền thống pháp lý và mức độ can thiệp của Nhà nước ở mỗi quốc gia.

Về phương diện pháp luật và thực tiễn thực hiện ở Việt Nam, các công trình đã nghiên cứu quá trình hình thành, phát triển của pháp luật về TTLĐ qua các thời kỳ; phân tích thẩm quyền, tổ chức HĐTTLĐ, phạm vi tranh chấp, trình tự, thủ tục giải quyết và hiệu lực của quyết định giải quyết tranh chấp. Đặc biệt, các nghiên cứu được thực hiện sau khi BLLĐ 2019 có hiệu lực đã bước đầu cập nhật những

thay đổi về phạm vi và thủ tục giải quyết TCLĐ bằng TTLĐ, đồng thời chỉ ra khoảng cách giữa quy định pháp luật và khả năng vận hành trên thực tế. Một số công trình tiếp cận từ TCLĐ tập thể, tranh chấp về quyền, lợi ích hoặc tranh chấp liên quan đến BHXH cũng cung cấp những nhận xét đáng chú ý về vị trí và hiệu quả thực tế của TTLĐ.

Về phương diện hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả, các nghiên cứu đã đề xuất nhiều giải pháp liên quan đến tổ chức HĐTTLĐ, mở rộng thẩm quyền, đơn giản hóa thủ tục, nâng cao chất lượng TTVLĐ, hoàn thiện quy định về thỏa thuận trọng tài, quyết định trọng tài và cơ chế thi hành. Một số nghiên cứu còn đặt vấn đề xây dựng một đạo luật riêng về TTLĐ nhằm khắc phục tình trạng các quy định còn phân tán và chưa hình thành một cơ chế pháp lý thống nhất.

Nhìn tổng thể, các công trình trước đây đã tạo lập nền tảng quan trọng cho nghiên cứu TTLĐ ở Việt Nam. Tuy nhiên, các hướng tiếp cận vẫn chủ yếu được triển khai theo từng loại TCLĐ, từng giai đoạn pháp luật hoặc từng vấn đề riêng lẻ. Vì vậy, mối liên hệ giữa thiết kế pháp luật về TTLĐ với điều kiện tổ chức thực hiện, khả năng lựa chọn của các bên, hiệu quả thực tế và mức độ hấp dẫn của TTLĐ chưa được đặt trong một chỉnh thể thống nhất. Đặc biệt, thực tế TTLĐ đã được pháp luật ghi nhận và từng bước mở rộng nhưng vẫn được sử dụng rất hạn chế đặt ra vấn đề cần tiếp tục lý giải: vì sao một cơ chế đã được pháp luật thiết lập nhưng chưa trở thành một phương thức giải quyết TCLĐ có tính thực tiễn và sức hấp dẫn đối với các bên.

2.2. Những nội dung luận án kế thừa của các công trình trước đây

Qua đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, có thể nhận thấy các công trình nghiên cứu đã công bố chứa đựng nhiều giá trị khoa học quan trọng mà luận án có thể kế thừa, tiếp thu và phát triển.

Thứ nhất, về lý luận, luận án kế thừa cách tiếp cận TTLĐ như một phương thức giải quyết TCLĐ có tính chất đặc thù, tồn tại trong mối quan hệ với thương lượng, hòa giải và Tòa án. Các kết quả nghiên cứu về bản chất, đặc điểm, vai trò của TTLĐ và các mô hình TTLĐ trên thế giới là cơ sở để luận án tiếp tục xây dựng khung lý luận về TTLĐ, lý luận pháp luật về TTLĐ.

Thứ hai, luận án kế thừa những kết quả nghiên cứu về quá trình hình thành và phát triển của pháp luật Việt Nam về TTLĐ, đặc biệt là những phân tích về sự thay đổi của pháp luật qua các thời kỳ và những vấn đề còn tồn tại trong pháp luật hiện hành. Trên nền tảng đó, luận án tiếp tục phân tích các quy định của BLLĐ 2019 và văn bản hướng dẫn thi hành trong mối liên hệ với sự vận động của QHLĐ và yêu cầu giải quyết TCLĐ hiện nay.

Thứ ba, luận án kế thừa các kết quả nghiên cứu về tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ, thẩm quyền giải quyết, phạm vi tranh chấp, trình tự thủ tục, TTVLĐ, quyết định giải quyết tranh chấp và vấn đề thi hành. Những kết quả này là cơ sở quan trọng để luận án nhận diện những điểm hợp lý, bất cập và khoảng cách giữa thiết kế pháp luật với yêu cầu thực tiễn.

Thứ tư, luận án kế thừa kinh nghiệm pháp luật nước ngoài và các chuẩn mực quốc tế về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, nhất là các vấn đề về tính tự nguyện, tính độc lập, khả năng tiếp cận, tính chuyên nghiệp, hiệu lực của quyết định và mối quan hệ giữa TTLĐ với hòa giải và Tòa án. Các kết quả so sánh này được sử dụng không nhằm sao chép mô hình nước ngoài, mà làm cơ sở tham chiếu để xác định những yếu tố có thể vận dụng phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Thứ năm, luận án kế thừa những kết quả nghiên cứu thực tiễn đã chỉ ra khoảng cách giữa quy định pháp luật và việc sử dụng TTLĐ trên thực tế, đồng thời tiếp tục khai thác các dữ liệu thực tiễn, trong đó có kết quả phỏng vấn bán cấu trúc đối với các nhóm chủ thể liên quan và số liệu thu thập từ cơ quan quản lý nhà nước. Qua đó, luận án không chỉ đánh giá tính hợp lý của quy định mà còn xem xét khả năng vận hành thực tế của cơ chế TTLĐ.

Như vậy, luận án không tiếp cận TTLĐ từ điểm xuất phát hoàn toàn mới, mà kế thừa có chọn lọc những thành quả nghiên cứu đã có, đồng thời đặt các kết quả đó trong một khung phân tích thống nhất hơn để tiếp tục giải quyết những vấn đề còn bỏ ngỏ.

2.3. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Từ việc đánh giá các công trình đã công bố và xác định những nội dung có thể kế thừa, luận án tập trung tiếp tục nghiên cứu những vấn đề sau:

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện cơ sở lý luận về giải quyết TCLĐ bằng TTLĐ. Luận án làm rõ hơn khái niệm, bản chất, đặc điểm, vai trò và các nguyên tắc của TTLĐ; xác định vị trí của TTLĐ trong hệ thống các phương thức giải quyết TCLĐ và mối quan hệ giữa TTLĐ với thương lượng, hòa giải và Tòa án. Luận án hệ thống hóa và làm rõ pháp luật điều chỉnh hoạt động TTLĐ, bao gồm: thẩm quyền của TTLĐ; tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ; trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp; giá trị pháp lý và cơ chế thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài.

Thứ hai, tiếp tục nghiên cứu pháp luật Việt Nam về TTLĐ theo hướng tiếp cận hệ thống. Thay vì chỉ xem xét từng quy định riêng lẻ, luận án phân tích tổng thể các yếu tố cấu thành cơ chế TTLĐ, bao gồm chủ thể và thiết chế trọng tài, phạm vi thẩm quyền, thỏa thuận trọng tài, TTVLĐ và Ban TTLĐ, trình tự thủ tục, quyết định trọng tài, hiệu lực và thi hành quyết định, cũng như cơ chế kiểm soát của Tòa án. Cách tiếp cận này nhằm đánh giá sự thống nhất và khả năng vận hành của toàn bộ cơ chế pháp lý.

Thứ ba, làm rõ khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn sử dụng TTLĐ. Đây là vấn đề có ý nghĩa đặc biệt đối với luận án. Thực tế TTLĐ được pháp luật ghi nhận nhưng số vụ việc được đưa ra giải quyết còn rất hạn chế. Do đó, luận án tiếp tục phân tích không chỉ quy định pháp luật mà quan trọng hơn là làm rõ các quy định đó có tạo ra cơ chế để các bên có thể tiếp cận, tin tưởng và thực sự lựa chọn hay không. Việc phân tích được thực hiện trên cơ sở kết hợp nghiên cứu pháp luật với dữ liệu thực tiễn và kết quả phỏng vấn các nhóm chủ thể có liên quan.

Thứ tư, xác định và lý giải các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật về TTLĐ. Luận án tiếp tục làm rõ các yếu tố thuộc về thiết kế pháp luật, tổ chức và năng lực của thiết chế trọng tài, đội ngũ TTVLĐ, nhận thức và lựa chọn của các bên, điều kiện kinh tế - xã hội và mối quan hệ giữa TTLĐ với các phương thức giải quyết TCLĐ khác. Qua đó, luận án lý giải tình trạng TTLĐ ít được sử dụng từ góc độ thiết kế thể chế và động lực lựa chọn của các bên.

Thứ năm, tiếp tục nghiên cứu và đề xuất mô hình TTLĐ phù hợp với Việt Nam. Trên cơ sở lý luận, pháp luật hiện hành, thực tiễn thực hiện và kinh nghiệm

quốc tế, luận án không chỉ đề xuất sửa đổi từng quy định riêng lẻ mà hướng tới xây dựng một mô hình TTLĐ có tính hệ thống, bảo đảm tính tự nguyện, chuyên nghiệp, độc lập tương đối với cơ quan hành chính nhà nước, có khả năng hoạt động thường xuyên, quyết định có tính chung thẩm và có cơ chế thi hành phù hợp, đồng thời duy trì cơ chế kiểm soát hạn chế của Tòa án. Các giải pháp được đặt trong mối quan hệ với thương lượng và hòa giải, nhằm tạo lập một cơ chế giải quyết TCLĐ vừa bảo đảm quyền tiếp cận công lý của các bên, vừa góp phần duy trì QHLĐ ổn định.

Các vấn đề mà luận án tiếp tục nghiên cứu không chỉ làm đầy khoảng trống khoa học hiện có mà còn hướng tới việc xây dựng một khung lý luận và thực tiễn hoàn chỉnh về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam, bảo đảm tính hệ thống, tính khả thi và phù hợp với bối cảnh phát triển mới.

3. Lý thuyết nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

3.1. Lý thuyết nghiên cứu

Luận án nghiên cứu dựa trên cơ sở các lý thuyết sau đây:

- Lý thuyết tự do ý chí

QHLĐ được hình thành trên cơ sở sự tự nguyện thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ phù hợp với các quy định của pháp luật. Tương tự như quan hệ dân sự, QHLĐ thuộc phạm vi điều chỉnh của luật tư. Do đó, học thuyết tự do ý chí, một trong những học thuyết cơ bản của luật dân sự, được áp dụng rộng rãi trong QHLĐ. Học thuyết tự do ý chí đã xuất hiện từ thế kỷ 18 tại Pháp và lan rộng vào đầu thế kỷ 19, với Bộ luật Dân sự Đức năm 1900 và Bộ luật Dân sự Pháp năm 1804 là những minh chứng tiêu biểu cho tư tưởng này. Học thuyết này cho rằng, pháp luật thể hiện ý chí chung của các cá nhân trong xã hội, nên các quy định của pháp luật có giá trị bắt buộc chung mà các cá nhân đã gián tiếp ưng thuận, theo đó, cá nhân chỉ có thể bị ràng buộc bởi ý chí của chính mình được tuyên bố một cách trực tiếp thông qua các hợp đồng hay gián tiếp thông qua pháp luật[24]. Trong hệ thống pháp luật Anh - Mỹ (Common

[24] Ngô Huy Cương (2008), "Tự do ý chí và sự tiếp nhận ý chí trong pháp luật Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, http://luatsuquangthai.vn/tu-do-y-chi-va-su-tiep-nhan-y-chi-trong-phap-luat-viet-nam-hien-nay-333-a3id#:~:text=V%E1%BB%81%20m%E1%BA%B7t%20%C4%91%E1%BA%A1o%20%C4%91%E1%BB

Law), tự do hợp đồng được công nhận là học thuyết cốt lõi của luật hợp đồng cổ điển, và vẫn giữ vị trí trung tâm trong lý thuyết hợp đồng cho đến ngày nay.

Trong QHLĐ, học thuyết này cho phép NLĐ và NSDLĐ tự do thỏa thuận và xác định quyền lợi và nghĩa vụ trong HĐLĐ, phù hợp với các quy định của pháp luật. Do đó, khi xảy ra TCLĐ, các bên có quyền tự do lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp bao gồm thương lượng, hòa giải, trọng tài và tòa án phù hợp với ý chí và nhu cầu lợi ích của mỗi bên. Khi trọng tài lao động được các bên lựa chọn, sẽ có thẩm quyền giải quyết các nội dung TCLĐ dựa trên yêu cầu của các bên, các nội dung không yêu cầu giải quyết thì trọng tài không có quyền xem xét.

- Lý thuyết Quan hệ lao động công nghiệp

Lý thuyết quan hệ lao động công nghiệp được hình thành và phát triển mạnh mẽ từ giữa thế kỷ XX, với đóng góp tiêu biểu của John T. Dunlop trong tác phẩm *Industrial Relations Systems* (tạm dịch: *Hệ thống quan hệ công nghiệp*). Theo Dunlop, QHLĐ gồm ba nhóm chủ thể cơ bản: (i) NLĐ và tổ chức đại diện của họ; (ii) NSDLĐ và tổ chức đại diện; và (iii) Nhà nước với vai trò thiết lập và bảo đảm khuôn khổ pháp lý. Ba chủ thể này tương tác với nhau trong một môi trường kinh tế - xã hội nhất định nhằm tạo ra các quy tắc điều chỉnh QHLĐ[25]. Tiếp cận này sau đó được phát triển bởi Allan Flanders và Hugh Clegg, nhấn mạnh vai trò của thể chế trung gian và cơ chế đối thoại xã hội trong việc duy trì ổn định QHLĐ[26]. Đặc biệt, các nghiên cứu của John Godard và Thomas A. Kochan tiếp tục khẳng định rằng hiệu quả của hệ thống QHLĐ phụ thuộc vào mức độ hợp tác thể chế hóa giữa ba bên[27].

Trên nền tảng lý thuyết quan hệ lao động công nghiệp, cơ chế ba bên được xem là một nguyên tắc tổ chức cơ bản của các thiết chế QHLĐ hiện đại. Theo ILO cơ chế ba bên là sự tham gia của ba chủ thể: Nhà nước, NLĐ và NSDLĐ trong quá

%A9c%2C%20h%E1%BB%8Dc,b%C3%AAn%20tham%20gia%20giao%20k%E1%BA%BFt, truy cập 27/10/2024.

[25] Dunlop, J.T. (1958), *Industrial Relations Systems*, New York: Holt.

[26] Clegg, H.A. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining*, Blackwell Pub.

[27] Kochan, T.A., Katz, H.C., McKersie, R.B. (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books.

trình xây dựng và thực thi chính sách lao động, bao gồm cả giải quyết tranh chấp[28]. Luận án sử dụng lý thuyết này nhằm lý giải nền tảng thiết kế của thiết chế TTLĐ theo mô hình cơ chế ba bên. Trong QHLĐ, các bên có lợi ích đối lập. Việc thiết kế một thiết chế giải quyết tranh chấp có sự tham gia của đại diện cả ba bên giúp bảo đảm rằng các quyết định được đưa ra không thiên lệch, phản ánh sự cân bằng tương đối. Hơn nữa, thiết chế có sự tham gia của các bên liên quan sẽ có mức độ tuân thủ cao hơn do các bên nhận thức được sự tham gia và ảnh hưởng của mình trong quá trình ra quyết định. Đặc biệt, cơ chế ba bên không chỉ giải quyết tranh chấp mà còn thúc đẩy đối thoại xã hội, giảm thiểu xung đột và ngăn ngừa tranh chấp leo thang.

Việc vận dụng lý thuyết quan hệ lao động công nghiệp cho phép luận án không chỉ mô tả quy định pháp luật hiện hành mà còn lý giải sâu sắc nền tảng thiết kế của HĐTTLĐ theo BLLĐ năm 2019. Trên cơ sở đó, luận án có thể: đánh giá mức độ phù hợp của mô hình TTLĐ hiện hành với nguyên lý cơ chế ba bên; phân tích những hạn chế trong việc bảo đảm tính đại diện, tính độc lập và hiệu quả hoạt động của HĐTTLĐ; đề xuất các giải pháp hoàn thiện theo hướng tăng cường thực chất cơ chế ba bên, thay vì chỉ dừng lại ở thiết kế hình thức.

- Lý thuyết Giải quyết tranh chấp thay thế

Lý thuyết Giải quyết tranh chấp thay thế (Alternative Dispute Resolution - ADR) hình thành và phát triển mạnh mẽ từ những năm 1970 tại Hoa Kỳ, gắn với phong trào tiếp cận công lý với các học giả tiêu biểu như Frank E. A. Sander - người đề xuất mô hình "multi-door courthouse" (tòa án đa cửa) nhằm đa dạng hóa các phương thức giải quyết tranh chấp[29]. Bên cạnh đó, Mauro Cappelletti và Bryant Garth trong công trình *Access to Justice* (tạm dịch: *Tiếp cận công lý*) đã khẳng định vai trò của ADR trong việc nâng cao khả năng tiếp cận công lý và giảm tải cho hệ thống tòa án[30]. ADR được hiểu là tập hợp các phương thức giải quyết tranh chấp ngoài tòa án, bao gồm thương lượng, hòa giải và trọng tài.

---

[28]International Labour Organization (2013), *National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance*, Geneva: ILO.
[29] Frank E.A. Sander (1976), *Varieties of Dispute Processing*, 70 F.R.D. 111, 131.
[30] Cappelletti, M., Garth, B. (1978), *Access to Justice*, Sijthoff and Noordhoff.

Từ góc độ phương pháp luận, lý thuyết ADR khẳng định rằng tranh chấp không nhất thiết phải được giải quyết bằng con đường tư pháp truyền thống; hiệu quả giải quyết tranh chấp cần được đánh giá trên nhiều tiêu chí (chi phí, thời gian, tính linh hoạt, khả năng duy trì quan hệ); các phương thức giải quyết tranh chấp cần được thiết kế phù hợp với tính chất của từng loại quan hệ xã hội, trong đó có QHLĐ.

Trên nền tảng lý thuyết ADR, TTLĐ đáp ứng yêu cầu đa dạng hóa phương thức giải quyết tranh chấp, bởi trong QHLĐ tồn tại cả tranh chấp quyền và tranh chấp lợi ích, việc chỉ dựa vào tòa án là không đủ mà cần có các phương thức linh hoạt như trọng tài để xử lý kịp thời và phù hợp với đặc thù quan hệ. Hơn nữa, TTLĐ nâng cao khả năng tiếp cận công lý với thủ tục đơn giản và linh hoạt, góp phần giảm thiểu các rào cản về chi phí, thủ tục, thời gian giải quyết, nhất là trong bối cảnh NLĐ thường ở vị thế yếu hơn[31]. Đặc biệt, việc giải quyết tranh chấp với các phương thức mang tính đối kháng cao như tố tụng tòa án không phải lúc nào cũng phù hợp. TTLĐ thể hiện sự phù hợp hơn với yêu cầu duy trì QHLĐ ổn định.

Việc vận dụng lý thuyết ADR cho phép luận án xây dựng một hệ tiêu chí toàn diện để đánh giá hiệu quả hoạt động của HĐTTLĐ Việt Nam, bao gồm: (i) Tính tiếp cận: mức độ dễ dàng để các bên sử dụng trọng tài; (ii) Tính hiệu quả về thời gian và chi phí; (iii) Tính linh hoạt và phù hợp với đặc thù TCLĐ; (iv) Mức độ chấp nhận và tuân thủ phán quyết; (v) Khả năng duy trì và ổn định QHLĐ sau tranh chấp. Trên cơ sở các tiêu chí này, luận án có thể đánh giá một cách khách quan thực trạng hoạt động của HĐTTLĐ, từ đó chỉ ra những hạn chế và đề xuất các giải pháp hoàn thiện phù hợp.

- Lý thuyết về trình tự công bằng

Trình tự công bằng (due process of law) xuất hiện lần đầu tiên trong Đại Hiến chương về Tự do 1215 (theo văn bản gốc tiếng Latin là *Magna Carta Libertatum*, dịch sang tiếng Anh là *Great Charter of the Liberties*). Tinh thần cơ bản của "due process" là phương thức, thủ tục đúng đắn để xử lý một vấn đề pháp lý ảnh hưởng đến quyền con người, bao gồm một số nguyên tắc như: các thủ tục

[31] Cappelletti, M., Garth, B. (1978), *Access to Justice*, Sijthoff and Noordhoff.

công bằng (fair procedures); tính vô tư (impartiality) của các cơ quan ra quyết định; tôn trọng các tiêu chuẩn đạo đức và truyền thống; luật pháp không áp dụng hồi tố (not retrospective but prospective); các thủ tục pháp lý mang tính minh bạch và dễ hiểu (transparency and accessibility); tôn trọng tự do cá nhân (individual autonomy and liberty); tôn trọng quyền bình đẳng (equality)… Mặc dù nước Anh là cái nôi của quan niệm về trình tự công bằng, nhưng học thuyết này lại được tiếp nhận một cách chính thức và phát triển mạnh cho đến ngày nay lại ở Hoa Kỳ. Hiến pháp Hoa Kỳ đã long trọng ghi nhận "due process of law" với tư cách là một nguyên tắc cốt lõi. Tu chính án 5 (năm 1791) tuyên bố: "Không ai bị… tước bỏ tính mạng, tự do và tài sản mà không dựa trên trình tự pháp luật công bằng". Tu chính án 14 (năm 1868) một lần nữa khẳng định: "không bang nào tước bỏ tính mạng, tự do và tài sản của bất kỳ ai mà không dựa trên trình tự pháp luật công bằng"[32].

Trong QHLĐ, khi giải quyết TCLĐ giữa các bên, dù lựa chọn phương thức nào để giải quyết thì các chủ thể có thẩm quyền và các bên liên quan đều phải thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục pháp luật quy định dựa trên nguyên tắc công bằng, vô tư, công khai, khách quan, minh bạch. Việc giải quyết TCLĐ phải đảm bảo các bước giải quyết tranh chấp được tiến hành theo một quy trình rõ ràng và minh bạch, từ việc tiếp nhận đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp tới việc đưa ra phán quyết, quyết định cuối cùng; đảm bảo quyền lợi hợp pháp của cả NLĐ và NSDLĐ, các bên đều có quyền được tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp, được trình bày quan điểm, bằng chứng và được đối xử công bằng; chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp phải độc lập, khách quan, vô tư, chỉ dựa trên pháp luật và bằng chứng để đưa ra quyết định.

3.2. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Luận án được triển khai với những câu hỏi nghiên cứu và những giả thuyết nghiên cứu tương ứng như sau:

[32] Bùi Tiến Đạt (2015), "Học thuyết trình tự công bằng và việc bảo vệ quyền con người: Kinh nghiệm quốc tế và Việt Nam", *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 11, tháng 6/2015.

Câu hỏi nghiên cứu 1: Giải quyết TCLĐ bằng trọng tài có bản chất pháp lý như thế nào?

Giả thuyết nghiên cứu: Giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là một trong các phương thức giải quyết TCLĐ, có bản chất pháp lý đặc thù nằm ở sự giao thoa giữa cơ chế tài phán và quyền tự định đoạt của các bên; mức độ thể hiện các đặc trưng của tài phán, tính tự nguyện, tính độc lập và vai trò của Nhà nước phụ thuộc vào loại tranh chấp và mô hình trọng tài được pháp luật thiết kế.

Câu hỏi nghiên cứu 2: Pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là gì? Những nội dung cơ bản của pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài?

Giả thuyết nghiên cứu: Pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là một bộ phận của pháp luật lao động, được hình thành nhằm thiết lập cơ sở pháp lý cho việc sử dụng trọng tài như một cơ chế giải quyết tranh chấp ngoài Tòa án. Hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài phụ thuộc vào việc pháp luật có xây dựng được một khuôn khổ điều chỉnh đầy đủ, đồng bộ và khả thi đối với toàn bộ quá trình từ xác lập thẩm quyền, tổ chức và hoạt động của trọng tài đến thủ tục giải quyết, hiệu lực và thi hành quyết định trọng tài hay không.

Câu hỏi nghiên cứu 3: Tại sao cơ chế HĐTTLĐ đã được pháp luật thiết lập nhưng việc sử dụng trên thực tế còn hạn chế? Nguyên nhân nằm ở pháp luật, tổ chức thực hiện hay thiết kế mô hình?

Giả thuyết nghiên cứu: Mức độ sử dụng hạn chế của HĐTTLĐ ở Việt Nam không bắt nguồn từ một khiếm khuyết đơn lẻ của quy định pháp luật hoặc tổ chức thực hiện, mà chủ yếu là kết quả của sự tương tác giữa (i) hạn chế của pháp luật về thẩm quyền, điều kiện tiếp cận, trình tự, thủ tục và hiệu lực thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ; (ii) bất cập trong thiết kế mô hình tổ chức, đặc biệt về tính độc lập, chuyên nghiệp, khả năng tiếp cận và nguồn lực hoạt động; và (iii) hạn chế trong tổ chức thực hiện, nhận thức và mức độ tin cậy của các bên.

Câu hỏi nghiên cứu 4: Mô hình TTLĐ nào là phù hợp với Việt Nam? Căn cứ khoa học nào chứng minh điều đó?

Giả thuyết nghiên cứu: Mô hình TTLĐ phù hợp với Việt Nam không phải là sự sao chép nguyên mẫu mô hình của một quốc gia khác, mà là mô hình TTLĐ chuyên nghiệp, độc lập, được thiết kế phù hợp với đặc điểm hệ thống QHLĐ Việt Nam; trong đó bảo đảm sự tham gia thích hợp của Nhà nước và các đối tác xã hội, tính độc lập và trung lập của trọng tài viên, khả năng tiếp cận thuận lợi của các bên, thủ tục nhanh gọn, hiệu quả và cơ chế bảo đảm thi hành quyết định trọng tài. Tính phù hợp của mô hình phải được chứng minh bằng hệ thống tiêu chí lý luận, pháp lý, thực tiễn và so sánh, thay vì chỉ dựa trên kinh nghiệm của một quốc gia cụ thể.

Câu hỏi nghiên cứu 5: Trong bối cảnh cải cách pháp luật lao động, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số, cần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam theo những định hướng và giải pháp cụ thể nào?

Giả thuyết nghiên cứu: Hiện chưa có những giải pháp và kiến nghị đầy đủ cho việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài trong bối cảnh cải cách tư pháp cũng như xu hướng hội nhập, cách mạng 4.0, chuyển đổi số. Ngoài ra, cũng chưa có những giải pháp thật sự hiệu quả để nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, đưa TTLĐ trở thành phương thức giải quyết TCLĐ phổ biến.

KẾT LUẬN TỔNG QUAN

Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến giải quyết TCLĐ bằng trọng tài cho thấy vấn đề này đã được tiếp cận tương đối đa dạng, từ lý luận pháp luật, thực trạng quy định pháp luật đến đề xuất hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện.

Các công trình nghiên cứu đã bước đầu làm rõ bản chất, đặc điểm và vai trò của TTLĐ như một phương thức giải quyết TCLĐ mang tính linh hoạt, hiệu quả và phù hợp với đặc thù của QHLĐ song chưa xây dựng được một khung lý luận toàn diện, thống nhất về pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Bên cạnh đó, các nghiên cứu đã chỉ ra rằng mặc dù các quy định về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài từng bước được hoàn thiện song vẫn tồn tại nhiều hạn chế, TTLĐ chưa phát huy vai trò trong thực tiễn, phản ánh những bất cập trong cả thiết kế pháp luật và tổ chức thực thi. Nhiều công trình đã đưa ra đề xuất hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện, tuy nhiên các đề xuất này còn mang tính rời rạc, chưa hình thành một hệ thống giải pháp tổng thể, đồng bộ và có tính liên kết.

Từ việc tổng hợp và phân tích các công trình nghiên cứu có thể nhận thấy, mặc dù đã có nhiều đóng góp quan trọng cả về lý luận và thực tiễn, song vẫn rất ít công trình nghiên cứu một cách toàn diện và chuyên sâu về pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng từ lý luận, nội dung pháp luật đến thực tiễn thực hiện. Đồng thời, mối quan hệ giữa thiết kế pháp luật và hiệu quả thực hiện chưa được phân tích một cách hệ thống và đầy đủ. Đặt ra yêu cầu cần tiếp tục nghiên cứu theo hướng toàn diện và chuyên sâu hơn nhằm xây dựng khung lý luận hoàn chỉnh về pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, đồng thời đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật gắn với nâng cao hiệu quả thực hiện trong thực tiễn.

Để phù hợp với mục tiêu nghiên cứu của luận án, tác giả đã vận dụng một số lý thuyết nghiên cứu, từ đó xác định câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu. Đây cũng chính là định hướng nghiên cứu mà luận án hướng tới, góp phần bổ sung và phát triển lý luận, cũng như hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam.

CHƯƠNG 1
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI VÀ PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI

1.1. Những vấn đề lý luận về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

1.1.1. Khái niệm, đặc điểm giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

1.1.1.1. Khái niệm giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

TCLĐ là hiện tượng kinh tế - xã hội tất yếu trong nền kinh tế thị trường. Vấn đề giải quyết TCLĐ không thể được xem xét một cách riêng biệt mà nó là một phần của vấn đề giải quyết tranh chấp nói chung và là một yếu tố quan trọng của vấn đề chính sách QHLĐ rộng lớn hơn[33]. Việc giải quyết và/hoặc ngăn ngừa mọi loại xung đột tại nơi làm việc là một trong những điều kiện tiên quyết chính cho sự vận hành bình thường của thị trường lao động hiện đại[34]. Pháp luật các quốc gia thiết lập nhiều phương thức khác nhau để giải quyết TCLĐ, trong đó hòa giải, trọng tài và tòa án là những cơ chế có tính chất và mức độ can thiệp khác nhau của bên thứ ba. Trong thời gian gần đây, xu hướng trong quản lý lao động chỉ ra rằng trọng tài đóng vai trò quan trọng trong việc đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, góp phần xây dựng và duy trì một môi trường hòa bình trong QHLĐ.

Trọng tài có nguồn gốc từ chữ La tinh "Arbitari", nghĩa là đưa ra quyết định, phán quyết[35]. Theo Từ điển tiếng Việt, trọng tài được xác định là *"người được cử ra để phân xử, giải quyết những vụ tranh chấp"*[36]. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế, trọng tài là thủ tục trong đó bên thứ ba (có thể là trọng tài cá nhân, hội đồng trọng tài hoặc tòa trọng tài), không đóng vai trò là Tòa án, được trao quyền đưa ra quyết định để giải quyết tranh chấp[37]. Cuốn "Đại từ điển kinh tế thị trường" xem xét "*Trọng tài là một phương pháp giải quyết hoà bình các vụ tranh chấp. Là chỉ đôi*

---

[33] Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội (2016), Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động, tr. 5.
[34] *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives Nicosia*, Cyprus, 2007, p.2.
[35] Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội (2010), *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, NXB Lao động - Xã hội, tr. 172.
[36] Hoàng Phê (1998), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, tr.1004.
[37] "Arbitration is a procedure whereby a third party (whether an individual arbitrator, a board of arbitratiors or an arbitration court), not acting as a court of law, is empowered to take a decision which disposes of the dispute". Xem tại https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-dispute/lang--en/index.htm

bên đương sự tự nguyện đem những sự việc, những vấn đề tranh chấp giao cho người thứ ba có tư cách công bằng chính trực xét xử, lời phán quyết do người này đưa ra có hiệu lực ràng buộc với cả hai bên. Người thứ ba này là người trọng tài do hai bên lựa chọn, hoặc là cơ quan trọng tài"[38]. Hay theo Hiệp hội trọng tài Hoa Kỳ thì: "Trọng tài là cách thức giải quyết tranh chấp bằng cách đệ trình vụ tranh chấp cho một số người khách quan xem xét, giải quyết và họ sẽ đưa ra quyết định cuối cùng, có giá trị bắt buộc các bên tranh chấp phải thi hành". Một số quan điểm khác xem xét trọng tài là cơ chế giải quyết tranh chấp thay thế vì nó cho phép các bên giải quyết tranh chấp của họ bên ngoài tòa án, không kiện tụng[39]. Như vậy, trọng tài được hiểu là quyền quyết định của bên thứ ba trung gian đối với các tranh chấp phát sinh, là phương thức giải quyết tranh chấp thay thế, là quá trình giải quyết xung đột phi tố tụng, có thể bắt buộc hoặc tự nguyện[40]. Song nếu chỉ dừng lại ở việc mô tả trọng tài như một quyền quyết định của bên thứ ba trung gian thì chưa phản ánh đầy đủ bản chất pháp lý của cơ chế này, đặc biệt trong lĩnh vực lao động. Theo quan điểm của tác giả, trọng tài là một phương thức giải quyết tranh chấp mang bản chất tài phán ngoài Tòa án, trong đó các bên đưa tranh chấp cho một chủ thể thứ ba độc lập, khách quan và vô tư để xem xét, phán xử và đưa ra quyết định có giá trị ràng buộc.

Hiện nay chưa có định nghĩa chính thức về TTLĐ, việc xác định khái niệm "giải quyết TCLĐ bằng trọng tài" không đơn thuần là thao tác định nghĩa thuật ngữ, mà là quá trình nhận diện bản chất của một cơ chế có tính chất "lai ghép" giữa quyền tự định đoạt của các bên và quyền lực tài phán được pháp luật thừa nhận. Chính vì vậy, trong lý luận và thực tiễn tồn tại nhiều cách tiếp cận đối với khái niệm này, phản ánh những bình diện khác nhau của TTLĐ.

Trước hết, dưới góc độ thủ tục, giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được nhìn nhận như một trình tự pháp lý đặc thù để xử lý tranh chấp, là một quá trình bao gồm các bước như: xác lập thỏa thuận trọng tài, thành lập hội đồng trọng tài, tiến hành

---

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

[39] Andrian Beregoi (2018), *Definition of Arbitration*, xem tại https://www.international-arbitration-attorney.com/vi/definition-of-arbitration/ truy cập 25/6/2025.

[40] Lucille M. Ponte, Thomas D. Cavenagh (1991), *"Alternative Dispute Resolution in Business"*, West Educational Publishing Company.

xem xét vụ việc và ra phán quyết. TTLĐ là một tiến trình đơn giản được lựa chọn bởi các bên liên quan mong muốn việc tranh chấp được phán quyết bởi một quan tòa khách quan mà quyết định của họ sẽ dựa trên tình huống sự việc, các bên liên quan đồng ý trước sẽ chấp nhận những quyết định này là cuối cùng và có tính bắt buộc thi hành[41]. Quan điểm này coi TTLĐ là phương thức giải quyết TCLĐ thay thế ngoài Tòa án[42], có ưu điểm trong việc làm rõ cấu trúc vận hành của TTLĐ, phù hợp với cách tiếp cận tố tụng, song lại mang tính kỹ thuật pháp lý, chỉ phản ánh hình thức vận hành của TTLĐ khiến TTLĐ bị thu hẹp thành một dạng tố tụng giản lược, trong khi thực chất nó có nền tảng khác với tố tụng tư pháp, không đủ để định nghĩa bản chất pháp lý TTLĐ.

Dưới góc độ là phương thức giải quyết tranh chấp, tác giả Nguyễn Xuân Thu cho rằng TTLĐ là một phương thức giải quyết TCLĐ mà theo đó một trọng tài viên duy nhất hoặc một Hội đồng trọng tài có thẩm quyền sẽ đứng ra giải quyết các TCLĐ trên cơ sở những quy tắc nhất định theo sự thỏa thuận hợp pháp của các bên tranh chấp hoặc theo quy định của pháp luật[43]. Cách hiểu này nhấn mạnh nguyên tắc tự do ý chí, theo đó TTLĐ phát sinh khi các bên có thỏa thuận lựa chọn. Quan điểm này phù hợp với nhận định của ILO khi coi các cơ chế như TTLĐ là một bộ phận của hệ thống thúc đẩy đối thoại xã hội và giải quyết tranh chấp trên cơ sở tự nguyện giữa các bên trong QHLĐ[44]. Ưu điểm của cách tiếp cận này là làm rõ nguồn gốc hình thành của TTLĐ - xuất phát từ sự thỏa thuận, qua đó giải thích tính linh hoạt và khả năng thích ứng của cơ chế này. Tuy nhiên, không nên tuyệt đối hóa tính tự nguyện khi xác định bản chất của TTLĐ. ILO phân biệt trọng tài tự nguyện và trọng tài bắt buộc: trọng tài tự nguyện chỉ được tiến hành khi các bên đồng ý; trong khi trọng tài bắt buộc có thể được khởi động theo quy định pháp luật hoặc theo yêu cầu của một bên trong những trường hợp nhất định. Vì vậy, tính tự nguyện là một

---

[41] Frank Elkouri & Edna Asper Elkouri (2003), *How Arbitration Works*, Alan Miles Rubin ed., 6th ed.
[42] Bùi Thị Hòe (2018), *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Thực trạng và giải pháp hoàn thiện"*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Viện Nghiên cứu lập pháp, tr.22.
[43] Nguyễn Xuân Thu (2004), *Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sỹ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.8.
[44] International Labour Organization (2007), *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, Geneva: ILO.

thuộc tính quan trọng của nhiều mô hình TTLĐ, nhưng không phải là yếu tố duy nhất để định nghĩa TTLĐ nói chung.

Tiếp cận thứ ba xem TTLĐ như một hoạt động phân xử của bên thứ ba trung lập. Theo đó, bản chất của trọng tài nằm ở chức năng ra quyết định mang tính tài phán, phân biệt với các cơ chế không mang tính quyết định như hòa giải. "TTLĐ được hiểu là một quá trình mà trong đó hai người hoặc nhiều hơn nhất trí rằng một cuộc tranh chấp hoặc một cuộc tranh chấp có thể xảy ra giữa họ sẽ được giải quyết theo phương thức ràng buộc về mặt pháp luật, được tiến hành bởi một (hoặc những) người không thiên vị bằng cách phân xử. Việc phân xử sẽ được tiến hành dựa trên những chứng cứ được trình bày với (những) người phân xử. Thỏa thuận giải quyết tranh chấp bằng trọng tài được gọi là thỏa thuận trọng tài hoặc đệ trình vụ việc ra trọng tài sau khi vụ tranh chấp đã xảy ra và khi vụ tranh chấp được trình lên (những) người phân xử như vậy để đưa ra quyết định"[45]. Ưu điểm nổi bật của cách tiếp cận này là nhấn mạnh chức năng của TTLĐ chính là hoạt động phân xử; làm rõ vai trò, thẩm quyền của trọng tài viên hoặc hội đồng trọng tài. Tuy nhiên, nếu đồng nhất TTLĐ với một dạng tài phán thuần túy, quan điểm này dễ dẫn đến việc tư pháp hóa TTLĐ, làm mờ đi nền tảng thỏa thuận và tính linh hoạt vốn có của cơ chế này.

Cuối cùng, dưới góc độ thiết chế, giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được nhìn nhận như một thiết chế pháp lý trong hệ thống giải quyết TCLĐ, được Nhà nước thừa nhận và bảo đảm thực thi, là một hình thức của tài phán lao động[46]. Cách tiếp cận này có ưu điểm ở việc làm rõ tính chính danh và hiệu lực pháp lý của TTLĐ, đặc biệt là khả năng bảo đảm thi hành phán quyết. Tuy nhiên, nếu nhấn mạnh quá mức yếu tố thiết chế nhà nước, trọng tài sẽ bị "công quyền hóa", đánh mất bản chất là một phương thức giải quyết tranh chấp thay thế, phi quyền lực nhà nước của TTLĐ.

---

[45] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2001), *Khung tiêu chuẩn giải quyết tranh chấp lao động Australia*, Hà Nội. (Tài liệu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Hà Nội tổ chức năm 2001 và 2002 trong khuôn khổ Dự án VIE 97/003), tr.15.

[46] Lưu Bình Nhưỡng (2002), *Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.72.

Những cách tiếp cận trên có giá trị nhất định trong việc làm rõ từng khía cạnh riêng lẻ của TTLĐ. Cụ thể, cách tiếp cận thủ tục và thiết chế có xu hướng nhấn mạnh yếu tố pháp lý, thể chế, quy trình của TTLĐ; trong khi cách tiếp cận phương thức và hoạt động phân xử cùng nhìn nhận TTLĐ là cơ chế ngoài tòa án, nhấn mạnh yếu tố tự do thỏa thuận và chức năng tài phán. Sự khác biệt này dẫn đến một đối lập lý luận cơ bản: TTLĐ là sản phẩm của ý chí tư hay là một thiết chế công. Theo tác giả, không có cách tiếp cận đơn lẻ nào phản ánh đầy đủ bản chất của TTLĐ. Quan điểm tiệm cận bản chất của vấn đề cần nhìn nhận TTLĐ bắt nguồn từ ý chí của các bên nhưng vận hành thông qua hoạt động phân xử có tính tài phán và chỉ có thể tồn tại hiệu quả khi được Nhà nước thừa nhận và bảo đảm thực hiện. TTLĐ vận hành trên sự giao thoa giữa hợp đồng và tài phán, giữa tư và công[47].

Từ cách tiếp cận trên, bản chất của TTLĐ có thể được làm rõ hơn qua sự phân biệt với các phương thức giải quyết tranh chấp:

Một là, TTLĐ và Tòa án khác nhau trước hết ở nguồn gốc và phương thức thực hiện thẩm quyền. Tòa án là thiết chế xét xử của Nhà nước, thực hiện quyền tư pháp theo thẩm quyền pháp luật quy định. Trong khi đó, trọng tài là cơ chế phân xử ngoài Tòa án, trong đó bên thứ ba độc lập đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp. ILO đặt trọng tài và xét xử cạnh nhau như hai phương thức khác nhau trong hệ thống giải quyết TCLĐ, qua đó cho thấy trọng tài không phải là một dạng Tòa án giản lược.[48] Sự khác biệt còn thể hiện ở mức độ tự định đoạt của các bên. Trong tố tụng Tòa án, các bên không có quyền lựa chọn Tòa án theo ý chí riêng mà phải tuân theo thẩm quyền tư pháp được pháp luật quy định. Trong trọng tài, sự lựa chọn của các bên thường giữ vai trò quan trọng hơn, đặc biệt đối với trọng tài tự nguyện. Chính yếu tố này tạo ra tính linh hoạt của trọng tài. Tuy nhiên, một khi trọng tài đã được xác lập hợp pháp và có thẩm quyền, hoạt động phân xử không còn là hoạt động thương lượng giữa các bên mà trở thành quá trình đưa ra quyết định của bên thứ ba.

---

[47] Katherine V.W. Stone (2004), *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge University Press.

[48] ILO (2001), *Labour Legislation Guidelines*, Chapter IV- Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes, ILO:Geneva. https://webapps.ilo.org/static/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm, truy cập 29/8/2026.

Hai là, TTLĐ khác hòa giải ở chức năng của bên thứ ba. Hòa giải viên không quyết định thay các bên; mục tiêu của hòa giải là hỗ trợ các bên đạt được thỏa thuận. Trọng tài viên, ngược lại, có chức năng phân xử và ra quyết định. ILO xác định rõ hòa giải/trung gian không trao cho bên thứ ba quyền áp đặt giải pháp, trong khi trọng tài được đặc trưng bởi quyết định cuối cùng và có tính ràng buộc.[49] Sự khác biệt này cũng cho thấy quan hệ giữa hai phương thức: hòa giải ưu tiên duy trì quyền tự quyết của các bên; trọng tài là bước chuyển từ tự quyết sang quyết định bởi bên thứ ba. Vì vậy, về mặt lý luận, hai cơ chế có thể được bố trí nối tiếp trong cùng một hệ thống giải quyết TCLĐ: thương lượng và hòa giải tạo cơ hội để các bên tự giải quyết; nếu không thành, trọng tài có thể trở thành cơ chế phân xử tiếp theo. ILO cũng tách biệt rõ cơ chế hòa giải tự nguyện với trọng tài tự nguyện; theo đó, khi tranh chấp được đưa ra trọng tài để giải quyết cuối cùng với sự đồng ý của tất cả các bên, các bên được khuyến nghị chấp nhận quyết định trọng tài.[50]

Ba là, TTLĐ và trọng tài thương mại có cùng nền tảng kỹ thuật nhưng khác nhau về đối tượng và chức năng xã hội. Cả hai đều sử dụng một bên thứ ba độc lập để phân xử và đều có thể dựa trên sự thỏa thuận của các bên. Tuy nhiên, trọng tài thương mại chủ yếu được thiết kế để giải quyết các tranh chấp phát sinh trong quan hệ thương mại, trong khi TTLĐ hướng tới các TCLĐ phát sinh từ quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ, hoặc QHLĐ tập thể giữa các chủ thể đại diện. Trong QHLĐ, bên cạnh quyền tự do thỏa thuận còn tồn tại yêu cầu bảo vệ NLĐ, cân bằng vị thế của các bên, bảo đảm quyền thương lượng tập thể và duy trì QHLĐ ổn định. ILO nhấn mạnh rằng các thiết chế và thủ tục giải quyết TCLĐ cần được thiết kế sao cho góp phần thúc đẩy thương lượng tập thể; đồng thời, hệ thống giải quyết tranh chấp có thể bao gồm hòa giải, trọng tài và xét xử tùy thuộc điều kiện quốc gia[51]. Như vậy, trọng tài thương mại cho thấy những nguyên lý chung của trọng tài; còn đặc thù của TTLĐ xuất phát từ đối tượng tranh chấp và chính sách của pháp luật lao động.

---

[49] ILO (2001), tlđd.
[50] ILO (1951), Khuyến nghị về hòa giải và trọng tài tự nguyện (số 92).
[51] ILO (2001), *Labour Legislation Guidelines*, Chapter IV- Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes, ILO:Geneva. https://webapps.ilo.org/static/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm, truy cập 29/8/2026.

Từ sự phân biệt trên có thể thấy, TTLĐ có một vị trí đặc thù trong hệ thống giải quyết TCLĐ: không phải là hòa giải vì trọng tài có quyền phân xử; không phải là Tòa án vì trọng tài không thực hiện quyền xét xử của Nhà nước; cũng không phải là trọng tài thương mại vì đối tượng, mục tiêu và chính sách điều chỉnh mang tính đặc thù của QHLĐ.

Trên cơ sở đó, về phương diện lý luận, giải quyết TCLĐ bằng trọng tài có thể được nhận diện là một hình thức tài phán lao động đặc thù, trong đó tranh chấp được trao cho một chủ thể thứ ba có thẩm quyền để phân xử theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định, trên cơ sở thẩm quyền trọng tài được pháp luật thiết lập hoặc thừa nhận. Do đó, bản chất pháp lý của TTLĐ trước hết nằm ở sự kết hợp giữa ba yếu tố: quyền lựa chọn của các bên, hoạt động phân xử của bên thứ ba độc lập và sự bảo đảm của pháp luật đối với kết quả phân xử. Trong đó, quyền lựa chọn tạo nền tảng cho tính tự chủ và linh hoạt; hoạt động phân xử tạo nên đặc trưng tài phán của trọng tài; còn sự thừa nhận và bảo đảm của Nhà nước tạo cơ sở cho giá trị pháp lý của quyết định trọng tài. Từ nhận thức trên, có thể định nghĩa: giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là một cơ chế tài phán lao động được thiết lập trên cơ sở thỏa thuận hợp pháp của các bên tranh chấp hoặc theo quy định của pháp luật, trong đó trọng tài viên hoặc hội đồng trọng tài có thẩm quyền tiến hành phân xử theo trình tự, thủ tục pháp lý nhất định nhằm đưa ra quyết định có tính ràng buộc pháp lý, được Nhà nước thừa nhận và bảo đảm thi hành để giải quyết tranh chấp một cách khách quan, hiệu quả, duy trì trật tự trong QHLĐ.

1.1.1.2. Đặc điểm giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Thứ nhất, giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là phương thức giải quyết tranh chấp mang tính tài phán ngoài tòa án.

Tính tài phán của TTLĐ được hiểu là khả năng nhân danh một thẩm quyền hợp pháp để đưa ra quyết định có giá trị ràng buộc đối với các bên tranh chấp. Giải quyết TCLĐ bằng trọng tài do bên thứ ba trung lập là trọng tài viên hoặc hội đồng trọng tài thực hiện, kết quả của quá trình giải quyết tranh chấp là đưa ra phán quyết.

Yếu tố này làm cho trọng tài mang bản chất của hoạt động phân xử, là đặc trưng để xem trọng tài là cơ quan giải quyết TCLĐ ở các nước, cũng như Việt Nam[52].

Về mặt tổ chức thiết chế, TTLĐ không phải là một cơ quan tư pháp trong bộ máy nhà nước, không nằm trong hệ thống tòa án và không được tổ chức theo mô hình quyền lực công. Chủ thể TTLĐ được tổ chức đơn giản và gọn nhẹ; bộ máy TTLĐ bao gồm chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên. TTLĐ có thể là một tổ chức do nhà nước thành lập (dưới các tên gọi khác nhau như Hội đồng trọng tài[53], Ủy ban quốc gia về lao động[54], Tòa án trọng tài[55]…) hoặc do các cá nhân tự tổ chức theo quy định của pháp luật; TTLĐ cũng có thể là trọng tài viên duy nhất hoặc Hội đồng trọng tài do các bên tranh chấp lựa chọn hoặc do cơ quan nhà nước có thẩm quyền chỉ định. Ở một số nước phát triển, tổ chức trọng tài có thể là của tư nhân, được tổ chức và hoạt động dưới dạng các Trung tâm TTLĐ (ví dụ ở Mỹ, Hy Lạp[56]).

Tổ chức và hoạt động của TTLĐ theo cơ chế ba bên. Tính ba bên là đặc trưng căn bản nhất phân biệt TTLĐ với trọng tài thương mại và với các thiết chế tư pháp thông thường, là đặc trưng nền tảng định hình bản chất của TTLĐ. Về tổ chức, TTLĐ được cấu thành trên cơ sở cân bằng đại diện giữa các bên trong QHLĐ, bao gồm đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ và một hoặc một số thành viên trung lập (thường do Nhà nước hoặc một cơ chế độc lập chỉ định)[57]. Về hoạt động, tính ba bên không chỉ dừng lại ở cơ cấu thành phần mà còn chi phối phương thức ra quyết định trọng tài. TTLĐ không đơn thuần áp dụng pháp luật theo nghĩa chặt chẽ như tòa án, mà thường phải cân nhắc đồng thời nhiều yếu tố: quy định pháp luật, thỏa

---

[52] Nguyễn Tấn Hoàng Hải, Trần Bảo Khanh (2024), *Giải quyết tranh chấp lao động tập thể thông qua Hội đồng trọng tài lao động - Kinh nghiệm từ các quốc gia*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, tr.301.

[53] Ở Canada, Thổ Nhĩ Kỳ, Việt Nam…

[54] Ở Trung Quốc, Nhật Bản.

[55] ở Singapore, Indonesia.

[56] Georges Koukoules, Matina Yannakourou (2002), *E.U. Project for the Study of Conciliation, Mediation and Arbitration - GREECE,* National Report, p.1-20.

[57] Mô hình TTLĐ có sự tham gia của ba bên ở một số nước như Trung Quốc, Hy Lạp, Việt Nam… Xem thêm tại: May Olivia Silverstein (2011), Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States & the European Union, *Labor and Employment Law Forum*, vol.1, iss.1, art.5, p.101-124; Li, Jianyong, Labour Arbitration in Mainland China: Its Current State, Characteristics, and Tendencies (October 18, 2016). *APDR Working Paper* No. 16-3, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2854447 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2854447.

ước lao động tập thể, thực tiễn sản xuất - kinh doanh, khả năng chi trả của doanh nghiệp, và lợi ích chính đáng của NLĐ. Chính vì vậy, quá trình phân xử trong TTLĐ mang đậm tính đối thoại và kết quả cuối cùng là sự dung hòa hợp lý giữa các lợi ích. Đây là điểm khác biệt căn bản so với hoạt động tài phán của tòa án vốn đặt trọng tâm vào việc xác định đúng - sai theo quy phạm pháp luật, và cũng khác với trọng tài thương mại vốn ưu tiên giải quyết dứt điểm tranh chấp trên cơ sở quyền và nghĩa vụ hợp đồng. Đó là lý do vì sao trong các chuẩn mực quốc tế của ILO, nguyên tắc ba bên luôn được coi là trụ cột của hệ thống QHLĐ[58], mọi thiết chế giải quyết TCLĐ trong đó có TTLĐ đều cần được thiết kế sao cho phản ánh hiệu quả nguyên tắc này.

Giải quyết TCLĐ là trọng tài viên, có thể là một TTVLĐ hoặc một Hội đồng trọng tài. TTVLĐ là những chuyên gia pháp lý đáp ứng đầy đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật về năng lực hành vi dân sự, trình độ chuyên môn và kỹ năng giải quyết tranh chấp. Bên cạnh đó, để trở thành TTVLĐ, ngoài việc đáp ứng các tiêu chuẩn chung, các trọng tài viên còn phải thỏa mãn các điều kiện riêng như: am hiểu pháp luật trong lĩnh vực lao động, có kinh nghiệm hoặc hoạt động trong lĩnh vực QHLĐ từ 03 đến 05 năm… Ví dụ: để trở thành trọng tài viên trong Học viện Trọng tài Quốc gia NAA (tổ chức trọng tài danh dự và chuyên nghiệp, phi lợi nhuận tại Hoa Kỳ và Canada) đòi hỏi kinh nghiệm đáng kể trong việc phân xử các tranh chấp lao động - quản lý: ít nhất 05 năm kinh nghiệm và tối thiểu 60 quyết định bằng văn bản trong khoảng thời gian 06 năm[59].

Đặc trưng tài phán ngoài tòa án của TTLĐ còn thể hiện ở nguồn gốc thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Khác với tòa án, thẩm quyền xét xử được xác lập trực tiếp từ quyền lực nhà nước và mang tính bắt buộc, thẩm quyền của TTLĐ phát sinh từ sự thỏa thuận của các bên tranh chấp trong TƯLĐTT, HĐLĐ hoặc văn bản thỏa thuận trọng tài. Thông thường, trọng tài có thẩm quyền giải quyết các loại TCLĐ. Tùy thuộc vào quy định của mỗi quốc gia để xác định loại tranh chấp thuộc thẩm

---

[58] International Labour Organization (2013), *Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, (No. 144)*.
International Labour Organization (2013), *Social Dialogue: Recurrent Discussion Report*.

[59] National Academy of Arbitrators (NAA), (2012), *NAA membership guidelines*, https://naarb.org/statement-of-policy-relative-to-membership/, truy cập ngày 02/10/2025.

quyền của TTLĐ. Ở một số quốc gia, TTLĐ có thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân (Ả Rập Xê Út[60], Italia[61], Estonia[62]), ở một số quốc gia khác thì TTLĐ có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT (Hoa Kỳ, Thụy Điển, Singapore[63]). Quá trình giải quyết tranh chấp thường phụ thuộc vào nguyện vọng của các bên liên quan, TTLĐ chỉ xem xét, xử lý những nội dung tranh chấp mà các bên yêu cầu và thẩm quyền của trọng tài có thể bị chấm dứt theo yêu cầu của họ. Song, nếu quyền tự định đoạt lựa chọn trọng tài thương mại mang tính chất tuyệt đối, không có thỏa thuận thì không tồn tại tố tụng trọng tài; thì quyền tài phán của TTLĐ không hoàn toàn bắt nguồn từ ý chí của các bên mà còn xuất phát từ quyền lực điều tiết xã hội của Nhà nước. Trong một số trường hợp, pháp luật quốc gia quy định bắt buộc vụ tranh chấp phải đưa ra xem xét giải quyết tại trọng tài nếu thương lượng hoặc hòa giải không thành. Khi đó, thẩm quyền giải quyết TCLĐ của trọng tài là đương nhiên, không phụ thuộc vào quyết định của các bên tranh chấp[64]. Tuy nhiên, trọng tài bắt buộc chỉ có thể được xem xét ở mức độ hạn chế, chỉ vì lợi ích chung của đất nước, và chỉ có thể áp dụng cho một số dịch vụ thiết yếu và các ngành công nghiệp then chốt.

Thứ hai, giải quyết TCLĐ bằng trọng tài có tính độc lập tương đối.

Tính độc lập của TTLĐ thể hiện ở chỗ, trong quá trình giải quyết tranh chấp, trọng tài viên hoặc hội đồng trọng tài không chịu sự chỉ đạo, can thiệp trực tiếp từ cơ quan nhà nước, từ các bên tranh chấp hoặc từ bất kỳ chủ thể nào khác. Họ thực hiện chức năng phân xử trên cơ sở đánh giá chứng cứ, áp dụng pháp luật và cân

---

[60] "Luật pháp Ả Rập Xê Út cho phép sử dụng trọng tài để giải quyết các TCLĐ cá nhân. Điều 224 của Luật Lao động và Người lao động Ả Rập Xê Út quy định rằng, hai bên trong HĐLĐ có thể ký kết bao gồm một văn bản yêu cầu sử dụng trọng tài để giải quyết tranh chấp. Họ cũng có thể thỏa thuận khi tranh chấp phát sinh. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp, các quy định của hệ thống trọng tài hiện hành tại Vương quốc và các quy định hành pháp của hệ thống này sẽ được áp dụng." Xem thêm tại https://www.abacademies.org/articles/controversial-issues-about-the-role-of-arbitration-in-individual-labor-disputes-a-comparative-study-14560.html, truy cập 02/10/2025

[61] "Tại Ý, sau khi Điều 806 của Luật tố tụng dân sự được sửa đổi theo Luật số 02 năm 2006, việc sử dụng trọng tài để giải quyết tranh chấp lao động đã được cho phép miễn là luật hoặc bất kỳ thỏa thuận tập thể nào cho phép sử dụng thủ tục đó". Xem thêm tại https://www.abacademies.org/articles/controversial-issues-about-the-role-of-arbitration-in-individual-labor-disputes-a-comparative-study-14560.html, truy cập ngày 02/10/2025.

[62] Ở Estonia, Ủy ban TCLĐ là các cơ quan giải quyết TCLĐ cá nhân, độc lập, ngoài tòa án, được thành lập trong các cơ quan thanh tra lao động địa phương và có chức năng giải quyết các bất đồng giữa NLĐ và NSDLĐ trong trường hợp các bên không thể đạt được thỏa thuận chung một cách hòa bình. Xem thêm tại https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/labour-dispute-resolution-process-examined, truy cập 02/10/2025.

[63] https://www.iac.gov.sg/about-us/mission-of-iac truy cập 02/10/2025.

[64] Ở Hoa Kỳ và một số bang của Canada (Ontario và British Columbia), trọng tài là phương pháp giải quyết tranh chấp bắt buộc trong các thỏa thuận lao động tập thể. Xem thêm tại https://www.dundarlaw.co.uk/arbitration-types-series-9-labor-arbitration/, truy cập 03/10/2025.

nhắc các yếu tố của QHLĐ một cách khách quan. Nếu tòa án là thiết chế thực thi quyền tư pháp một cách tuyệt đối với nguyên tắc "độc lập và chỉ tuân theo pháp luật" mang tính hiến định thì tính độc lập của TTLĐ chỉ mang tính tương đối bởi nó đồng thời chịu sự chi phối của hai yếu tố. Một mặt, TTLĐ phải độc lập với các bên tranh chấp để bảo đảm tính khách quan của phán quyết. Mặt khác, TTLĐ lại phụ thuộc vào ý chí của các bên trong việc xác lập và duy trì thẩm quyền, cũng như phụ thuộc vào khuôn khổ pháp luật quốc gia trong việc công nhận và bảo đảm thi hành phán quyết. Tòa án thực hiện quyền lực tư pháp trên cơ sở thẩm quyền do Nhà nước trao và theo thủ tục tố tụng được pháp luật quy định; trong khi đó, trọng tài về cơ bản được hình thành trên cơ sở sự lựa chọn của các bên hoặc cơ chế do luật định và có thể phán xử trong phạm vi thẩm quyền được xác lập hợp lệ.

Đặc biệt trong lĩnh vực lao động, tính độc lập tương đối mang ý nghĩa sâu sắc hơn. QHLĐ không chỉ là quan hệ hợp đồng mà còn là quan hệ xã hội có yếu tố bất cân xứng. Nếu cơ chế giải quyết tranh chấp hoàn toàn mang tính quyền lực nhà nước, nguy cơ hành chính hóa hoặc tư pháp hóa sẽ làm giảm tính linh hoạt. Ngược lại, nếu hoàn toàn phi nhà nước, cơ chế này sẽ thiếu tính bảo đảm và không đủ sức điều chỉnh các xung đột có tính tập thể. Vì vậy, việc thiết kế TTLĐ với tính độc lập tương đối nhưng vẫn được Nhà nước bảo đảm là biện pháp cân bằng giữa hai yêu cầu: tính tự nguyện của các bên và tính hiệu lực - cưỡng chế của pháp luật.

Thứ ba, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đơn giản, linh hoạt.

Thủ tục trọng tài thường thực hiện thông qua quá trình xét xử, bao gồm một số hoạt động như nộp đơn khởi kiện, lựa chọn trọng tài viên, ra quyết định hoặc phán quyết, thi hành phán quyết. Thủ tục trọng tài được thực hiện theo các nguyên tắc xét xử do pháp luật quy định hoặc trong một số trường hợp do các bên tranh chấp tự lựa chọn cho phù hợp với tính chất và yêu cầu của từng loại tranh chấp, và tùy theo diễn biến từng vụ việc mà các trọng tài viên hoặc hội đồng trọng tài áp dụng thủ tục một cách linh hoạt.

Bên cạnh việc xử lý mâu thuẫn phát sinh giữa NLĐ và NSDLĐ, giải quyết TCLĐ bằng trọng tài còn phải hướng tới mục tiêu dung hòa, duy trì và củng cố QHLĐ sau tranh chấp. Do đó, trình tự và thủ tục giải quyết tại TTLĐ thường được

thiết kế theo hướng đơn giản, linh hoạt, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc tháo gỡ mâu thuẫn và khôi phục QHLĐ một cách ổn định, hài hòa. Chẳng hạn, ở Hoa Kỳ, thủ tục tố tụng TTLĐ được thực hiện theo 04 giai đoạn[65], gồm: khởi kiện; lựa chọn và bổ nhiệm trọng tài viên; điều trần; ban hành phán quyết trọng tài.

Thứ tư, quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài có giá trị ràng buộc, phổ biến là chung thẩm, tuy nhiên mức độ ràng buộc pháp lý phụ thuộc từng mô hình TTLĐ.

Thông thường, quyết định trọng tài là giải pháp cuối cùng và ràng buộc đối với tất cả các bên có liên quan, cung cấp các quy tắc hướng dẫn cho các bên về cách ứng xử trong tương lai của họ theo thỏa thuận thương lượng tập thể[66]. Đây là quyết định nhằm giải quyết tranh chấp giữa các bên, và các bên chỉ có quyền yêu cầu tòa án kiểm tra tính hợp pháp của thủ tục để công nhận hoặc hủy bỏ quyết định chứ không được quyền yêu cầu tòa án xem xét lại toàn bộ đánh giá chứng cứ và kết luận chuyên môn của trọng tài. Khi quyết định trọng tài đã có hiệu lực hoặc không bị tòa án hủy bỏ, các bên có nghĩa vụ thi hành quyết định này. Song quyết định TTLĐ không phải lúc nào cũng mang tính chung thẩm tuyệt đối như trong tài thương mại. Tính chung thẩm của quyết định TTLĐ khác nhau ở mỗi quốc gia[67], tùy thuộc vào mô hình trọng tài của mỗi nước và được ghi nhận trong pháp luật lao động của họ. Ở một số nước, quyết định trọng tài không có giá trị chung thẩm, nếu một trong các bên hoặc cả hai bên không thực hiện theo nội dung quyết định, họ có thể lựa chọn khởi kiện ra tòa án[68]. Song tại hầu hết các nước, quyết định trọng tài mang tính chung thẩm, trong một số trường hợp, hiệu lực của nó còn được quy định như quyết định của tòa án[69] hoặc giống như các điều khoản trong TƯLĐTT.

Thứ năm, trong mối quan hệ với quyền đình công, TTLĐ được thiết kế như một cơ chế thay thế hoặc ngăn ngừa đình công trong QHLĐ hiện đại.

---

[65] Bộ quy tắc tố tụng trọng tài/nơi làm việc của Hiệp hội trọng tài Hoa Kỳ AAA năm 2025, https://iamaeg.net/files/69EA399F-C1C3-4228-81D4-E196CFF73A13.pdf?utm_source, truy cập 18/1/2026.
[66] Selwyn H. Torff, *Collective Bargaining: Negotiations & Agreements*, New York: McGraw-Hill Book Co., 1953.
[67] Ở Việt Nam, theo quy định hiện hành (khoản 5 Điều 189, khoản 6 Điều 193 BLLĐ 2019), quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ không có giá trị chung thẩm.
[68] Ví dụ ở Việt Nam.
[69] Ví dụ ở Singapore.

Quyền đình công được thừa nhận như một bộ phận của quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, là công cụ cuối cùng của NLĐ nhằm bảo vệ lợi ích khi các cơ chế đối thoại không đạt hiệu quả. Tuy nhiên, đình công có thể gây gián đoạn sản xuất và ảnh hưởng đến lợi ích công cộng. Do đó, trong QHLĐ hiện đại, khi các cơ chế giải quyết TCLĐ hiệu quả và đáng tin cậy, đình công sẽ giảm xuống. ILO nhấn mạnh rằng TTLĐ cung cấp một kênh thay thế nhằm giải quyết TCLĐTT qua đó hạn chế việc sử dụng các biện pháp gây sức ép như đình công.[70] Đây chính là đặc điểm riêng biệt, làm nên bản sắc của TTLĐ so với trọng tài thương mại.

Xem xét TTLĐ là cơ chế thay thế đình công, pháp luật quy định khi tranh chấp được đưa ra giải quyết bằng trọng tài, đặc biệt là trọng tài bắt buộc thì quyền đình công của các bên, nhất là của NLĐ bị hạn chế hoặc tạm đình chỉ[71]. Cơ sở lý luận của mô hình này là nguyên tắc "đổi quyền" (trade-off): các bên từ bỏ quyền sử dụng biện pháp gây sức ép (đình công hoặc đóng cửa) để đổi lấy một cơ chế phân xử khách quan, nhanh chóng và có tính ràng buộc. ILO thừa nhận tính hợp lý của mô hình này trong một số trường hợp, đặc biệt là đối với các dịch vụ thiết yếu hoặc khu vực công, nơi đình công có thể gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến xã hội[72].

Ngoài ra, TTLĐ cũng có thể được thiết kế như một cơ chế ngăn ngừa đình công. Trong mô hình này, trọng tài không loại trừ hoàn toàn quyền đình công, nhưng được thiết kế như một bước trung gian bắt buộc hoặc khuyến khích trước khi các bên tiến hành đình công[73]. Cơ chế giúp các bên giải quyết tranh chấp trước khi xung đột leo thang thành hành động tập thể.

1.1.2. Phân loại giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Giải quyết TCLĐ bằng trọng tài có thể được phân loại theo nhiều tiêu chí khác nhau, tùy thuộc vào phương diện nghiên cứu. Việc phân loại TTLĐ không chỉ có ý nghĩa nhận diện các mô hình đang tồn tại mà còn giúp làm rõ mức độ hiện thực hóa các thuộc tính cốt lõi của trọng tài trong từng hệ thống pháp luật.

---

[70] International Labour Organization (2007), *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, Geneva: ILO.

[71] Tại Singapore khi TCLĐTT được đưa ra IAC thì các hành vi đình công hoặc đóng cửa liên quan đến tranh chấp đó bị cấm.

[72] International Labour Organization, (2018), *Freedom of Association*, Geneva: ILO, 6th edition.

[73] Ví dụ ở Trung Quốc, Việt Nam, Nam Phi.

Căn cứ vào tính chất, TTLĐ được chia thành TTLĐ tự nguyện và TTLĐ bắt buộc.

Tính tự nguyện hay bắt buộc của TTLĐ phản ánh mức độ mà pháp luật dành cho các bên quyền tự định đoạt đối với việc lựa chọn trọng tài và chấp nhận kết quả trọng tài, phụ thuộc vào chính sách công và mục tiêu của cơ chế giải quyết tranh chấp. Khi đề cao quyền tự định đoạt và sự đồng thuận của các bên, trọng tài mang tính tự nguyện; ngược lại, khi ưu tiên duy trì QHLĐ và hạn chế đình công, yếu tố bắt buộc có xu hướng được tăng cường. Tính tự nguyện hoặc bắt buộc được thể hiện ở hai phương diện: (i) thủ tục trọng tài là tự nguyện khi việc khởi động phụ thuộc vào sự thỏa thuận của các bên và là bắt buộc khi một bên có thể đưa tranh chấp ra trọng tài mà không cần sự đồng thuận của bên kia; (ii) Về cách thức giải quyết tranh chấp, sẽ là tự nguyện nếu sự ưng thuận của hai bên là thiết yếu để tạo hiệu quả cho phán quyết trọng tài và là bắt buộc nếu phán quyết là bắt buộc về mặt pháp lý, bất kể là hai bên có chấp nhận hay không.

TTLĐ tự nguyện: là hình thức giải quyết TCLĐ do các bên tranh chấp thỏa thuận lựa chọn. Chỉ khi các bên thống nhất lựa chọn trọng tài thì thủ tục trọng tài mới được tiến hành. Thỏa thuận này có thể được xác lập trước khi tranh chấp phát sinh, chẳng hạn thông qua TƯLĐTT hoặc HĐLĐ trong phạm vi pháp luật cho phép, hoặc được xác lập sau khi tranh chấp phát sinh bằng một thỏa thuận riêng. Theo cách tiếp cận này, quyền tự định đoạt của các bên giữ vai trò trung tâm trong việc xác lập thẩm quyền, lựa chọn trọng tài viên và xác định phạm vi tranh chấp được đưa ra phân xử. Tại Hoa Kỳ, TTLĐ giữ vị trí nổi bật trong quy trình thương lượng tập thể, thể hiện qua phần lớn các thỏa ước tập thể của Mỹ đều quy định về trọng tài ràng buộc đối với các tranh chấp chưa được giải quyết[74].

Hầu hết TTLĐ tự nguyện đều giải quyết các tranh chấp liên quan đến lợi ích kinh tế tập thể hoặc tranh chấp về lợi ích. Tại các nước mà luật pháp không phân biệt những dạng tranh chấp khác nhau, trọng tài tự nguyện sẽ áp dụng với tất cả các

[74] Anthony F. Bartlet (1982), Labor Arbitration in the United States and Britain: A Comparative Analysis, *Case Western Reserve Journal of International Law,* Vol. 14, Iss. 2, p. 299.

tranh chấp, bao gồm cả tranh chấp lợi ích và tranh chấp về quyền[75]. TTLĐ tự nguyện có một số đặc trưng cơ bản sau: (i) thẩm quyền phát sinh từ thỏa thuận của các bên; (ii) giá trị ràng buộc của phán quyết dựa trên sự chấp nhận trước; (iii) tính linh hoạt cao trong thủ tục, các bên có thể chủ động lựa chọn trọng tài viên, quy tắc tố tụng, thời gian và địa điểm giải quyết.

Với cơ chế TTLĐ tự nguyện, hầu hết các hệ thống pháp luật quốc gia chỉ kiểm soát chặt chẽ hai khía cạnh chính: (i) thỏa thuận trọng tài giữa các bên tranh chấp; (ii) quy trình thi hành phán quyết của trọng tài. Các vấn đề khác liên quan đến tranh chấp được để cho các bên tự quyết định. Trên cơ sở tôn trọng sự tự định đoạt, cho phép các bên tự lựa chọn trọng tài viên, chỉ định trọng tài hoặc trung tâm trọng tài đứng ra giải quyết tranh chấp, hoặc lựa chọn hệ thống quy tắc phù hợp của bất kỳ trung tâm trọng tài có uy tín nào để thực hiện tố tụng trọng tài, miễn nó phù hợp với quy định, không vi phạm điều cấm của pháp luật.

TTLĐ bắt buộc: hình thức này được hiểu là việc giải quyết tranh chấp được đưa ra trọng tài phân xử mà không có sự đồng ý của tất cả các bên liên quan và phán quyết có tính ràng buộc pháp lý. Bản chất pháp lý cốt lõi của TTLĐ bắt buộc là sự can thiệp của Nhà nước nhằm thay thế hoặc hạn chế quyền tự định đoạt của các bên trong việc lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp. Mục đích chính của Chính phủ khi đưa ra trọng tài bắt buộc là phòng ngừa đình công và đóng cửa doanh nghiệp. Nhà nước thay thế việc tự do thỏa thuận của các bên bằng quyền lực của một bên thứ ba để quyết định những điều khoản quan hệ giữa họ. Trọng tài bắt buộc có thể được xem xét như sự thay thế cho thương lượng tập thể khi thương lượng tập thể đi đến bế tắc[76]. Hệ thống TTLĐ bắt buộc có thể được phân loại dựa vào mức độ can thiệp của nhà nước, phân chia thành hai loại:

Một là, TTLĐ bắt buộc mang tính ứng dụng hạn chế. Hệ thống trọng tài này được áp dụng giải quyết các TCLĐ liên quan đến các ngành dịch vụ thiết yếu[77] (bao gồm giao thông công cộng, viễn thông, xăng dầu, điện nước, các dịch vụ y tế, sức

[75] Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2016), Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động, tr. 274.
[76] Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội (2016), Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động, tr. 298.
[77] Hình thức này áp dụng ở một số nước như Costa Rica, Kenya, một số bang của Hoa Kỳ.

khỏe và vệ sinh) hoặc tranh chấp về lợi ích công[78] (tranh chấp được đệ trình lên TTLĐ nếu thấy đình công hoặc đóng cửa doanh nghiệp sẽ gây ảnh hưởng tiêu cực tới lợi ích công).

Hai là, TTLĐ bắt buộc mang tính ứng dụng chung. Theo mô hình này, sau khi các biện pháp thương lượng, hòa giải hoặc dàn xếp khác không đạt kết quả, tranh chấp có thể được chuyển sang trọng tài mà không cần sự đồng thuận của cả hai bên. Việc chuyển tranh chấp có thể được thực hiện tự động theo quy định của pháp luật hoặc theo quyết định của cơ quan, người có thẩm quyền (chủ yếu ở các quốc gia như Australia, Brazil, Ai Cập, Hy Lạp, New Zeland…). Một số hệ thống pháp luật cho phép cơ quan quản lý nhà nước can thiệp và đưa tranh chấp ra trọng tài khi xét thấy cần thiết để bảo đảm ổn định QHLĐ hoặc lợi ích công cộng (chủ yếu ở các nước như Ga na, Ấn Độ, Singapore, Sri Lanka).

Căn cứ vào hình thức tổ chức trọng tài, TTLĐ chia thành TTLĐ quy chế và TTLĐ vụ việc

TTLĐ quy chế: là hình thức trọng tài được tổ chức ổn định với bộ máy chuyên trách và điều lệ hoạt động được quy định rõ ràng, có danh sách trọng tài viên và cơ quan thực hiện nhiệm vụ thường trực, hoạt động liên tục và mang tính thể chế hóa cao. Hình thức này được áp dụng một cách liên tục để giải quyết TCLĐ theo cơ chế chuyên nghiệp và độc lập. Tùy thuộc vào hệ thống pháp lý của từng quốc gia, TTLĐ thường trực có thể được thành lập dưới dạng một HĐTT độc lập (Việt Nam, Trung Quốc, Campuchia) hoặc là một tổ chức gắn liền với các cơ quan quản lý QHLĐ (như Ủy ban Công bằng Nghề nghiệp ở Úc, Ủy ban Quan hệ Lao động ở Nhật Bản hay Ủy ban Tiền lương Quốc gia ở Na Uy...) hoặc cơ chế giải quyết tranh chấp thông qua tòa án trọng tài hoặc tòa án công nghiệp (điển hình như Malaysia, Singapore, Ấn Độ và Nigeria).

Bộ máy của TTLĐ thường trực được tổ chức theo cơ chế ba bên, bao gồm các thành viên độc lập kết hợp với các đại diện được chỉ định từ các bên tranh chấp. Ví dụ, ở Camphuchia, HĐTTLĐ là tổ chức ba bên gồm 15 thành viên, trong đó 1/3

[78] Hình thức này áp dụng ở một số nước như Achentina, Senegan, Venezuela, Tuynidi.

thành viên do Bộ Lao động và Đào tạo nghề nghiệp đề cử, 1/3 thành viên do hiệp hội NSDLĐ đề cử, 1/3 thành viên do Công đoàn đề cử[79]. Ở Trung Quốc, Uỷ ban trọng tài TCLĐ là cơ quan giải quyết TCLĐ được thành lập theo nguyên tắc thống nhất quy hoạch chung, bố trí hợp lý và phù hợp với nhu cầu thực tế. Thành viên của Uỷ ban trọng tài TCLĐ bao gồm đại diện ba bên: đại diện cơ quan quản lý lao động, đại diện công đoàn, đại diện doanh nghiệp[80].

TTLĐ vụ việc: hình thức trọng tài được thành lập theo thỏa thuận giữa các bên tranh chấp hoặc do cơ quan nhà nước có thẩm quyền chỉ định, nhằm giải quyết một vụ TCLĐ cụ thể và chấm dứt hoạt động sau khi hoàn thành nhiệm vụ. Trong mô hình dựa trên thỏa thuận, các bên có thể thỏa thuận lựa chọn một trọng tài viên hoặc thành lập một hội đồng trọng tài; trường hợp hội đồng gồm nhiều thành viên, mỗi bên thường có quyền chỉ định trọng tài viên và các trọng tài viên được lựa chọn sẽ thống nhất lựa chọn thành viên giữ vai trò chủ trì.

TTLĐ vụ việc được thể hiện rõ trong mô hình trọng tài dựa trên TƯLĐTT ở Hoa Kỳ và Canada. Các bên thông qua TƯLĐTT thiết lập cơ chế khiếu nại và trọng tài, đồng thời xác định cách thức lựa chọn trọng tài viên khi tranh chấp phát sinh.[81] Nhật Bản áp dụng hệ thống TTLĐ vụ việc thông qua Ủy ban QHLĐ ở cấp tỉnh và quốc gia[82]. Tuy không hoàn toàn là trọng tài ad - hoc theo nghĩa phương Tây, nhưng cơ chế này cho phép các bên đề xuất hoặc đồng thuận về thành phần trọng tài viên để giải quyết tranh chấp cụ thể, mang tính linh hoạt tương tự mô hình trọng tài vụ việc.

1.1.3. Ý nghĩa của giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Thứ nhất, TTLĐ đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp.

Quyền tự định đoạt trong TCLĐ có thể hiểu là quyền của các bên tranh chấp được tự do lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp và tự quyết định về kết quả giải quyết. Khác với tòa án, mặc dù vẫn đảm bảo quyền tự định đoạt trong lựa chọn

---

[79] Bộ luật Lao động Campuchia năm 1997.
[80] Điều 19, Luật Hòa Giải và Trọng tài các tranh chấp lao động Trung Quốc năm 2007.
[81] Anthony F. Bartlet (1982), Labor Arbitration in the United States and Britain: A Comparative Analysis, *Case Western Reserve Journal of International Law,* Vol. 14, Iss. 2, p. 299.
United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960).
[82] Đạo luật số 174 Điều chỉnh Quan hệ Lao động Nhật Bản năm 1946.

phương thức giải quyết tranh chấp, nhưng bị đơn sẽ không được quyền lựa chọn phương thức theo mong muốn mà bắt buộc phải tham gia phiên tòa theo giấy triệu tập; thành phần phiên tòa xét xử do tòa án quyết định; trình tự, thủ tục thực hiện phiên tòa phải tuân theo quy định của pháp luật. TTLĐ cho phép các bên chủ động lựa chọn cơ chế giải quyết, trọng tài viên và trong phạm vi pháp luật cho phép, thỏa thuận về một số vấn đề tố tụng. Các bên cũng có thể tiếp tục thương lượng, hòa giải trong quá trình trọng tài trước khi phán quyết được ban hành. Tuy nhiên, quyền tự định đoạt chủ yếu được thể hiện ở việc lựa chọn và thiết kế cơ chế giải quyết; sau khi phán quyết được ban hành, mức độ tự định đoạt trong việc thi hành sẽ phụ thuộc vào tính ràng buộc của phán quyết theo quy định pháp luật ở mỗi quốc gia.

Thứ hai, TTLĐ góp phần bảo vệ quyền và lợi ích các bên, duy trì QHLĐ ổn định, bền vững.

TCLĐ phát sinh trong một quan hệ có tính liên tục và phụ thuộc lẫn nhau giữa NLĐ và NSDLĐ. Vì vậy, hiệu quả của cơ chế giải quyết tranh chấp không chỉ được đánh giá bằng khả năng xác định bên đúng, bên sai và chấm dứt tranh chấp, mà còn bằng khả năng hạn chế tổn hại đối với QHLĐ và tạo điều kiện cho sự hợp tác tiếp tục sau tranh chấp.

Tòa án với tính đối kháng của tố tụng tư pháp, cùng với trình tự thủ tục chặt chẽ và khả năng kéo dài qua nhiều cấp xét xử, trong một số trường hợp có thể làm gia tăng sự đối đầu giữa các bên. Ngược lại, với thủ tục linh hoạt và đội ngũ trọng tài viên có chuyên môn về pháp luật lao động, thực tiễn QHLĐ, TTLĐ có khả năng kết hợp giữa chức năng phán xử với các phương thức thúc đẩy đối thoại, thương lượng hoặc hòa giải, qua đó hạn chế sự đối đầu, tháo gỡ mâu thuẫn và tạo điều kiện duy trì QHLĐ ổn định, bền vững. Cách tiếp cận này phù hợp với định hướng của ILO về xây dựng hệ thống giải quyết TCLĐ hiệu quả, độc lập và thúc đẩy đối thoại xã hội.

Thứ ba, TTLĐ giúp giải quyết tranh chấp nhanh chóng, linh hoạt

TTLĐ là một quy trình được thiết kế nhanh chóng, hiệu quả, tiết kiệm chi phí và mang tính quyết định[83]. Một trong những ưu điểm lớn nhất của phương thức này

[83] V., David Johns (2022) "Strange Bedfellows: The Pervasive Influence of Constitutional Law on Labor Arbitration," *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, Vol. 40, Iss. 1, Article 4, p.133.

là khả năng giải quyết tranh chấp với thủ tục đơn giản, ra phán quyết nhanh chóng[84]. So với tố tụng Tòa án, thủ tục trọng tài về nguyên tắc cho phép các bên chủ động hơn trong việc xác định trọng tài viên, địa điểm, thời gian và một số vấn đề tố tụng; qua đó hạn chế những thủ tục không cần thiết và rút ngắn thời gian giải quyết.

Tính nhanh chóng của TTLĐ có ý nghĩa đặc biệt đối với TCLĐ bởi tranh chấp kéo dài không chỉ tạo ra chi phí pháp lý mà còn làm phát sinh chi phí cơ hội đối với cả NLĐ và NSDLĐ, như gián đoạn việc làm, giảm năng suất, đình trệ hoạt động sản xuất, kinh doanh và suy giảm sự ổn định của QHLĐ. Việc giải quyết tranh chấp trong thời gian hợp lý vì vậy có thể hạn chế những tổn thất phát sinh ngoài bản thân đối tượng tranh chấp. Tuy nhiên, không thể đồng nhất tính linh hoạt với việc TTLĐ luôn nhanh hơn hoặc luôn ít tốn kém hơn Tòa án. Hiệu quả về thời gian và chi phí phụ thuộc vào thiết kế pháp luật, quy mô và tính chất vụ tranh chấp, chi phí trọng tài, mức độ chuyên nghiệp của thiết chế trọng tài và cơ chế hỗ trợ thi hành phán quyết. Do đó, ưu thế của TTLĐ được hiểu là khả năng thiết kế một thủ tục phù hợp với đặc thù của TCLĐ, thay vì mặc nhiên khẳng định trọng tài luôn có chi phí thấp hơn hoặc thời gian giải quyết ngắn hơn tố tụng tư pháp.

Thứ tư, TTLĐ góp phần phòng ngừa và giải quyết xung đột tập thể, hạn chế đình công và hỗ trợ thương lượng tập thể.

Trong QHLĐ tập thể, khi thương lượng tập thể không đạt được kết quả, sự xuất hiện của cơ chế trọng tài độc lập có thể tạo ra kênh giải quyết thay thế, hạn chế khả năng tranh chấp leo thang thành đình công. ILO ghi nhận trọng tài bắt buộc có thể được sử dụng trong những trường hợp đặc biệt, nhất là khi đình công bị hạn chế hoặc bị cấm trong các dịch vụ thiết yếu theo tiêu chuẩn của ILO; đồng thời, cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả có ý nghĩa trong việc duy trì QHLĐ ổn định và hợp tác.

TTLĐ vì vậy có thể thực hiện hai chức năng có quan hệ chặt chẽ với nhau. Một mặt, trọng tài là cơ chế thay thế hoặc bổ trợ nhằm giải quyết bế tắc trong tranh chấp tập thể, qua đó hạn chế khả năng chuyển hóa tranh chấp thành đình công. Mặt

[84] Mallet, P., Flayyih, N., & Abdijabar, Z.G. (2022), Controversial issues about the role of arbitration in individual labor disputes: A comparative study, *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 25(S3), 1-13.

khác, trọng tài là cơ chế dự phòng của thương lượng tập thể, tạo ra một phương án giải quyết khi các bên không thể đạt được thỏa thuận. Chính sự tồn tại của cơ chế này có thể tạo động lực để các bên tiếp tục thương lượng một cách thiện chí và thực chất, bởi các bên biết rằng bế tắc cuối cùng vẫn có thể được đưa tới một cơ chế giải quyết có tính quyết định. Theo ILO, thương lượng tập thể về bản chất là quá trình tự nguyện nhằm xác lập điều kiện lao động và điều chỉnh quan hệ giữa NLĐ, NSDLĐ và các tổ chức của họ; một cơ chế giải quyết tranh chấp thích hợp là một bộ phận cần thiết để bảo đảm tính liên tục của quá trình này.

1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

1.2.1. Khái niệm, đặc điểm của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

1.2.1.1. Khái niệm pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Trong khoa học pháp lý hiện đại, pháp luật không chỉ được nhận diện như một hệ thống các quy tắc xử sự mang tính bắt buộc chung, mà còn là công cụ thể chế hóa các lựa chọn chính sách của Nhà nước trong việc tổ chức, điều chỉnh và định hình các quan hệ xã hội. Trong lĩnh vực QHLĐ, cách tiếp cận này đòi hỏi việc nhận thức pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không thể chỉ được hiểu như các quy định về thủ tục, mà phải được nhìn nhận như một hệ thống quy phạm - thiết chế phản ánh cách thức Nhà nước tổ chức, kiểm soát và phân bổ quyền lực trong quá trình giải quyết xung đột lao động giữa các bên.

Nếu nghiên cứu TTLĐ nhằm làm rõ bản chất, vị trí và phương thức vận hành của trọng tài, thì nghiên cứu pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài hướng đến việc xác định những quy tắc pháp lý nào được Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận để điều chỉnh các quan hệ phát sinh từ việc sử dụng trọng tài trong giải quyết TCLĐ.

Khái niệm này trước hết cần được tiếp cận từ đối tượng điều chỉnh. Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không điều chỉnh toàn bộ QHLĐ, cũng không điều chỉnh toàn bộ hoạt động trọng tài nói chung, mà tập trung vào những quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình sử dụng trọng tài để giải quyết TCLĐ. Đó là các

quan hệ liên quan đến việc đưa tranh chấp ra trọng tài; xác định loại tranh chấp thuộc phạm vi trọng tài; xác định chủ thể có thẩm quyền giải quyết; xác lập quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình trọng tài; xác định cách thức xem xét, giải quyết tranh chấp; và xác định giá trị pháp lý của kết quả giải quyết tranh chấp. Phạm vi của pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được xác định bởi sự kết hợp của hai yếu tố: Yếu tố "trọng tài" làm phát sinh các yêu cầu pháp lý liên quan đến việc trao quyền cho bên thứ ba độc lập, trung lập đưa ra quyết định đối với tranh chấp. Yếu tố "lao động" quyết định phạm vi và nội dung của các quy định đó, bởi TCLĐ phát sinh trong quan hệ xã hội có những đặc thù riêng, bao gồm quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ, QHLĐ tập thể và sự hiện diện của các tổ chức đại diện trong QHLĐ. Do vậy, không thể đồng nhất pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài với pháp luật về trọng tài nói chung. Pháp luật về trọng tài nói chung có thể thiết lập những nguyên tắc chung về thỏa thuận trọng tài, thẩm quyền của trọng tài, thủ tục trọng tài, quyết định trọng tài và cơ chế kiểm soát của Tòa án. Trong khi đó, pháp luật về TTLĐ phải giải quyết thêm những vấn đề phát sinh từ đặc thù của TCLĐ, chẳng hạn như loại tranh chấp nào có thể được giải quyết bằng trọng tài, mối quan hệ giữa trọng tài với thương lượng tập thể, hòa giải và đình công, cũng như mức độ tham gia của Nhà nước và các đối tác xã hội trong cơ chế trọng tài.

Đặc biệt, sự khác biệt giữa tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích có ý nghĩa quan trọng đối với việc xác định nội hàm của pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. ILO ghi nhận rằng trong nhiều hệ thống pháp luật, trọng tài có thể được sử dụng để giải quyết tranh chấp về quyền, trong khi một số hệ thống còn sử dụng trọng tài đối với tranh chấp về lợi ích. Điều này cho thấy không thể xác định nội hàm của pháp luật về TTLĐ chỉ dựa vào việc "giải quyết tranh chấp bằng quyết định của bên thứ ba", mà phải xem xét loại tranh chấp mà pháp luật cho phép đưa ra trọng tài và cách thức pháp luật trao quyền giải quyết đối với từng loại tranh chấp.

Bên cạnh đó, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được hình thành tại giao điểm giữa quyền tự định đoạt của các bên và quyền lực pháp lý của thiết chế giải quyết tranh chấp. Điều này thể hiện rõ trong trọng tài tự nguyện. Khuyến

nghị số 92 của ILO về hòa giải và trọng tài tự nguyện năm 1951 đề cập đến trường hợp tranh chấp được đưa ra trọng tài để giải quyết cuối cùng trên cơ sở sự đồng ý của tất cả các bên và khuyến nghị các bên chấp nhận phán quyết trọng tài. Tuy nhiên, khi cơ chế trọng tài đã được kích hoạt theo quy định pháp luật hoặc theo thỏa thuận hợp lệ, trọng tài phải hoạt động theo những quy tắc pháp lý nhất định và kết quả giải quyết được pháp luật xác định giá trị.

Bởi vậy, xét về nội dung điều chỉnh, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài có thể được nhận diện qua ba nhóm quan hệ cơ bản: (1) Nhóm quan hệ liên quan đến việc xác lập và sử dụng quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp bằng trọng tài (gồm các quy định xác định điều kiện để tranh chấp được đưa ra trọng tài, chủ thể có quyền yêu cầu, phạm vi tranh chấp thuộc thẩm quyền trọng tài và mối quan hệ giữa trọng tài với các phương thức giải quyết tranh chấp khác). (2) Nhóm quan hệ phát sinh trong quá trình giải quyết tranh chấp bằng trọng tài (gồm các quy định về chủ thể giải quyết tranh chấp, quyền và nghĩa vụ của các bên, trình tự và thủ tục giải quyết, việc cung cấp và xem xét thông tin, chứng cứ, ban hành quyết định giải quyết tranh chấp). (3) Nhóm quan hệ liên quan đến kết quả và hiệu lực của việc giải quyết tranh chấp bằng trọng tài (gồm các quy định xác định giá trị pháp lý của quyết định trọng tài, mức độ chung thẩm và ràng buộc của quyết định, khả năng thi hành, phạm vi và phương thức kiểm soát của Tòa án đối với kết quả trọng tài). Việc phân chia trên cho thấy pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là một chỉnh thể pháp lý điều chỉnh toàn bộ quá trình từ khi hình thành khả năng sử dụng trọng tài, quá trình giải quyết cho đến khi kết quả trọng tài được thực hiện. Cách tiếp cận này cũng phù hợp với quan điểm của ILO rằng một hệ thống giải quyết TCLĐ hiệu quả phải được xem xét như một hệ thống thể chế tổng thể, bao gồm cả cơ chế phòng ngừa, giải quyết tranh chấp và khả năng cung cấp biện pháp khắc phục hữu hiệu.

Từ những phân tích trên có thể hiểu pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là hệ thống các nguyên tắc, quy phạm và thiết chế pháp lý do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận, quy định về cơ sở xác lập thẩm quyền, tính chất thiết chế, trình tự, thủ tục và hiệu lực pháp lý của trọng tài trong việc giải quyết các tranh

chấp phát sinh từ QHLĐ; đồng thời xác định mức độ tự chủ của các bên, mức độ can thiệp của Nhà nước và chức năng điều hòa lợi ích xã hội của cơ chế này, nhằm bảo đảm việc giải quyết tranh chấp được thực hiện một cách công bằng, hiệu quả và góp phần duy trì QHLĐ ổn định, hài hòa và tiến bộ.

1.2.1.2. Đặc điểm của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Một là, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài thể hiện sự kết hợp giữa quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp với sự kiểm soát của Nhà nước.

Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ghi nhận và bảo đảm cho các bên trong QHLĐ quyền lựa chọn trọng tài như một phương thức giải quyết tranh chấp thay thế cho tòa án. Quyền tự định đoạt thể hiện ở việc các bên có quyền thỏa thuận có hay không sử dụng trọng tài; lựa chọn trọng tài viên; trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp. Về bản chất, đây là sự kéo dài của nguyên tắc tự do hợp đồng trong lĩnh vực lao động, đặc biệt trong TCLĐTT, nơi mà TƯLĐTT đóng vai trò nền tảng xác lập cơ chế trọng tài.

Tuy nhiên, QHLĐ chịu sự chi phối bởi tương quan quyền lực giữa NLĐ và NSDLĐ, lợi ích công cộng như ổn định kinh tế - xã hội. Vì vậy, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài luôn đặt quyền tự định đoạt này trong một khuôn khổ kiểm soát nhất định của Nhà nước. Sự kiểm soát của Nhà nước thể hiện thông qua việc: (i) thiết lập các giới hạn pháp lý đối với quyền lựa chọn và vận hành trọng tài như: thẩm quyền trọng tài; tiêu chuẩn trọng tài viên; nguyên tắc tố tụng; cơ chế thi hành hoặc hủy phán quyết trọng tài; và (ii) thiết lập các trường hợp áp dụng trọng tài bắt buộc đối với TCLĐTT liên quan đến lợi ích công cộng hoặc các lĩnh vực thiết yếu.

Từ góc độ cấu trúc pháp lý, có thể thấy đặc điểm này được hình thành từ sự tương tác giữa hai nhóm quy phạm: (i) các quy phạm trao quyền cho phép và bảo đảm các bên thực hiện quyền tự định đoạt trong việc lựa chọn và tổ chức trọng tài; và (ii) các quy phạm hạn chế đặt ra các giới hạn và điều kiện nhằm kiểm soát việc thực hiện quyền đó.

Hai là, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài mang tính chất liên ngành, thể hiện sự giao thoa giữa luật pháp lao động, pháp luật tố tụng và pháp luật về tổ chức quyền lực nhà nước. Không giống trọng tài thương mại vốn được điều chỉnh chủ yếu bởi các đạo luật chuyên sâu về trọng tài thương mại, pháp luật về TTLĐ thường không tồn tại dưới dạng một đạo luật độc lập mà được lồng ghép trong các đạo luật điều chỉnh QHLĐ hoặc trong các văn bản luật về lao động. Cách tiếp cận này phản ánh quan điểm coi TTLĐ là một bộ phận của cơ chế điều chỉnh QHLĐ, chứ không đơn thuần là một phương thức giải quyết tranh chấp mang tính kỹ thuật. Cấu trúc pháp lý của pháp luật về TTLĐ vì vậy mang tính phức hợp, bao gồm: các quy định về thẩm quyền, nguyên tắc hoạt động của trọng tài; quy định về chủ thể giải quyết TCLĐ bằng trọng tài; trình tự, thủ tục tố tụng TTLĐ; và hiệu lực phán quyết trọng tài. Tính liên ngành phản ánh bản chất đặc thù của QHLĐ - một loại quan hệ vừa mang tính dân sự - hợp đồng, vừa chịu sự chi phối mạnh mẽ của yếu tố công và chính sách xã hội.

Ba là, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài có tính linh hoạt trong thiết kế thủ tục nhưng vẫn đảm bảo sự kiểm soát về tính hợp pháp của phán quyết.

Khác với tố tụng tại tòa án vốn được chuẩn hóa chặt chẽ, thủ tục trọng tài cho phép các bên tranh chấp chủ động thỏa thuận và định hình nhiều yếu tố cốt lõi của quá trình giải quyết, bao gồm: lựa chọn trọng tài viên, xác định quy tắc tố tụng áp dụng, thời hạn giải quyết, hình thức phiên họp (trực tiếp hoặc trực tuyến), cách thức thu thập và đánh giá chứng cứ. Pháp luật không áp đặt một quy trình cứng nhắc, mà thiết kế các quy phạm mang tính định hướng, cho phép các bên và hội đồng trọng tài điều chỉnh phù hợp với hoàn cảnh cụ thể.

Bên cạnh đó, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài thiết lập các cơ chế kiểm soát nhằm bảo đảm tính hợp pháp của phán quyết trọng tài. Trong quá trình trọng tài, pháp luật quy định các nguyên tắc tố tụng bắt buộc mà các bên và hội đồng trọng tài phải tuân thủ, định hình khuôn khổ pháp lý tối thiểu cho sự linh hoạt của thủ tục, ngăn ngừa nguy cơ lạm dụng quyền tự định đoạt. Ngoài ra, pháp luật thường cho phép tòa án xem xét và hủy phán quyết trọng tài trong những

trường hợp nhất định như: vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng; nội dung phán quyết trái với các nguyên tắc cơ bản của pháp luật hoặc trật tự công. Cơ chế này không nhằm xét lại nội dung tranh chấp, mà tập trung vào việc kiểm tra tính hợp pháp của phán quyết. Nhờ đó, pháp luật vừa bảo đảm tính chung thẩm và hiệu quả của trọng tài, vừa duy trì sự giám sát cần thiết để bảo vệ trật tự pháp lý và lợi ích công cộng.

Đặc điểm này cho phép pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đạt được sự cân bằng giữa hai yêu cầu cơ bản: một mặt, bảo đảm tính nhanh chóng, linh hoạt và phù hợp với thực tiễn QHLĐ; mặt khác, duy trì tính chính danh và độ tin cậy của phán quyết thông qua sự kiểm soát pháp lý.

Bốn là, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài hướng tới bảo đảm đồng thời việc giải quyết tranh chấp và duy trì QHLĐ.

Xuất phát từ đặc trưng bản chất của QHLĐ là quan hệ pháp lý có tính liên tục, NLĐ và NSDLĐ vẫn tiếp tục thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình hoặc tiếp tục duy trì quan hệ đại diện giữa tổ chức của NLĐ và NSDLĐ sau khi tranh chấp được giải quyết. Vì vậy, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được thiết kế theo hướng vừa bảo đảm giải quyết tranh chấp đúng pháp luật, hướng tới phòng ngừa đình công, vừa tạo điều kiện để các bên tiếp tục đối thoại, hợp tác và duy trì QHLĐ. Đối với TCLĐTT yêu cầu này càng có ý nghĩa quan trọng bởi kết quả giải quyết TCLĐTT không chỉ ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của các bên trực tiếp tham gia tranh chấp mà còn tác động đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, việc làm của NLĐ và sự ổn định của thị trường lao động. Do đó, khác với pháp luật về trọng tài thương mại chủ yếu hướng tới giải quyết dứt điểm tranh chấp phát sinh từ quan hệ thương mại, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài còn thực hiện chức năng duy trì QHLĐ hài hòa, ổn định và cân bằng lợi ích giữa NLĐ, NSDLĐ và lợi ích công cộng.

1.2.1.3. Một số mô hình trọng tài lao động trên thế giới.

TTLĐ trên thế giới không tồn tại dưới một mô hình duy nhất. Sự khác biệt không chỉ thể hiện ở tên gọi hoặc cơ cấu tổ chức của thiết chế trọng tài mà còn ở

nguồn gốc thẩm quyền của trọng tài, mức độ tự nguyện của các bên, mối quan hệ giữa trọng tài với thương lượng tập thể và Nhà nước, phạm vi tranh chấp được giải quyết, cũng như giá trị pháp lý của quyết định trọng tài. ILO cũng ghi nhận sự đa dạng này khi cho rằng cơ chế TTLĐ có thể được thiết lập trên cơ sở pháp luật hoặc thỏa thuận tập thể, được vận hành theo phương thức tự nguyện hoặc bắt buộc, bởi cá nhân hoặc thiết chế tập thể, với những phương thức lựa chọn trọng tài viên và tổ chức hội đồng khác nhau[85]; chính sự khác biệt về thiết kế thể chế và thủ tục là một trong những nguyên nhân tạo nên tính đa dạng của các hệ thống giải quyết TCLĐ trên thế giới.[86]

Một trong những mô hình điển hình là TTLĐ dựa trên thương lượng tập thể, tiêu biểu ở Hoa Kỳ. TTLĐ Hoa Kỳ về cơ bản được hình thành từ TƯLĐTT (CBA). Thỏa ước tập thể thường thiết lập một cơ chế khiếu nại và trọng tài (grievance-arbitration procedure) để giải quyết những bất đồng phát sinh trong quá trình giải thích hoặc áp dụng thỏa ước. Cơ sở pháp lý quan trọng của mô hình này được hình thành từ §301 của Đạo luật Quan hệ Quản lý Lao động năm 1947 và được phát triển thông qua án lệ của Tòa án Tối cao Hoa Kỳ. Trong án lệ Textile Workers Union of America v. Lincoln Mills of Alabama, 353 U.S. 448 (1957), Tòa án Tối cao khẳng định khả năng cưỡng chế thực hiện cam kết trọng tài trong thỏa ước tập thể và nhấn mạnh vai trò của cơ chế khiếu nại - trọng tài trong việc thúc đẩy hòa bình công nghiệp. Từ đó, trọng tài không đơn thuần là một phương thức ADR bên ngoài QHLĐ mà trở thành một bộ phận của cơ chế thực hiện và duy trì thỏa ước tập thể.[87] Đặc trưng này được phát triển rõ hơn trong "Steelworkers Trilogy" năm 1960. Tòa án xác định rằng nghĩa vụ trọng tài có nguồn gốc từ hợp đồng và một bên không thể bị buộc đưa ra trọng tài một tranh chấp mà họ không cam kết trọng tài; tuy nhiên, khi thỏa ước đã có điều khoản trọng tài, các nghi ngờ về phạm vi áp dụng thường

[85] ILO Governing Body, *GB.274/3 - Labour dispute settlement mechanisms.* https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb274/gb-3.htm, truy cập 24/8/2026.
[86] ILO (2023), *Access to labour justice: Comparative law and practice on labour disputes prevention and resolution*, ILO: Geneva.
[87] U.S. Supreme Court, *Textile Workers Union of America v Lincoln Mills of Alabama*, *353 U.S. 448 (1957),* https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/415/36, truy cập 24/8/2026.

được giải thích theo hướng ủng hộ trọng tài.[88] Nguyên tắc này tiếp tục được Tòa án Tối cao khẳng định trong AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers of America, 475 U.S. 643 (1986).[89]

Trọng tài viên trong mô hình Hoa Kỳ được các bên lựa chọn hoặc được lựa chọn theo cơ chế đã thỏa thuận trong CBA. Các tổ chức chuyên nghiệp như Hiệp hội Trọng tài Hoa Kỳ (AAA) có thể cung cấp dịch vụ quản lý và danh sách trọng tài viên. Tòa án Tối cao nhấn mạnh rằng trọng tài viên được giao nhiệm vụ giải thích và áp dụng CBA; quyết định của trọng tài phải có cơ sở từ chính thỏa ước tập thể, Tòa án không thay thế đánh giá của trọng tài về nội dung tranh chấp bằng đánh giá của mình mà chỉ có thể từ chối thi hành khi phán quyết vượt quá giới hạn quyền hạn được trao.[90]

Như vậy, TTLĐ Hoa Kỳ là một cơ chế tài phán được các bên thiết lập thông qua thương lượng tập thể và được pháp luật bảo đảm thực hiện. Đây là mô hình thể hiện rõ nhất tư tưởng trao quyền tự quản QHLĐ cho các bên, trong đó trọng tài là một phần của thiết chế thương lượng tập thể hơn là một bộ phận của bộ máy hành chính nhà nước. Có thể khái quát mô hình Hoa Kỳ bằng ba đặc điểm: (1) Nguồn gốc thẩm quyền: chủ yếu từ CBA và thỏa thuận của các bên; (2) Chức năng: giải quyết khiếu nại phát sinh từ việc giải thích, áp dụng hoặc thực hiện CBA; (3) Quan hệ với Nhà nước: Nhà nước không trực tiếp giải quyết tranh chấp thông qua một cơ quan trọng tài hành chính, mà tạo khuôn khổ pháp lý và cơ chế tư pháp để bảo đảm thực hiện thỏa thuận trọng tài và phán quyết trọng tài.

Singapore lại xây dựng mô hình TTLĐ có mức độ thể chế hóa và tham gia của Nhà nước cao hơn, Tòa Trọng tài công nghiệp (IAC) thiết lập trên cơ sở Đạo luật Quan hệ Công nghiệp năm 1960. Singapore thiết kế IAC như một thiết chế chuyên trách nằm trong một hệ thống QHLĐ được Nhà nước thiết kế theo chuỗi

---

[88] U.S. Supreme Court, *United Steelworkers of America v Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960).*
[89] U.S. Supreme Court, *AT&T Technologies, Inc. v Communications Workers of America, 475 U.S. 643 (1986),* https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/475/643, truy cập 24/8/2026.
[90] U.S. Supreme Court, *United Steelworkers of America v Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593* (1960), https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/363/593, truy cập 24/8/2026.

thương lượng - hòa giải - trọng tài.[91] Vai trò của IAC không chỉ mang tính chất của một trọng tài tư nhân mà có thẩm quyền xem xét và trọng tài các tranh chấp thương mại trong những trường hợp thuộc phạm vi luật định. Phán quyết của IAC mang tính chung thẩm và ràng buộc cao[92]. Kết quả của trọng tài không chỉ là một khuyến nghị đối với các bên mà có giá trị pháp lý ràng buộc và được bảo đảm thực hiện.

Mô hình Singapore thể hiện rõ sự kết hợp giữa trọng tài và quản trị QHLĐ ở cấp độ quốc gia. Luật không chỉ quy định về trọng tài mà còn quy định về công nhận công đoàn, thương lượng tập thể, hòa giải, các cuộc họp bắt buộc và hòa giải ba bên. Cấu trúc này phản ánh quan niệm rằng giải quyết TCLĐ không đơn thuần nhằm xử lý một vụ tranh chấp cụ thể mà còn nhằm duy trì ổn định và trật tự của QHLĐ. Vì vậy, có thể khái quát mô hình Singapore bằng các đặc điểm: (1) trọng tài được tổ chức trong một thiết chế công chuyên trách; (2) thiết chế trọng tài có vị trí tương đối độc lập về chức năng nhưng nằm trong khuôn khổ quản trị QHLĐ của Nhà nước; (3) trọng tài gắn với thương lượng tập thể và hòa giải; (4) phán quyết có tính ràng buộc và chung thẩm cao; (5) Tòa Trọng tài Công nghiệp có quyền hạn đáng kể trong việc giải quyết tranh chấp và bảo đảm hiệu lực của phán quyết.

TTLĐ Trung Quốc lại được thiết kế như một thiết chế công lập chuyên biệt và là thủ tục bắt buộc trước khi tranh chấp được đưa ra Tòa án.[93] Ủy ban trọng tài giải quyết TCLĐ được cấu thành bởi đại diện ba bên; có nhiệm vụ bổ nhiệm, miễn nhiệm trọng tài viên, thụ lý và giải quyết vụ việc, thảo luận những vụ việc lớn hoặc phức tạp và thực hiện giám sát hoạt động trọng tài. Thẩm quyền trọng tài được thiết lập trực tiếp bởi pháp luật. Các bên có quyền yêu cầu trọng tài khi phát sinh tranh chấp thuộc phạm vi luật định. Tuy nhiên, trong mô hình Trung Quốc, giá trị pháp lý không đồng nhất giữa các phán quyết trọng tài. Một số loại tranh chấp nhất định phán quyết có tính chung thẩm[94]; NLĐ vẫn có quyền khởi kiện trong thời hạn 15

[91] Phần II, phần III, phần IV, phần IV-A, phần V, Đạo luật Quan hệ Công nghiệp năm 1960 của Singapore.
[92] Điều 40, điều 47 Đạo luật Quan hệ công nghiệp năm 1960 của Singapore.
[93] Điều 5 Luật Hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 của Trung Quốc.
[94] Điều 47 Luật Hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 quy định phán quyết chung thẩm đối với một số tranh chấp về tiền lương, chi phí y tế do tai nạn lao động, bồi thường kinh tế hoặc bồi

ngày; NSDLĐ không có quyền khởi kiện theo cùng cơ chế mà chỉ có thể yêu cầu Tòa án hủy phán quyết trên những căn cứ pháp luật quy định. Đối với những tranh chấp khác cho phép một bên không đồng ý với phán quyết được khởi kiện tại Tòa án trong thời hạn 15 ngày; nếu không khởi kiện trong thời hạn này thì phán quyết có hiệu lực pháp luật. Khi quyết định đã có hiệu lực mà một bên không tự nguyện thực hiện, bên còn lại có thể yêu cầu Tòa án thi hành. Như vậy, TTLĐ Trung Quốc mang tính hành chính - tư pháp kết hợp, trong đó trọng tài là một thiết chế công có tính tiền tố tụng nhưng mức độ chung thẩm của phán quyết được phân hóa theo loại tranh chấp.

Từ các mô hình điển hình nêu trên có thể nhận thấy rằng, sự khác biệt giữa các hệ thống pháp luật không chỉ là sự khác biệt về kỹ thuật lập pháp, mà phản ánh những lựa chọn chính sách cơ bản liên quan đến mức độ tự chủ của các bên, mức độ can thiệp của Nhà nước và chức năng xã hội của cơ chế trọng tài. Trên cơ sở đó, có thể khái quát các dấu hiệu pháp lý cốt lõi của pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài bao gồm: (i) cơ sở xác lập thẩm quyền của trọng tài (từ thỏa thuận hay từ quyền lực công); (ii) tính chất thiết chế của trọng tài (tự quản tư, bán tài phán hay tài phán công); (iii) hiệu lực pháp lý của phán quyết (từ khuyến nghị đến chung thẩm và cưỡng chế thi hành); (iv) mức độ và phương thức can thiệp của Nhà nước; (v) chức năng của trọng tài trong việc vừa giải quyết tranh chấp vừa ổn định QHLĐ. Các dấu hiệu này đồng thời phản ánh tính liên ngành của pháp luật về TTLĐ, nằm ở giao điểm của pháp luật lao động, pháp luật tố tụng và pháp luật về tổ chức quyền lực nhà nước.

1.2.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là một thiết chế pháp lý mang tính đặc thù, phản ánh sự kết hợp giữa tính chất tư pháp và tính tự quản trong QHLĐ. Việc tuân thủ các nguyên tắc cơ bản trong giải quyết TCLĐ bằng trọng không chỉ là cơ sở pháp lý cho hoạt động của trọng tài viên mà còn là nền tảng để bảo đảm sự công

---

thường thiệt hại dưới ngưỡng luật định và một số tranh chấp liên quan đến thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội và việc áp dụng tiêu chuẩn lao động của Nhà nước.

bằng, hiệu quả và bền vững trong QHLĐ; góp phần củng cố niềm tin của các bên vào TTLĐ. Có thể khái quát một số nguyên tắc cơ bản sau:

1.2.2.1. Nguyên tắc đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động

Quyền tự định đoạt bắt nguồn từ nguyên tắc tự do hợp đồng. So với quan hệ dân sự, QHLĐ chịu sự điều chỉnh chặt chẽ hơn do tính chất bất cân xứng giữa các bên, song yếu tố thỏa thuận vẫn giữ vai trò nền tảng. Khi phát sinh TCLĐ, việc trao cho các bên quyền tự định đoạt trong quá trình giải quyết tranh chấp là sự tiếp nối quyền tự do đã được xác lập trong giai đoạn hình thành quan hệ. Khác với các tranh chấp thuần túy về quyền tài sản, TCLĐ có thể ảnh hưởng đến ổn định sản xuất, trật tự xã hội và QHLĐ dài hạn giữa các bên. Vì vậy, đảm bảo quyền tự định đoạt không chỉ nhằm tôn trọng ý chí của các bên, mà còn là cơ sở để đạt được các giải pháp linh hoạt, phù hợp với thực tiễn.

Quyền tự định đoạt thể hiện trước hết ở việc các bên chủ động, tự nguyện trong việc lựa chọn trọng tài là phương thức giải quyết TCLĐ mà không bị ép buộc và sẽ ưu tiên áp dụng cơ chế này để giải quyết tranh chấp. Ví dụ, Luật Hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 của Trung Quốc quy định, trường hợp xảy ra TCLĐ mà các bên không muốn yêu cầu cơ quan hòa giải hoặc hòa giải không thành hoặc không thực hiện thỏa thuận hòa giải thành thì có thể gửi đơn yêu cầu trọng tài đến hội đồng trọng tài[95]. Hay Bộ luật Lao động năm 2019 của Việt Nam quy định "trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp".

Quyền tự định đoạt còn thể hiện ở việc các bên có quyền lựa chọn hội đồng trọng tài hoặc trọng tài viên có chuyên môn và kinh nghiệm xét xử TCLĐ mà họ tin tưởng, phù hợp với nhu cầu của mình. Ví dụ, pháp luật lao động Việt Nam quy định: "đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách TTVLĐ"[96]. Ngoài ra, quyền tự định đoạt còn thể hiện ở việc các bên tranh chấp có

[95] Điều 5 Luật Hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động Cộng hòa nhân dân Trung Hoa năm 2007.
[96] Khoản 4 Điều 185 BLLĐ năm 2019.

thể thỏa thuận về thủ tục trọng tài, quy trình, cách thức trình bày và tranh luận trong phiên giải quyết tranh chấp tại TTLĐ.

Trong pháp luật trọng tài thương mại, nguyên tắc tự do ý chí giữ vai trò tuyệt đối và là cơ sở tồn tại của toàn bộ cơ chế trọng tài. Không có thỏa thuận trọng tài thì không tồn tại quyền tài phán trọng tài. Pháp luật trọng tài thương mại vì vậy chủ yếu xoay quanh việc: bảo vệ hiệu lực thỏa thuận trọng tài; hạn chế sự can thiệp của Tòa án; bảo đảm quyền lựa chọn trọng tài viên; cho phép các bên tự quyết định thủ tục tố tụng và luật áp dụng. Trong khi đó, pháp luật TTLĐ không tuyệt đối hóa nguyên tắc tự do thỏa thuận. Trong nhiều hệ thống pháp luật, đặc biệt đối với TCLĐTT hoặc các ngành thiết yếu, Nhà nước có thể áp dụng cơ chế trọng tài bắt buộc để bảo vệ lợi ích công cộng và ngăn ngừa đình công gây bất ổn xã hội. Pháp luật TTLĐ luôn phải dung hòa giữa quyền tự định đoạt của các bên và yêu cầu bảo vệ trật tự công cộng lao động.

1.2.2.2. Nguyên tắc đảm bảo tính độc lập của trọng tài viên trong quá trình giải quyết tranh chấp

Nguyên tắc bảo đảm tính độc lập của trọng tài viên bắt nguồn từ yêu cầu bảo đảm công lý khách quan trong hoạt động giải quyết tranh chấp. Mọi cơ chế tài phán, dù là tòa án hay trọng tài, đều phải đáp ứng chuẩn mực tối thiểu là người ra quyết định phải độc lập với các bên tranh chấp và không bị chi phối bởi bất kỳ lợi ích hay áp lực nào có thể làm sai lệch kết quả giải quyết. Đây là biểu hiện cụ thể của nguyên tắc pháp quyền và nguyên tắc công bằng trong tố tụng. Trong giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, yêu cầu này càng trở nên quan trọng do đặc thù của QHLĐ tồn tại sự bất cân xứng về vị thế giữa các bên. Hơn nữa, TTLĐ ở nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam, được tổ chức theo cơ chế ba bên, tiềm ẩn nguy cơ làm giảm tính khách quan nếu không có cơ chế bảo đảm độc lập thực chất của từng trọng tài viên.

Thứ nhất, tính độc lập thể hiện ở tổ chức và vị thế pháp lý của trọng tài viên. Trọng tài viên khi tham gia giải quyết tranh chấp phải hoạt động với tư cách độc lập, không chịu sự chỉ đạo của bất kỳ cơ quan, tổ chức hay cá nhân nào, kể cả cơ quan đã bổ nhiệm hoặc các bên tranh chấp.

Thứ hai, độc lập trong nhận thức và ra quyết định. Trọng tài viên phải đưa ra kết luận dựa trên chứng cứ và quy định pháp luật, không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài như áp lực kinh tế, quan hệ cá nhân hay định kiến chủ quan. Nội dung này gắn liền với yêu cầu về tính vô tư, khách quan, được cụ thể hóa thông qua các quy định về xung đột lợi ích, nghĩa vụ công khai các mối quan hệ có thể ảnh hưởng đến tính vô tư, cũng như cơ chế từ chối hoặc thay thế trọng tài viên khi có căn cứ nghi ngờ về tính độc lập.

Thứ ba, độc lập trong quá trình tố tụng. Trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp, trọng tài viên phải bảo đảm rằng các bên được đối xử bình đẳng, có cơ hội ngang nhau trong việc trình bày ý kiến và chứng cứ. Điều này không chỉ là yêu cầu về thủ tục, mà còn là biểu hiện cụ thể của tính độc lập, bởi lẽ sự thiên vị về thủ tục thường là dấu hiệu của sự thiếu độc lập trong thực chất.

1.2.2.3. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động minh bạch, khách quan, nhanh chóng, đúng pháp luật

Đây là nguyên tắc chung trong giải quyết tranh chấp với mục đích chính là đảm bảo quyền lợi cho các bên và hạn chế tối đa tổn thất xảy ra. Giải quyết TCLĐ phải đảm bảo minh bạch, khách quan cho mọi chủ thể tham gia, trong đó yêu cầu các trọng tài viên vô tư, khách quan, công bằng. Luật Hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động Trung Quốc năm 2007 quy định trọng tài viên sẽ phải rút lui khỏi vụ việc trong trường hợp là một bên trong vụ tranh chấp hoặc là người thân thích của một bên; có mối quan hệ khác với các bên trong vụ tranh chấp và có thể ảnh hưởng đến phán quyết công bằng. Trong trường hợp trọng tài viên gặp gỡ riêng với một bên hoặc nhận chiêu đãi, quà tặng từ các bên hoặc có hành vi đút lót, nhận hối lộ, sơ suất để tư lợi hoặc ra phán quyết trái pháp luật thì phải chịu trách nhiệm pháp lý theo quy định và bị Ủy ban trọng tài sa thải.

Giải quyết TCLĐ không chỉ đảm bảo tuân thủ pháp luật, TƯLĐTT, HĐLĐ, nội quy, quy chế lao động của doanh nghiệp mà còn phải dựa vào lẽ công bằng, đảm bảo lợi ích công cộng, lợi ích chung của toàn xã hội. Bởi vậy, yếu tố chi phối khi trọng tài viên ra phán quyết trọng tài là: chi phí sinh hoạt của NLĐ, khả năng

chi trả của NSDLĐ, mức tiền lương ở các đơn vị sử dụng lao động tương tự trong cùng ngành nghề hoặc cùng địa phương, sự phát triển kinh tế (bao gồm nhu cầu hình thành vốn, duy trì và tạo việc làm, cơ cấu tiền lương phù hợp, việc duy trì sức mua của tiền lương, việc thúc đẩy cạnh tranh của sản phẩm trong nước), lợi ích công cộng, điều kiện kinh tế xã hội của đất nước[97]. Tại Brazil, khi xem xét các vấn đề liên quan đến tiền công, các tòa án TTLĐ được yêu cầu đưa ra quyết định phải dựa vào mức lương bình quân của nhóm công nhân liên quan và tính đến ảnh hưởng của điều chỉnh lại tiền công lên nền kinh tế cộng đồng và quốc gia, tính đến sự thỏa đáng/ thích hợp của những điều chỉnh đối với nhu cầu tối thiểu của NLĐ và gia đình họ, sự mất giá của sức mua trung bình. Các tòa án trọng tài ở Hy Lạp phải xem xét và đánh giá những nhu cầu kinh tế, xã hội được đáp ứng bởi công việc kinh doanh đang bàn đến, sự ổn định tài chính của chúng và hiệu quả kỹ thuật, mức lương trong mối quan hệ với giá sinh hoạt, những điều kiện và bản chất của việc làm, lợi ích chung của nền kinh tế quốc gia. Ở Singapore, tòa án trọng tài công nghiệp không chỉ quan tâm đến lợi ích của những người liên quan trực tiếp mà còn quan tâm tới lợi ích cộng đồng nói chung và đặc biệt là điều kiện của nền kinh tế quốc dân[98].

Giải quyết TCLĐ nhanh chóng là nhu cầu của chính các bên tranh chấp và bản thân TTLĐ, đây chính là ưu điểm vượt trội của tố tụng trọng tài so với tố tụng tòa án[99]. Pháp luật các nước quy định cụ thể thời hạn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ngắn hơn rất nhiều so với thời hạn giải quyết vụ án lao động tại tòa án. Theo pháp luật Trung Quốc, trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày nhận đơn yêu cầu trọng tài, HĐTT phải ra phán quyết về vụ TCLĐ. Campuchia quy định thời hạn là 15 ngày. Malaysia và Singapore quy định thời hạn giải quyết tranh chấp là 30 ngày. Để đảm bảo thực hiện giải quyết TCLĐ bằng trọng tài nhanh chóng, pháp luật các nước còn quy định trình tự, thủ tục giải quyết đơn giản, linh hoạt, thực hiện nguyên tắc giải quyết một lần, phán quyết trọng tài là chung thẩm...

---

[97] Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), *Campuchia (1997), Bản dịch tiếng Việt trong pháp luật lao động của các nước Asean*, Nxb Lao động Xã hội.
[98] Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội (2016), *Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, tr. 322-323.
[99] Nguyễn Xuân Thu (2008), *"Cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam",* Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.24.

1.2.2.4. Nguyên tắc bảo mật trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Tính bảo mật là một đặc tính quan trọng của trọng tài, góp phần tạo nên lợi thế cạnh tranh so với xét xử tại tòa án. Bảo mật được hiểu là nghĩa vụ giữ kín thông tin về quá trình tố tụng, tài liệu, chứng cứ và cả phán quyết trọng tài, trừ khi có sự đồng thuận của các bên hoặc pháp luật quy định khác. Trong TCLĐ, tố tụng trọng tài có thể diễn ra công khai hoặc bảo mật, tùy theo thỏa thuận của các bên. Thông thường, trọng tài viên hoặc HĐTTLĐ sẽ giữ bí mật nếu có yêu cầu. Trong môi trường lao động, "tính bảo mật trong trọng tài đặc biệt quan trọng trong các TCLĐ, nơi mà tổn hại về danh tiếng có thể không tương xứng với vấn đề pháp lý cơ bản"[100]. Do đó, trọng tài thường được lựa chọn để đảm bảo tính kín đáo, hạn chế tác động tiêu cực đến uy tín và lợi ích kinh tế.

Mức độ bảo mật trong tố tụng trọng tài không hoàn toàn cố định mà phụ thuộc vào hệ thống pháp luật và quy tắc trọng tài áp dụng. Hiện nay, có hai cách tiếp cận chính đối với tính bảo mật trong tố tụng trọng tài: (i) Cách tiếp cận tuyệt đối: Tính bảo mật được áp dụng cho tất cả các bên liên quan, bao gồm trọng tài viên, nhân chứng và chuyên gia. Mọi tài liệu và thông tin phát sinh trong tố tụng đều phải được bảo mật mà không cần thỏa thuận riêng, do mặc nhiên được hiểu bảo mật là một nguyên tắc của trọng tài; (ii) Cách tiếp cận tương đối: Tính bảo mật không được tự động áp dụng mà phụ thuộc vào thỏa thuận giữa các bên và các điều khoản quy định trong quy tắc trọng tài. Nếu không có cam kết cụ thể, thông tin trong quá trình tố tụng có thể không được bảo vệ tuyệt đối. Ở nhiều hệ thống pháp luật, nguyên tắc bảo mật đã được ghi nhận một cách trực tiếp hoặc gián tiếp. Chẳng hạn, pháp luật Anh dù không có quy định thành văn cụ thể, nhưng án lệ đã hình thành nên nguyên tắc bảo mật. Vụ Dolling-Baker v Merrett khẳng định rằng tài liệu và thông tin trong tố tụng trọng tài phải được bảo mật và chỉ được tiết lộ trong những trường hợp thực sự cần thiết[101]. Điều này được củng cố thêm trong vụ

[100] Born, G. (2021), *International Commercial Arbitration (3rd ed.),* Kluwer Law International, p.2782.
[101] Dolling-Baker v Merrett [1990] 1 WLR 1205.

Emmott v Michael Wilson & Partners Ltd, trong đó Tòa Phúc thẩm Anh nhấn mạnh bảo mật là "vốn có trong thủ tục tố tụng trọng tài trừ khi được các bên từ bỏ."[102]

Tính bảo mật trong tố tụng trọng tài được thể hiện qua các khía cạnh sau: (1) về phạm vi chủ thể tham gia: tố tụng trọng tài chỉ có sự tham gia của các bên tranh chấp, bao gồm nguyên đơn và bị đơn, là cá nhân, cơ quan hoặc tổ chức có liên quan trực tiếp. Việc người khác tham dự hoặc tiếp cận hồ sơ cần được kiểm soát theo thỏa thuận của các bên và quy tắc tố tụng áp dụng. (2) Về nghĩa vụ bảo mật thông tin: Các tổ chức trọng tài, Hội đồng trọng tài, trọng tài viên và các bên liên quan có trách nhiệm bảo mật toàn bộ quá trình tố tụng. Các tài liệu như đơn khởi kiện, hồ sơ khởi kiện, bản tự bảo vệ... chỉ được gửi đến bên đối lập và Hội đồng trọng tài thông qua ban thư ký của tổ chức trọng tài. Quyết định của trọng tài cũng không được công khai nếu các đương sự không có yêu cầu hoặc pháp luật không có quy định khác. (3) Về trách nhiệm bảo mật của trọng tài viên: Trọng tài viên có nghĩa vụ bảo mật toàn bộ nội dung vụ tranh chấp, trừ trường hợp phải cung cấp thông tin cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định pháp luật. Để duy trì tính độc lập và khách quan, trọng tài viên không được tiếp xúc riêng với bất kỳ bên nào về các vấn đề liên quan đến tranh chấp. Tương tự, các bên tranh chấp cũng không được tiếp cận riêng trọng tài viên nhằm đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong tố tụng.

1.2.2.5. Nguyên tắc giải quyết một lần và phán quyết của trọng tài lao động là chung thẩm

Nguyên tắc giải quyết một lần và tính chung thẩm của phán quyết TTLĐ xuất phát từ bản chất của trọng tài như một phương thức giải quyết tranh chấp thay thế tòa án. Khác với tố tụng tư pháp tồn tại cơ chế nhiều cấp xét xử, trọng tài được thiết kế theo hướng đơn giản hóa thủ tục và rút ngắn thời gian giải quyết. Nguyên tắc này thể hiện hai khía cạnh cốt lõi: (i) tranh chấp được giải quyết dứt điểm, không kéo dài thông qua các thủ tục kháng cáo, kháng nghị nhiều cấp như ở tòa án; (ii) phán quyết trọng tài có hiệu lực chung thẩm. Sau khi được ban hành, phán quyết trọng tài có giá trị ràng buộc đối với các bên và, về nguyên tắc, không bị xem xét lại

[102] Emmott v Michael Wilson & Partners Ltd [2008] EWCA Civ 184.

về nội dung. Song tính chung thẩm của phán quyết trọng tài không mang tính tuyệt đối. Pháp luật thiết lập cơ chế kiểm soát hạn chế thông qua tòa án, cho phép hủy phán quyết trọng tài trong một số trường hợp nhất định như vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng; hoặc nội dung phán quyết trái với các nguyên tắc cơ bản của pháp luật. Cơ chế này không làm mất đi tính chung thẩm, mà chỉ nhằm bảo đảm tính hợp pháp của phán quyết, không can thiệp vào việc giải quyết nội dung tranh chấp.

Tại Hoa Kỳ, Đạo luật Trọng tài Liên bang năm 1925 quy định tại Mục 10 và 11 rằng tòa án chỉ có thể hủy hoặc sửa phán quyết trọng tài trong những trường hợp rất hạn chế, như có gian lận, thiên vị, hay vượt quá thẩm quyền[103]. Điều này đồng nghĩa với việc phán quyết TTLĐ, một khi được tuyên, sẽ mang tính chung thẩm và không thể bị kháng cáo như bản án tòa án. Thực tiễn tư pháp Mỹ cũng củng cố nguyên tắc này, ví dụ trong vụ United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., Tòa án Tối cao Hoa Kỳ khẳng định các tòa án không có thẩm quyền thay thế phán quyết của trọng tài viên trong TCLĐ, bởi "phán quyết của trọng tài là cuối cùng và có tính ràng buộc, chỉ chịu sự xem xét lại của tòa án một cách hạn chế."[104]

Nguyên tắc giải quyết một lần và tính chung thẩm của phán quyết TTLĐ vừa bảo đảm hiệu quả vừa phục vụ mục tiêu chính sách xã hội - hạn chế xung đột kéo dài trong QHLĐ, giảm thiểu tổn thất do đình công hoặc tranh chấp kéo dài, đồng thời khuyến khích các bên lựa chọn cơ chế ngoài tố tụng. Tuy nhiên, tính "một lần" không có nghĩa là loại trừ hoàn toàn kiểm soát tư pháp; ở hầu hết hệ thống pháp luật tiên tiến, tính chung thẩm của phán quyết đi kèm với các cơ chế giám sát hẹp (setting-aside / nullification / review for limited grounds) nhằm bảo vệ pháp quyền và hạn chế sai phạm trọng tài (ví dụ gian lận, vượt thẩm quyền, vi phạm thủ tục cơ bản).

1.2.2.6. Nguyên tắc công bằng thực chất trong giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Công bằng thực chất được đặt trong sự phân biệt với công bằng hình thức. Nếu công bằng hình thức nhấn mạnh việc áp dụng pháp luật một cách bình đẳng, không thiên vị giữa các chủ thể, thì công bằng thực chất lại hướng tới việc điều

[103] Federal Arbitration Act (1925), Sections 10-11.
[104] United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960), "…the arbitrator's award is final and binding, subject only to narrow judicial review."

chỉnh kết quả pháp lý sao cho phản ánh đúng tương quan thực tế về quyền lực, điều kiện và lợi ích của các bên. Trong lĩnh vực lao động, QHLĐ dù được xác lập trên nền tảng hợp đồng nhưng không phải là quan hệ bình đẳng tuyệt đối, bởi NLĐ thường ở vị thế yếu hơn về kinh tế, thông tin và khả năng thương lượng. Do đó, nếu chỉ áp dụng công bằng hình thức (tức là đối xử như nhau giữa các bên), thì trên thực tế có thể dẫn đến kết quả bất công. Chính vì vậy, pháp luật lao động nói chung và cơ chế trọng tài nói riêng phải hướng tới công bằng thực chất, tức là điều chỉnh sự bất cân xứng để đạt được sự cân bằng hợp lý về lợi ích. Ngoài ra, cơ sở của nguyên tắc này còn xuất phát từ đặc thù của TTLĐ. So với tòa án, trọng tài có mức độ linh hoạt cao hơn trong việc đánh giá chứng cứ, áp dụng pháp luật và cân nhắc các yếu tố thực tiễn. Trọng tài viên ngoài việc áp dụng pháp luật còn áp dụng lẽ công bằng trong giải quyết tranh chấp, đặc biệt trong các TCLĐTT về lợi ích, nơi pháp luật thường không có quy định cụ thể về nội dung giải quyết.

Nguyên tắc công bằng thực chất trong giải quyết TCLĐ bằng trọng tài thể hiện ở một số phương diện sau: (i) bảo đảm cân bằng thực chất về vị thế tố tụng giữa các bên. Trọng tài viên không chỉ bảo đảm sự bình đẳng hình thức mà còn phải chủ động điều chỉnh để các bên có cơ hội thực tế tương đương trong việc bảo vệ quyền lợi của mình, thể hiện qua việc hỗ trợ bên yếu thế tiếp cận thông tin, giải thích quy trình hoặc linh hoạt trong việc tiếp nhận chứng cứ. (ii) đánh giá chứng cứ và áp dụng pháp luật theo hướng bảo vệ sự công bằng thực tế. Trọng tài viên không chỉ xem xét tính hợp pháp của hành vi, mà còn cân nhắc bối cảnh kinh tế - xã hội, điều kiện làm việc, và tác động của quyết định đối với đời sống của NLĐ và hoạt động của doanh nghiệp. Trong trường hợp pháp luật không quy định cụ thể hoặc có khoảng trống, trọng tài có thể vận dụng các nguyên tắc chung của pháp luật lao động và lẽ công bằng để đưa ra giải pháp hợp lý. (iii) ưu tiên giải pháp hài hòa lợi ích thay vì phân định thắng - thua tuyệt đối. Đặc biệt trong TCLĐTT về lợi ích, mục tiêu của trọng tài không chỉ là xác định bên nào đúng, mà là tìm kiếm phương án cân bằng lợi ích, có thể chấp nhận được đối với cả hai bên, qua đó duy trì QHLĐ lâu dài. (iv) kết hợp giữa pháp luật và chuẩn mực xã hội trong việc ra quyết định. Công bằng thực chất cho phép trọng tài viên xem xét các yếu tố như thông lệ lao động, đạo đức nghề nghiệp, và tác động xã hội để ra quyết định.

Tuy nhiên, cần nhấn mạnh rằng việc theo đuổi công bằng thực chất không đồng nghĩa với việc tùy nghi hay bỏ qua pháp luật. Nguyên tắc này luôn phải được thực hiện trong khuôn khổ các quy định pháp luật hiện hành và các chuẩn mực về tính hợp pháp của phán quyết.

1.2.3. Nội dung pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Quy định về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài thường được ghi nhận trong các đạo luật về lao động hay trong các đạo luật về tố tụng lao động, tố tụng trọng tài của các quốc gia. Có quốc gia quy định trong Luật về QHLĐ, Luật về điều chỉnh QHLĐ (Nhật Bản, Mỹ, Malaysia, Thái Lan...) như: Đạo luật số 25 Điều chỉnh Quan hệ lao động Nhật Bản năm 1946 nêu: "Việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài của Ủy ban quan hệ lao động theo quy định tại Điều 20 của Luật công đoàn được thực hiện theo quy định tại Chương này"[105] hay tại Chương 2 Luật Quan hệ lao động Thái Lan năm 1975 cũng quy định việc giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện bằng TTLĐ nếu hết thời gian hòa giải mà hòa giải viên không giải quyết[106]. Có quốc gia quy định trong luật giải quyết TCLĐ (Úc, Trung Quốc[107], Indonesia[108]...). Tại Trung Quốc, Luật hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 quy định chi tiết trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ thông qua trọng tài, áp dụng cho các TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể, về quyền hoặc lợi ích. Có nước quy định trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài như là một phần trong BLLĐ (Lào[109], Campuchia[110], Việt Nam...). Việt Nam quy định trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài trong chương 14 BLLĐ năm 2019.

Không chỉ đa dạng trong nguồn điều chỉnh, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài các nước còn thể hiện sự đa dạng trong quy định về trình tự, thủ tục, hình thức trọng tài giải quyết TCLĐ. Có quốc gia lựa chọn hình thức trọng tài tự nguyện, trong đó việc yêu cầu trọng tài là tự nguyện nhưng phán quyết của trọng tài

---

[105] Điều 29, Đạo luật Điều chỉnh Quan hệ lao động Nhật Bản năm 1946, https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3810/en?utm_source.
[106] Chương 2, Luật Quan hệ lao động Thái Lan năm 1975, https://www.icnl.org/wp-content/uploads/lra1975.pdf.
[107] Luật Hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động Cộng hòa nhân dân Trung Hoa năm 2007.
[108] Luật Giải quyết tranh chấp quan hệ lao động năm 2004; Luật Nghiệp đoàn năm 1949.
[109] Chương 13 Bộ luật Lao động năm 2013 của Lào.
[110] Chương 12 Bộ luật Lao động năm 1997 của Campuchia.

là bắt buộc với các bên (Nigieria, Bolivia, Ấn Độ, Indonesia, Thụy Điển[111],...). Một số quốc gia quy định hình thức trọng tài bắt buộc, TCLĐ được đưa ra trọng tài phân xử mà không có sự đồng ý của các bên, phán quyết trọng tài có tính ràng buộc pháp lý, trong đó pháp luật một số nước xem trọng tài bắt buộc như là sự thay thế cho thương lượng tập thể (Costarica, Thái Lan, một số bang ở Mỹ...); một số nước áp dụng trọng tài bắt buộc cho những tranh chấp về lợi ích công (Achentina, Senegal, Colombia...); một số quốc gia như Mehico, Panama cho phép đình công, đóng cửa doanh nghiệp hoặc cho phép NLĐ được chọn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, nếu lựa chọn trọng tài thì trọng tài là bắt buộc với bên kia và NLĐ mất quyền đình công sau phân xử của trọng tài.

Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài gồm những nội dung cơ bản sau:

i). Chủ thể giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Trên phương diện lý luận, pháp luật các quốc gia đều xác định chủ thể giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là trọng tài viên hoặc Hội đồng trọng tài, được thiết lập trên cơ sở thỏa thuận của các bên hoặc theo cơ chế bổ nhiệm do pháp luật quy định. Tuy nhiên, khác với trọng tài thương mại mang tính tư nhân hóa, TTLĐ luôn gắn với một thiết chế pháp lý - xã hội trong hệ thống QHLĐ. Cơ chế TTLĐ phải bảo đảm tính độc lập, khách quan của người giải quyết tranh chấp và khả năng duy trì ổn định QHLĐ.

Trên phương diện cấu trúc, pháp luật quốc tế và quốc gia đều thể hiện ba nội dung điển hình về chủ thể TTLĐ:

Thứ nhất, về hình thức tổ chức, chủ thể trọng tài có thể tồn tại dưới các mô hình đa dạng, nhưng nhìn chung xoay quanh ba dạng cơ bản: (i) mô hình tự chủ, trong đó trọng tài viên được các bên lựa chọn từ danh sách do các tổ chức trung gian cung cấp[112]; (ii) mô hình hành chính - bán tư pháp, nơi các cơ quan trọng tài được thành lập và vận hành trong khuôn khổ bộ máy nhà nước[113]; và (iii) mô hình

[111] "In Sweden, arbitration is embedded in the system of collective bargaining, functioning as a stabilizing mechanism in industrial relations" (Malmberg (2003), *Industrial Relations in Sweden*, Kluwer Law International, tr. 145).
[112] Ví dụ Hoa Kỳ, trọng tài viên do các bên lựa chọn từ danh sách do Dịch vụ hòa giải và trung gian liên bang quản lý.
[113] Ủy ban trọng tài lao động Trung Quốc được thành lập trực thuộc cơ quan nhân sự - lao động địa phương, chịu sự quản lý nhà nước trực tiếp.

trung gian, kết hợp giữa tính độc lập xét xử và sự bảo trợ thể chế của Nhà nước[114]. Sự khác biệt này phản ánh mức độ can thiệp của Nhà nước vào QHLĐ.

Thứ hai, về tiêu chuẩn và điều kiện của trọng tài viên, pháp luật các nước đều đặt ra những yêu cầu tương đối thống nhất, bao gồm: trình độ chuyên môn về pháp luật và QHLĐ; kinh nghiệm thực tiễn[115]; phẩm chất đạo đức như trung thực, công bằng, liêm chính; và uy tín nghề nghiệp. Đáng chú ý trong lĩnh vực lao động, tiêu chuẩn này thường được mở rộng theo hướng nhấn mạnh năng lực xã hội, khả năng dung hòa lợi ích và duy trì QHLĐ[116] bên cạnh năng lực pháp lý thuần túy. Đây là điểm khác biệt cơ bản so với trọng tài thương mại và phản ánh bản chất xã hội của TCLĐ.

Thứ ba, về cơ chế quản lý và bảo đảm tính độc lập, pháp luật quốc gia thiết lập các cơ chế khác nhau nhằm cân bằng giữa hai yêu cầu: bảo đảm tính tự chủ của trọng tài viên và duy trì sự giám sát của Nhà nước. Trong các hệ thống đề cao tự do thỏa thuận, cơ chế quản lý chủ yếu mang tính hỗ trợ (danh sách, quy tắc, đào tạo), trong khi nội dung giải quyết tranh chấp không bị can thiệp. Ngược lại, trong các hệ thống quản lý tập trung, trọng tài viên và hội đồng trọng tài chịu sự kiểm soát về tổ chức và hoạt động từ cơ quan nhà nước[117]. Xu hướng phổ biến hiện nay là mô hình dung hòa, trong đó tính độc lập trong xét xử được bảo đảm, nhưng vẫn đặt trong khuôn khổ quản lý thể chế[118].

Bên cạnh đó, pháp luật nhiều quốc gia còn quy định các cơ chế liên quan trực tiếp đến chủ thể trọng tài như: cơ chế lựa chọn và thay thế trọng tài viên; cơ chế phản đối nhằm bảo đảm tính vô tư; cũng như chế độ tài chính và chi phí hoạt

---

[114] Tòa trọng tài công nghiệp Singapore trực thuộc Bộ Nhân lực, thẩm phán kiêm trọng tài viên do Tổng thống bổ nhiệm theo đề nghị của Chính phủ.

[115] Tại Singapore, thẩm phán của Tòa trọng tài công nghiệp vừa phải đáp ứng tiêu chuẩn tư pháp chung, vừa phải có kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực QHLĐ.

[116] R. W. Fleming (1963), Reflections on the Nature of Labor Arbitration, *Michigan Law Review*, volume 61, issue 7, p.1245-1272.

[117] Ví dụ tại Trung Quốc. Xem thêm tại: Cooney, S., Biddulph, S., Li, K., & Zhu, Y. (2013), *Law and Fair Work in China*, Routledge.

[118] Ví dụ tại Singapore, Tòa trọng tài công nghiệp Singapore IAC hoạt động độc lập trong xét xử nhưng vẫn trực thuộc Bộ Nhân lực. Xem thêm tại: Teo, S. (2010). *Employment Relations in Singapore*, Singapore: McGraw-Hill.

động[119]. Những yếu tố này không chỉ mang ý nghĩa kỹ thuật, mà còn tác động trực tiếp đến khả năng tiếp cận cơ chế trọng tài và mức độ tin cậy của các bên đối với chủ thể giải quyết tranh chấp.

Có thể thấy, chủ thể giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được thiết kế theo hướng kết hợp giữa tính độc lập nghề nghiệp và tính thiết chế hóa, nhằm vừa bảo đảm hiệu quả giải quyết tranh chấp, vừa duy trì ổn định QHLĐ và trật tự xã hội. Đây chính là đặc trưng điển hình phân biệt TTLĐ với các hình thức tài phán khác trong hệ thống pháp luật hiện đại.

ii). Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Thứ nhất, về nguyên tắc chung, pháp luật các quốc gia đều xác định thẩm quyền của TTLĐ được xây dựng trên cơ sở phạm vi của TCLĐ, tức là những bất đồng phát sinh giữa NLĐ và NSDLĐ (hoặc các tổ chức đại diện của họ) liên quan đến việc xác lập, thực hiện và duy trì QHLĐ. Theo cách tiếp cận của Tổ chức Lao động quốc tế, TCLĐ được hiểu một cách khái quát là mọi sự bất đồng liên quan đến điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLĐ[120]. Trên cơ sở đó, pháp luật thường thiết kế thẩm quyền của trọng tài theo hướng bao quát, không phụ thuộc hoàn toàn vào việc phân loại chi tiết từng dạng tranh chấp.

Thứ hai, về phạm vi thẩm quyền, xu hướng phổ biến trong pháp luật quốc tế và các quốc gia là mở rộng thẩm quyền của TTLĐ đối với hầu hết các loại TCLĐ, bao gồm cả TCLĐ cá nhân và TCLĐTT, cũng như tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích. Trong nhiều hệ thống pháp luật, trọng tài được coi là một cơ chế trung tâm hoặc giai đoạn tất yếu trong tiến trình giải quyết tranh chấp, đặc biệt đối với các tranh chấp phát sinh từ việc thực hiện hoặc giải thích các thỏa thuận lao động. Tuy nhiên, mức độ bao quát này không hoàn toàn đồng nhất: một số quốc gia trao thẩm quyền rộng cho trọng tài đối với mọi loại tranh chấp[121], trong khi các

[119] Tại Việt Nam, Trung Quốc pháp luật quy định kinh phí hoạt động của trọng tài do ngân sách nhà nước chi trả.
[120] ILO (1993), *Resolution Concerning Statistics of Strikes, Lockouts and other Action Due to Labour Disputes*, Geneva: ILO, tr. 2-3.
[121] Tại Trung Quốc, trọng tài lao động giải quyết hầu hết các loại tranh chấp. Xem thêm tại: Điều 2 Luật Hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động Trung Quốc năm 2007.

quốc gia khác lại giới hạn hoặc phân bổ thẩm quyền tùy theo tính chất của tranh chấp và mục tiêu điều chỉnh của hệ thống pháp luật.

Thứ ba, về mối quan hệ giữa thẩm quyền trọng tài và phân loại tranh chấp, pháp luật nhiều quốc gia thiết lập sự phân biệt giữa tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích, từ đó xác định vai trò tương ứng của trọng tài. Theo mô hình điển hình tại các nước có hệ thống thương lượng tập thể phát triển như Hoa Kỳ và Canada, tranh chấp về quyền liên quan đến việc diễn giải, áp dụng hoặc vi phạm các quy định đã được xác lập (đặc biệt là TƯLĐTT) thường thuộc thẩm quyền giải quyết chủ yếu của trọng tài, với tính chất là cơ chế tài phán cuối cùng và bắt buộc[122]. Ngược lại, tranh chấp về lợi ích phát sinh trong quá trình thương lượng các điều kiện lao động mới thường được ưu tiên giải quyết thông qua thương lượng, hòa giải hoặc trung gian; trọng tài chỉ được sử dụng trong những trường hợp nhất định, đặc biệt khi có nguy cơ ảnh hưởng đến lợi ích công cộng.

Thứ tư, về tính chất thẩm quyền, pháp luật quốc tế và quốc gia ghi nhận song song hai mô hình cơ bản: trọng tài tự nguyện và trọng tài bắt buộc. Theo các chuẩn mực của ILO, TTLĐ về nguyên tắc nên dựa trên sự tự nguyện của các bên, nhằm bảo đảm quyền tự do thương lượng và quyền đình công. Tuy nhiên, trong thực tiễn lập pháp, nhiều quốc gia vẫn thiết lập cơ chế trọng tài bắt buộc đối với một số loại tranh chấp nhất định, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu hoặc khi tranh chấp có nguy cơ gây gián đoạn nghiêm trọng đến trật tự kinh tế - xã hội[123]. Điều này phản ánh sự can thiệp có giới hạn của Nhà nước nhằm bảo vệ lợi ích công cộng.

Thứ năm, về phạm vi nội dung tranh chấp thuộc thẩm quyền, pháp luật các quốc gia thường quy định theo hướng liệt kê mở hoặc khái quát, bao gồm các nhóm

---

[122] Điều 155 Bộ luật Lao động Canada.

[123] Tại Philippin, TTLĐ tự nguyện có thẩm quyền xét xử và giải quyết tất cả các TCLĐ phát sinh từ việc giải thích hoặc thực hiện thỏa ước lao động tập thể và các TCLĐ khác bao gồm các biện pháp lao động không công bằng và bế tắc thương lượng. TTLĐ bắt buộc ngoài việc giải quyết các TCLĐ gây ra hoặc có khả năng gây ra đình công hoặc đóng cửa trong một ngành thiết yếu thì còn giải quyết các vụ việc lao động, bao gồm: (i) các vụ việc xử lý lao động bất công; (ii) tranh chấp chấm dứt; (iii) nếu kèm theo yêu cầu phục hồi, những trường hợp mà NLĐ có thể nộp liên quan đến tiền lương, mức lương, giờ làm việc cũng như các điều khoản và điều kiện làm việc khác; (iv) yêu cầu bồi thường thiệt hại thực tế, đạo đức, mẫu mực và các hình thức bồi thường khác phát sinh từ mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ. Xem thêm tại các Điều 262, 263, 271 Bộ luật Lao động Philippin.

vấn đề chủ yếu như: xác lập và chấm dứt QHLĐ; giao kết và thực hiện HĐLĐ; tiền lương, thời giờ làm việc, điều kiện lao động; bảo hiểm và phúc lợi; kỷ luật lao động; cũng như các vấn đề liên quan đến tổ chức và hoạt động của công đoàn[124]. Trong nhiều hệ thống trọng tài còn có thẩm quyền giải quyết cả các tranh chấp liên quan đến hành vi lao động không công bằng[125] hoặc các xung đột phát sinh trong nội bộ tổ chức đại diện NLĐ[126].

Từ các phân tích trên có thể nhận định khái quát rằng thẩm quyền của TTLĐ được thiết kế theo hướng bao quát và linh hoạt, nhằm thích ứng với sự đa dạng của các loại TCLĐ, đồng thời bảo đảm cân bằng giữa hai yêu cầu: (i) tôn trọng quyền tự chủ của các bên trong QHLĐ và (ii) duy trì ổn định xã hội thông qua sự can thiệp hợp lý của Nhà nước. Chính sự kết hợp này đã làm nên đặc trưng của thẩm quyền TTLĐ như một thiết chế vừa mang tính tài phán, vừa mang tính điều tiết trong hệ thống QHLĐ hiện đại.

iii). Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Trình tự và thủ tục giải quyết TCLĐ thông qua trọng tài đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao hiệu quả xử lý tranh chấp. Quy trình thủ tục chính là nền tảng của niềm tin mà các bên dành cho hệ thống trọng tài[127]. Các nghiên cứu pháp lý quốc tế cho thấy sự đa dạng đáng kể về quy định pháp luật liên quan đến TTLĐ giữa các quốc gia.

Về tính chất của thủ tục, pháp luật các quốc gia đều thiết kế thủ tục TTLĐ theo hướng linh hoạt nhưng vẫn bảo đảm các chuẩn mực tố tụng cơ bản. Thủ tục trọng tài cần vừa bảo đảm tính nhanh chóng, hiệu quả, vừa tôn trọng quyền được trình bày và bảo vệ của các bên. Do đó, khác với tố tụng tư pháp, trình tự trọng tài không mang tính hình thức cứng nhắc mà thường được quy định theo nguyên tắc,

---

[124] Ví dụ Trung Quốc, Hoa Kỳ.
[125] Ví dụ Philippin.
[126] Ví dụ Nhật Bản xem xét TCLĐ là "sự bất đồng về các yêu cầu phát sinh giữa các bên liên quan đến QHLĐ và dẫn đến việc một hành động tranh chấp hay có thể dẫn đến một hành động như vậy". Đáng chú ý, hành vi tranh chấp được đề cập trong quy định này được hiểu là "đình công, lãn công, bế xưởng hoặc các hành động khác nhằm cản trở hoạt động bình thường của doanh nghiệp, do các chủ thể tham gia QHLĐ thực hiện với mục đích đạt được yêu sách của mình". Xem thêm Điều 6 của Luật Điều chỉnh Quan hệ Lao động Nhật Bản.
[127] Robben Wright Fleming, *"Problems of procedural regularity in labor arbitration",* Washington University Law Quarterly, p.248.

cho phép cơ quan trọng tài chủ động điều hành phù hợp với tính chất của từng tranh chấp (ví dụ: Australia, Philippines, Singapore, Vương quốc Anh, Panama[128]…).

Về cơ chế áp dụng thủ tục, pháp luật quốc tế và các quốc gia ghi nhận song song hai mô hình cơ bản: trọng tài tự nguyện và trọng tài bắt buộc[129]. Trong đó, trọng tài tự nguyện được coi là nguyên tắc phổ biến, phản ánh quyền tự chủ của các bên trong QHLĐ (ví dụ Thái Lan, Na Uy, Indonesia, Malaysia). Tuy nhiên, nhiều quốc gia vẫn thiết lập trọng tài bắt buộc đối với một số loại tranh chấp nhất định, đặc biệt trong các lĩnh vực thiết yếu hoặc khi tranh chấp có nguy cơ ảnh hưởng đến lợi ích công cộng (ví dụ Hoa Kỳ, Philippines, Nhật Bản). Xu hướng chung là kết hợp hai cơ chế này nhằm vừa bảo đảm quyền tự do lựa chọn, vừa duy trì trật tự xã hội.

Về khuôn khổ pháp lý của thủ tục, pháp luật các nước thường lựa chọn một trong hai cách tiếp cận: (i) quy định chi tiết trình tự, thủ tục trong luật; hoặc (ii) chỉ thiết lập các nguyên tắc cơ bản và trao quyền cho cơ quan trọng tài xây dựng quy trình cụ thể. Dù theo cách tiếp cận nào, mục tiêu chung vẫn là đơn giản hóa thủ tục, rút ngắn thời gian giải quyết và tránh hình thức hóa tố tụng, đồng thời bảo đảm các nguyên tắc công bằng tối thiểu.

Về tính chất vận hành của thủ tục, có thể nhận thấy một đặc trưng xuyên suốt là sự kết hợp giữa tính tài phán và tính điều tiết xã hội. TTLĐ không chỉ nhằm giải quyết tranh chấp cụ thể, mà còn hướng tới mục tiêu rộng hơn là ổn định QHLĐ, hạn chế xung đột và duy trì trật tự kinh tế - xã hội. Chính vì vậy, trình tự, thủ tục trọng tài được thiết kế theo hướng ưu tiên hiệu quả, thực chất và khả năng chấp nhận của các bên, hơn là tính hình thức pháp lý thuần túy.

Về các yếu tố cấu thành thủ tục trọng tài, pháp luật các quốc gia nhìn chung đều quy định một số nội dung cốt lõi có tính phổ biến:

Thứ nhất, thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được xác lập như một giới hạn pháp lý về thời gian khởi kiện. Pháp luật các quốc gia trên thế giới, tùy thuộc

[128] Pháp luật Panama yêu cầu Hội đồng trọng tài "tránh thủ tục mang tính hình thức, đơn giản hóa quy trình, đồng thời vẫn đảm bảo công bằng và quyền biện hộ của các bên liên quan.
[129] Singapore quy định TTLĐ là bắt buộc, nhằm đảm bảo tính thống nhất và hiệu quả của quy trình giải quyết TCLĐ.

vào đặc điểm thể chế, lịch sử lập pháp và chính sách pháp lý, có cách tiếp cận khác nhau trong việc xác lập thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Tùy theo quy định của từng hệ thống pháp luật cũng như bản chất của quan hệ tranh chấp, thời điểm bắt đầu tính thời hiệu có thể được xác định theo một trong các mốc thời gian: ngày xảy ra hành vi vi phạm, ngày ban hành quyết định vi phạm, hoặc ngày mà chủ thể có quyền yêu cầu nhận biết hoặc buộc phải nhận biết về hành vi vi phạm hoặc quyết định có tính chất xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Tuy nhiên, xu hướng chung của pháp luật hiện đại thường tính từ thời điểm chủ thể biết hoặc phải biết quyền lợi của mình bị xâm phạm làm mốc khởi đầu thời hiệu[130]. Đồng thời, pháp luật cũng ghi nhận các cơ chế tạm ngừng, gián đoạn thời hiệu nhằm bảo vệ quyền của các bên trong những trường hợp có trở ngại khách quan[131].

Thứ hai, thời hạn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Các quốc gia quy định thời hạn tối đa cho quá trình giải quyết TCLĐ bằng trọng tài khác nhau nhưng cơ bản tương đối ngắn nhằm đảm bảo tính kịp thời và hạn chế kéo dài xung đột lao động. Tại Indonesia, Malaysia, Việt Nam TTVLĐ hoặc HĐTTLĐ phải giải quyết vụ tranh chấp trong vòng 30 ngày[132], Campuchia quy định thời hạn là 15 ngày[133], Trung Quốc quy định thời hạn là 45 ngày[134].

Quy định này không chỉ giới hạn thời gian để TTLĐ hoàn tất vụ việc mà ở một số quốc gia, nó còn đóng vai trò là tiêu chí pháp lý đánh giá tính hợp pháp của các biện pháp phản ứng công nghiệp. Việc không tuân thủ thời hạn này có thể kéo theo hệ quả pháp lý nhất định, như mở lại quyền thực hiện các biện pháp phản ứng công nghiệp. Ví dụ, tại Campuchia, theo Điều 320 của BLLĐ năm 1997, nếu Hội đồng trọng tài không ban hành hoặc công bố phán quyết trong thời gian quy định tại

---

[130] Tại Trung Quốc, thời hiệu yêu cầu trọng tài giải quyết TCLĐ là một (01) năm, kể từ ngày NLĐ hoặc NSDLĐ biết hoặc buộc phải biết quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm.

[131] Ví dụ tại Việt Nam, trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn quy định thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân.

[132] Điều 40 Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động Indonesia năm 2004.
Điều 30 Luật quan hệ lao động Malaysia năm 1967.
Điều 189, 193, 197 Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019.

[133] Điều 31 Bộ luật Lao động Campuchia năm 1997.

[134] Điều 43 Luật Hoà giải và Trọng tài Tranh chấp lao động Trung Quốc năm 2007.

Điều 313 (15 ngày kể từ ngày Hội đồng trọng tài thụ lý vụ tranh chấp), tập thể lao động có quyền đình công.

Thứ ba, hoạt động xác minh, thu thập chứng cứ.

Để đảm bảo tính công bằng và hợp lý của phán quyết của Hội đồng trọng tài, việc căn cứ vào chứng cứ khách quan và đầy đủ là yếu tố tiên quyết, như cố thẩm phán người Mỹ Charles Evans Hughes từng nói: "sự suy xét, công bằng, đánh giá cẩn trọng chứng cứ và việc áp dụng pháp luật một cách khách quan - dù tranh chấp được giải quyết tại tòa án hay trong Hội đồng trọng tài chính là những bảo đảm của xã hội. Pháp luật chỉ là những lời nói, cho đến khi được thực hiện một cách công bằng."[135] Do đó, quá trình xác minh, thu thập và đánh giá chứng cứ được coi là nhiệm vụ trọng tâm của trọng tài viên, giúp họ nắm bắt toàn diện nội dung tranh chấp cũng như các yếu tố liên quan như thực trạng sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và mức sống của NLĐ, điều kiện lao động...

Trong thủ tục trọng tài, các bên có nghĩa vụ cung cấp chứng cứ chứng minh cho yêu cầu hoặc phản bác của mình[136]. Trên cơ sở toàn bộ các dữ liệu và lập luận được cung cấp, Hội đồng trọng tài sẽ tiến hành xác minh sự kiện và đưa ra nhận định về mặt thực tiễn, làm nền tảng cho việc ban hành phán quyết trọng tài. Trong một số trường hợp đặc thù, khi tài liệu chứng cứ liên quan đến vụ TCLĐ do NSDLĐ lưu giữ, thì dù không phải là bên yêu cầu giải quyết tranh chấp, họ vẫn có nghĩa vụ cung cấp các tài liệu đó để phục vụ quá trình xác minh và chứng minh[137]. Quy định này được thiết lập nhằm bảo đảm nguyên tắc công bằng và bảo vệ quyền lợi của bên yếu thế, đặc biệt trong bối cảnh tồn tại sự bất cân xứng về khả năng tiếp cận thông tin.

Ngoài việc quy định trách nhiệm của các bên trong việc cung cấp chứng cứ, pháp luật trao quyền cho TTLĐ tiếp cận các dữ liệu xác thực, chủ động yêu cầu bổ

---

[135] J. Noble Braden (1948), Problems in Labor Arbitration, *Missouri law review*, vol.13, Is.2, art.3, p.168.

[136] Tại Hoa Kỳ, bên nguyên đơn phải trình bày bằng chứng để hỗ trợ yêu cầu của mình; bên bị đơn sau đó phải trình bày bằng chứng để hỗ trợ biện hộ của mình; các nhân chứng của mỗi bên cũng phải trả lời các câu hỏi từ trọng tài viên và bên đối lập. Xem thêm tại Quy tắc R-31 (a) Bộ quy tắc trọng tài lao động/nơi làm việc của Hiệp hội trọng tài Hoa Kỳ năm 2025.

[137] Tại Trung Quốc nếu chứng cứ liên quan đến vấn đề tranh chấp thuộc quyền kiểm soát của NSDLĐ thì NSDLĐ phải cung cấp; nếu NSDLĐ không cung cấp thì phải chịu hậu quả bất lợi. Xem thêm tại Điều 6 Luật Hoà giải và Trọng tài Tranh chấp lao động Trung Quốc năm 2007.

sung, kiểm tra và đánh giá chứng cứ. Những biện pháp này bao gồm việc kiểm tra thực trạng kinh tế của doanh nghiệp, đánh giá các vấn đề lao động tranh chấp; thẩm tra các báo cáo tài chính, kế toán, thống kê và thông tin hành chính; yêu cầu các bên xuất trình tài liệu bổ sung[138], loại trừ bằng chứng trùng lặp hoặc không liên quan[139].

Một điểm điển hình là sự linh hoạt trong quy tắc chứng cứ, không ràng buộc chặt chẽ như tố tụng tư pháp, đồng thời có xu hướng bảo vệ bên yếu thế thông qua việc phân bổ nghĩa vụ chứng minh hợp lý. Pháp luật nhiều quốc gia cho phép Hội đồng trọng tài yêu cầu sự hỗ trợ từ các cơ quan chức năng hoặc chuyên gia kỹ thuật. Ví dụ, tại Panama, cơ quan trọng tài có thể đề nghị sự hỗ trợ điều tra từ các nhà chức trách về lao động. Tại Mexico, đối với các tranh chấp tập thể liên quan đến tiền lương, thủ tục xác minh và đánh giá tình tiết vụ việc là bước khởi đầu trong quy trình trọng tài. Cơ quan trọng tài sẽ chỉ định ít nhất ba chuyên gia tiến hành điều tra và đưa ra ý kiến chuyên môn nhằm hỗ trợ việc giải quyết tranh chấp, đồng thời thu thập chứng cứ từ các bên liên quan. Sau khi nhận được ý kiến từ các chuyên gia, các bên có quyền phản đối hoặc bổ sung quan điểm trong thời hạn luật định. Kết thúc quá trình chứng minh, các bên sẽ được tạo điều kiện để trình bày lập luận cuối cùng trước Hội đồng trọng tài[140].

Thứ tư, phiên họp trọng tài/phiên điều trần.

Trong cơ chế giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, phiên họp điều trần là trung tâm của quá trình tố tụng, nơi các bên trình bày lập luận, chứng cứ và phản biện. Khác với hòa giải - nơi trọng tâm là thúc đẩy sự thỏa thuận, phiên điều trần của TTLĐ mang bản chất tài phán, thể hiện ở việc trọng tài viên trực tiếp nghe trình bày, đánh giá chứng cứ, xác định sự kiện pháp lý và đưa ra phán quyết. Tuy nhiên, khác với phiên tòa lao động, phiên điều trần trọng tài không mang tính quyền lực nhà nước tuyệt đối, mà là sự thực thi quyền phân xử được ủy thác có điều kiện, đặt trong khuôn khổ pháp luật lao động và chính sách QHLĐ của mỗi quốc gia.

---

[138] Điều 321 Bộ luật Lao động Campuchia năm 1997;
Điều 46, Điều 47 Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động Indonesia năm 2004.
[139] Quy tắc R-33 (b), Bộ quy tắc trọng tài lao động/nơi làm việc của Hiệp hội trọng tài Hoa Kỳ năm 2025.
[140] Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội (2016), *Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, tr. 319-320.

Phiên điều trần bảo đảm các nguyên tắc cơ bản của thủ tục công bằng, nhưng vẫn duy trì tính linh hoạt về hình thức và trình tự. Tính linh hoạt thể hiện ở việc lựa chọn trình tự trình bày, cách thức thu thập và xem xét chứng cứ, cũng như khả năng điều chỉnh thủ tục phù hợp với tính chất của từng loại TCLĐ. Như Tòa Trọng tài công nghiệp Singapore IAC có quyền tổ chức phần tố tụng kín nếu cần; chỉ định các bên tham gia hoặc loại ra; bác bỏ tranh chấp nếu xem là vụ việc nhỏ hoặc không cần xét xử; ra các chỉ dẫn khác để tiến hành tố tụng nhanh chóng, công bằng[141].

Thủ tục tại phiên họp TTLĐ làm nổi bật vai trò mang tính chủ động cao của trọng tài viên trong việc điều hành, định hướng và rút ngắn quá trình giải quyết tranh chấp. Không giống như mô hình tố tụng tư pháp với sự phân định chặt chẽ vai trò giữa thẩm phán và các bên, TTVLĐ có quyền định hướng quá trình xét xử, giới hạn phạm vi tranh luận, sắp xếp thứ tự chứng cứ và áp dụng các biện pháp tố tụng nhằm rút ngắn thời gian giải quyết tranh chấp. Tại Hoa Kỳ, trọng tài viên sẽ ấn định ngày, giờ, địa điểm và phương thức cho mỗi phiên điều trần. Phiên điều trần sẽ được tổ chức trực tiếp, trực tuyến hoặc bằng các phương tiện khác được trọng tài viên chấp thuận. Trọng tài viên sẽ tiến hành các thủ tục nhằm mục đích đẩy nhanh việc giải quyết tranh chấp và có thể chỉ đạo thứ tự chứng cứ, phân tách các thủ tục và chỉ đạo các bên trình bày tập trung vào các vấn đề giải quyết tranh chấp; cho phép trình bày một phần hoặc toàn bộ bằng các phương tiện thay thế, bao gồm video, âm thanh hoặc các phương tiện điện tử khác ngoài việc trình bày trực tiếp. Khi không có bất kỳ bằng chứng hoặc nhân chứng nào khác, hoặc hồ sơ đã đầy đủ, trọng tài viên sẽ tuyên bố kết thúc phiên điều trần và ban hành phán quyết[142].

Thứ năm, ban hành phán quyết trọng tài

Mục đích tố tụng trọng tài hướng đến là làm sao để mang công lý đến cho các bên, thông qua việc ban hành một phán quyết công bằng, minh bạch, hữu lý và hợp logic, chứ không phải việc làm sao để thỏa mãn các yêu cầu mà các bên đưa ra khi giải quyết tranh chấp bằng trọng tài[143]. Theo ILO, trọng tài là thủ tục giải quyết

[141] Điều 61 Đạo luật Quan hệ lao động năm 1960 của Singapore.
[142] Quy tắc R-23; R-31 (b); R-37; R-44 Bộ quy tắc trọng tài lao động/nơi làm việc của Hiệp hội trọng tài Hoa Kỳ năm 2025.
[143] Selwyn H. Torff, *Collective Bargaining: Negotiations & Agreements*, New York: McGraw-Hill Book Co., (1953).

tranh chấp thông qua việc trình vụ việc lên một bên thứ ba độc lập và trung lập để đưa ra quyết định cuối cùng và có tính ràng buộc; quyết định này có thể được gọi là "phán quyết" (award) hoặc "quyết định" (decision)[144].

Việc ban hành phán quyết trọng tài được thực hiện trên cơ sở xem xét toàn diện chứng cứ, lập luận của các bên và các tiêu chí pháp lý - xã hội. Phán quyết trọng tài thường bị giới hạn trong phạm vi tranh chấp được đưa ra, nhằm bảo đảm nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên. Ví dụ, pháp luật Canada quy định rằng Hội đồng trọng tài chỉ được ra quyết định đối với những nội dung được xác định trong đơn yêu cầu trọng tài hoặc trong điều khoản tham chiếu do cơ quan có thẩm quyền phê duyệt[145]. Tương tự tại Hoa Kỳ, Hội đồng trọng tài không thể mở rộng thẩm quyền ngoài phạm vi thỏa thuận giữa các bên[146]. Việc vượt quá phạm vi này có thể dẫn đến phán quyết bị tuyên vô hiệu hoặc bị hủy theo thủ tục giám sát tư pháp. Tuy nhiên, quy định này bị hạn chế ở một số nước. Chẳng hạn, ở Australia và Malaysia, trọng tài không bị bó buộc vào hỗ trợ của các bên hay những yêu cầu của họ trong quá trình tranh chấp mà có thể bao gồm trong quyết định của bất cứ vấn đề nào mà họ nghĩ là cần thiết hay thiết thực cho mục đích phòng ngừa và giải quyết tranh chấp, ngăn ngừa tranh chấp công nghiệp[147].

Để ban hành phán quyết, trọng tài được chỉ dẫn bởi những tiêu chuẩn nhất định. Pháp luật lao động các quốc gia có quy định khác nhau về vấn đề này nhưng nhìn chung trọng tài không chỉ căn cứ vào pháp luật và TƯLĐTT, mà còn cân nhắc các yếu tố như lẽ công bằng, điều kiện kinh tế - xã hội và lợi ích công cộng. Ví dụ pháp luật lao động của Hoa Kỳ quy định phán quyết của trọng tài được đưa ra dựa trên các tiêu chí như: Chi phí sinh hoạt của người dân, khả năng chi trả của NSDLĐ, lợi ích công cộng[148]. Tương tự, tại Hy Lạp, cơ quan trọng tài khi ra phán quyết bắt

---

[144] ILO (2001), *Labour Legislation Guidelines*, Chapter IV- Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes, ILO:Geneva. https://webapps.ilo.org/static/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm, truy cập 29/8/2026.

[145] Điều 49, *Đạo luật Quan hệ Lao động Ontario*, năm 1995, c. 19, https://www.ontario.ca/laws/statute/95l01, truy cập ngày 24/3/2025.

[146] xem United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960).

[147] Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội (2016), *Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, tr. 321.

[148] Nguyễn Hoàng Mỹ Linh (2023), *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 87.

buộc phải đánh giá toàn diện các yếu tố kinh tế - xã hội, bao gồm mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội và kinh tế của hoạt động sản xuất - kinh doanh liên quan, tính bền vững về tài chính và hiệu quả kỹ thuật của doanh nghiệp, mức tiền lương so sánh với chi phí sinh hoạt, đặc điểm và điều kiện lao động, cùng với tác động của phán quyết đến lợi ích chung của nền kinh tế quốc gia[149].

iv). Về hiệu lực phán quyết trọng tài lao động

Hiệu lực của phán quyết TTLĐ là yếu tố trung tâm quyết định giá trị pháp lý và tính khả thi của cơ chế giải quyết tranh chấp ngoài tòa án. Hiệu lực này không chỉ phản ánh mức độ ràng buộc pháp lý của phán quyết mà còn thể hiện sự cân bằng giữa hai yêu cầu: bảo đảm tính tự chủ, linh hoạt của phương thức trọng tài và duy trì vai trò bảo đảm công lý của quyền lực tư pháp nhà nước. Do đó, việc thiết kế hiệu lực phán quyết TTLĐ trong các hệ thống pháp luật thường gắn liền với ba thuộc tính cơ bản là tính chung thẩm, tính ràng buộc và tính cưỡng chế thi hành, đồng thời đặt trong mối quan hệ tương tác chặt chẽ với cơ chế giám sát tư pháp của tòa án.

Thứ nhất, về tính chung thẩm, đa số các hệ thống pháp luật phát triển thừa nhận phán quyết trọng tài là quyết định cuối cùng, không bị kháng cáo về nội dung, nhằm bảo đảm tính nhanh chóng và dứt điểm của quá trình giải quyết tranh chấp. Cách tiếp cận này được ghi nhận điển hình tại Hoa Kỳ, Singapore, Malaysia hay Indonesia, nơi trọng tài được thiết kế như một phương thức thay thế hiệu quả cho tòa án. Một số quốc gia lại lựa chọn mô hình chung thẩm tương đối, cho phép các bên khởi kiện ra tòa án trong trường hợp phán quyết không được tự nguyện thi hành hoặc có dấu hiệu vi phạm pháp luật, như tại Việt Nam hoặc Trung Quốc. Bên cạnh đó, đối với trọng tài bắt buộc hoặc tranh chấp lợi ích, một số hệ thống còn thiết lập cơ chế kiểm tra hạn chế nhằm bảo đảm tính thống nhất và hợp lý của phán quyết, qua đó dung hòa giữa yêu cầu chung thẩm và mục tiêu kiểm soát pháp lý (như tại Hy Lạp, Pháp, Thổ Nhĩ Kỳ, Indonesia, Philippines, Úc).

Thứ hai, về tính ràng buộc, phán quyết TTLĐ được xác lập trên cơ sở thỏa thuận trọng tài và được củng cố bởi hệ thống pháp luật quốc gia. Trong nhiều

[149] Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2016), *Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, tr. 322-323.

trường hợp, phán quyết không chỉ có giá trị bắt buộc đối với các bên trong phạm vi tranh chấp cụ thể mà còn mang ý nghĩa như một sự giải thích chính thức đối với các cam kết trong quan hệ lao động tập thể, thậm chí có thể đạt hiệu lực tương đương với TƯLĐTT (Hoa Kỳ). Tuy nhiên, mức độ bảo đảm tính ràng buộc có sự khác biệt đáng kể giữa các quốc gia. Trong các hệ thống cho phép chuyển tiếp sang tòa án sau trọng tài, hiệu lực thực tế của phán quyết có thể bị suy giảm do nguy cơ bị phủ định hoặc thay thế bởi phán quyết tư pháp ở giai đoạn tiếp theo (như ở Trung Quốc).

Thứ ba, về tính cưỡng chế thi hành, đây là khâu bảo đảm hiệu lực thực tế của phán quyết. Về nguyên tắc, trọng tài không có quyền lực cưỡng chế trực tiếp, do đó việc thi hành phán quyết phụ thuộc vào sự hỗ trợ của tòa án hoặc cơ quan thi hành án. Trong nhiều hệ thống pháp luật, sau khi được công nhận hoặc đăng ký, phán quyết TTLĐ có giá trị tương đương với bản án của tòa án và được thi hành theo trình tự, thủ tục thi hành án dân sự. Tòa án có thể ban hành các lệnh cưỡng chế, áp dụng biện pháp kê biên tài sản, phong tỏa tài khoản, hoặc các chế tài khác nhằm buộc bên có nghĩa vụ thực hiện phán quyết. Tại Indonesia, sau khi được ban hành, phán quyết của TTLĐ phải được đăng ký tại tòa án cấp huyện nơi trọng tài viên đã ra quyết định. Trong trường hợp một bên không tự nguyện thi hành, bên còn lại có quyền yêu cầu tòa án có thẩm quyền ban hành lệnh cưỡng chế và tổ chức thi hành quyết định theo trình tự pháp luật[150]. Trong trường hợp một bên không tự nguyện tuân thủ, tòa án có thể áp dụng các biện pháp cưỡng chế tương tự như đối với bản án, quyết định tư pháp[151]. Một số hệ thống pháp luật còn thiết lập các chế tài nghiêm khắc, bao gồm phạt tiền hoặc trách nhiệm hình sự, nhằm tăng cường hiệu lực thực tế của phán quyết (Singapore[152]).

Trong cấu trúc của cơ chế giải quyết TCLĐ hiện đại, quan hệ giữa TTLĐ và tòa án không phải là quan hệ thay thế tuyệt đối, mà là quan hệ hỗ trợ và kiểm soát lẫn

---

[150] 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, tr.77.

[151] Tại Trung Quốc, trong trường hợp một bên không thi hành phán quyết, bên còn lại có quyền căn cứ theo quy định tương ứng của Luật Tố tụng dân sự để yêu cầu tòa án cưỡng chế thi hành. Xem thêm: Điều 51 Luật Hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động Trung Quốc năm 2007.

[152] Tòa án có quyền áp dụng phạt tiền tối đa 4.000 USD đối với tổ chức, phạt tiền tối đa 2.000 USD và/hoặc phạt tù tối đa một năm đối với cá nhân vi phạm. Xem thêm: Điều 56, 57 Luật Quan hệ lao động của Singapore năm 1960.

nhau, được thể chế hóa thông qua cơ chế giám sát tư pháp. Cơ chế này vừa bảo đảm tôn trọng tính tự chủ của trọng tài, vừa duy trì vai trò kiểm soát của tòa án đối với tính hợp pháp và công bằng của phán quyết, được thể hiện tập trung qua ba phương diện cơ bản: công nhận phán quyết, hủy phán quyết và cưỡng chế thi hành.

Cơ chế công nhận phán quyết TTLĐ đóng vai trò là bước chuyển hóa quan trọng từ kết quả giải quyết tranh chấp sang quyết định có khả năng thực thi bằng quyền lực nhà nước. Về nguyên tắc, tòa án khi xem xét công nhận phán quyết không đánh giá lại nội dung tranh chấp mà chỉ kiểm tra các điều kiện về thẩm quyền, hiệu lực của thỏa thuận trọng tài và việc tuân thủ các nguyên tắc tố tụng cơ bản. Cách tiếp cận này phản ánh nguyên tắc tôn trọng quyền tự do thỏa thuận và tính độc lập của trọng tài. Hơn nữa, việc công nhận phán quyết TTLĐ còn mang ý nghĩa đặc thù khi góp phần củng cố trật tự QHLĐ và tăng cường niềm tin vào các thiết chế đối thoại xã hội.

Cơ chế hủy phán quyết TTLĐ là công cụ trọng yếu của giám sát tư pháp nhằm ngăn ngừa các sai lệch nghiêm trọng trong hoạt động trọng tài. Về bản chất, đây không phải là cơ chế xét xử lại tranh chấp mà là cơ chế kiểm tra tính hợp pháp của quá trình ra phán quyết. Các căn cứ hủy phán quyết thường được giới hạn chặt chẽ và mang tính thủ tục, bao gồm việc không tồn tại hoặc vô hiệu của thỏa thuận trọng tài, vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc tố tụng, vượt quá thẩm quyền hoặc trái với trật tự công. Trong lĩnh vực lao động, phạm vi giám sát có xu hướng mở rộng hơn so với trọng tài thương mại, nhằm bảo vệ bên yếu thế là NLĐ và bảo đảm sự phù hợp của phán quyết với các chuẩn mực lao động tối thiểu.

Cơ chế cưỡng chế thi hành phán quyết TTLĐ là khâu hoàn tất bảo đảm hiệu lực thực tế của phán quyết. Sau khi được công nhận, phán quyết có thể được thi hành thông qua hệ thống thi hành án với sự hỗ trợ trực tiếp của tòa án. Tòa án có thẩm quyền ban hành các quyết định cưỡng chế và áp dụng các biện pháp cần thiết để buộc bên có nghĩa vụ thực hiện phán quyết.

Hiệu lực của phán quyết TTLĐ không chỉ được đánh giá trên phương diện pháp lý thuần túy mà còn gắn với chức năng xã hội của cơ chế này. Phán quyết

TTLĐ được kỳ vọng không chỉ giải quyết tranh chấp mà còn góp phần tái lập cân bằng lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ, duy trì sự ổn định và bền vững của QHLĐ. Do đó, nhiều quốc gia thiết kế hiệu lực phán quyết theo hướng vừa bảo đảm tính bắt buộc và khả năng thi hành, vừa duy trì một mức độ linh hoạt nhất định để thích ứng với đặc thù củaTCLĐ, qua đó khẳng định vai trò của TTLĐ như một thiết chế trung gian giữa pháp luật và thực tiễn QHLĐ.

1.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quy định và thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Quy định và thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau, từ bối cảnh chính trị - pháp lý, kinh tế - xã hội, đặc điểm QHLĐ đến tổ chức, năng lực của thiết chế trọng tài hay hợp tác lao động quốc tế. Các yếu tố này tác động theo những phương diện và mức độ khác nhau: một mặt, chi phối quá trình xây dựng, hoàn thiện các quy định pháp luật; mặt khác, quyết định khả năng đưa các quy định đó vào thực tiễn và hiệu quả hoạt động của cơ chế trọng tài.

1.2.4.1. Yếu tố ảnh hưởng đến quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Quy định pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không hình thành một cách biệt lập mà là kết quả của sự tác động tổng hợp giữa các yếu tố kinh tế, xã hội, chính trị - pháp lý và đặc điểm của QHLĐ. Việc một quốc gia lựa chọn trọng tài tự nguyện hay bắt buộc, trọng tài thường trực hay ad hoc, trao cho trọng tài thẩm quyền đối với tranh chấp về quyền hay tranh chấp về lợi ích, quy định quyết định trọng tài có tính chung thẩm hay không và thiết kế cơ chế thi hành như thế nào đều chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau.

Thứ nhất, đặc điểm và cấu trúc quan hệ lao động.

Đây là yếu tố nền tảng quyết định thiết kế pháp luật về TTLĐ. QHLĐ vừa có tính hợp tác, vừa tiềm ẩn xung đột về quyền và lợi ích; đồng thời tồn tại sự phụ thuộc của NLĐ và NSDLĐ. Bên cạnh đó, TCLĐ có thể là tranh chấp về quyền hoặc tranh chấp về lợi ích, cá nhân hoặc tập thể. Đặc điểm này tác động trực tiếp đến việc

pháp luật xác định loại tranh chấp thuộc thẩm quyền của trọng tài, căn cứ hình thành thẩm quyền và phương thức ra quyết định. Đặc biệt, đối với TCLĐTT về lợi ích, trọng tài không chỉ áp dụng pháp luật hiện hành mà còn phải cân nhắc tương quan lợi ích và điều kiện kinh tế - xã hội. Vì vậy, TTLĐ thường được đặt trong mối quan hệ bổ trợ với thương lượng và hòa giải, thay vì được xem là một phương thức hoàn toàn độc lập với hệ thống QHLĐ. ILO khẳng định cơ chế giải quyết tranh chấp cần được thiết kế theo hướng hỗ trợ và thúc đẩy thương lượng tập thể.[153]

Thứ hai, chính sách bảo vệ NLĐ và yêu cầu cân bằng quyền lực giữa các bên chi phối mức độ tự do thỏa thuận và các bảo đảm tố tụng trong TTLĐ. Do tồn tại sự bất cân xứng về vị thế, thông tin và nguồn lực giữa NLĐ và NSDLĐ, pháp luật không thể chỉ dựa trên nguyên tắc tự do ý chí như trong quan hệ thương mại mà phải thiết lập những giới hạn cần thiết để bảo vệ bên yếu thế. Yếu tố này ảnh hưởng đến các quy định về hiệu lực của thỏa thuận trọng tài, quyền lựa chọn trọng tài viên, chi phí, khả năng tiếp cận thủ tục, quyền đại diện, cung cấp chứng cứ và kiểm soát quyết định trọng tài. Đồng thời, bảo vệ NLĐ không đồng nghĩa với việc phủ nhận tính tự nguyện của trọng tài. Khuyến nghị số 92 của ILO năm 1951 xác lập cách tiếp cận quan trọng rằng trọng tài tự nguyện được sử dụng trên cơ sở sự đồng thuận của các bên và hướng tới việc các bên chấp nhận quyết định trọng tài; đồng thời cơ chế giải quyết phải phù hợp với điều kiện quốc gia. Như vậy, pháp luật phải tìm được điểm cân bằng giữa tự chủ của các bên và yêu cầu bảo vệ bên yếu thế.

Thứ ba, vai trò của Nhà nước và vị trí của thiết chế tư pháp quyết định tính chất, mức độ độc lập và mối quan hệ của TTLĐ với các thiết chế giải quyết tranh chấp khác. Nhà nước có thể trực tiếp tổ chức, quản lý trọng tài hoặc chủ yếu xây dựng khuôn khổ pháp lý để các bên và các đối tác xã hội tự tổ chức cơ chế trọng tài. Sự lựa chọn này ảnh hưởng đến cơ cấu tổ chức, phương thức bổ nhiệm trọng tài viên, nguồn kinh phí, mức độ độc lập, quan hệ với cơ quan quản lý lao động và quyền kiểm soát của Tòa án. Đồng thời, trọng tài không tồn tại biệt lập mà là một

[153] ILO (2001), *Labour Legislation Guidelines*, Chapter IV- Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes, ILO:Geneva. https://webapps.ilo.org/static/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm, truy cập 29/8/2026.

bộ phận của hệ thống giải quyết tranh chấp tổng thể, trong đó có thương lượng, hòa giải và xét xử. ILO nhấn mạnh rằng một hệ thống giải quyết tranh chấp hiệu quả cần kết hợp thích hợp các cơ chế tư pháp và phi tư pháp, đồng thời bảo đảm tính hiệu quả, công bằng và khả năng tiếp cận[154]. Do đó, cách Nhà nước phân định chức năng giữa trọng tài và Tòa án có ảnh hưởng trực tiếp đến phạm vi thẩm quyền, tính chung thẩm và cơ chế thi hành quyết định trọng tài.

Thứ tư, yêu cầu của hội nhập quốc tế và năng lực thực thi pháp luật ngày càng trở thành yếu tố quan trọng định hình pháp luật về TTLĐ. Hội nhập kinh tế, sự gia tăng đầu tư nước ngoài, sự phát triển của chuỗi cung ứng xuyên quốc gia và các cam kết về lao động đặt ra yêu cầu về một cơ chế giải quyết tranh chấp minh bạch, độc lập, chuyên nghiệp, nhanh chóng và có khả năng cung cấp biện pháp khắc phục hữu hiệu. Ảnh hưởng của các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là từ Tổ chức Lao động Quốc tế, đóng vai trò định hướng quan trọng trong việc thiết lập khung pháp lý quốc gia về giải quyết TCLĐ. Các công ước như Công ước số 87 năm 1948 về quyền tự do hiệp hội và việc bảo vệ quyền được tổ chức, Công ước số 98 năm 1949 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, hay Công ước số 154 năm 1981 về xúc tiến thương lượng tập thể đã khẳng định quyền của NLĐ và NSDLĐ trong việc thiết lập cơ chế giải quyết tranh chấp phù hợp, bao gồm cả trọng tài. Việc các quốc gia tham gia các công ước này không chỉ mang ý nghĩa ràng buộc về mặt pháp lý quốc tế mà còn tạo áp lực thúc đẩy nội luật hóa các cơ chế phù hợp trong giải quyết TCLĐ, trong đó trọng tài là một phương thức phổ biến do tính chất hòa giải, ít đối đầu và linh hoạt của nó.

1.2.4.2. Yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Yếu tố kinh tế - xã hội

Điều kiện kinh tế - xã hội là nền tảng khách quan ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng hình thành và vận hành hiệu quả cơ chế giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

[154] ILO (2023), Access to labour justice: Comparative law and practice on labour disputes prevention and resolution, ILO:Geneva.

Trước hết, trình độ phát triển kinh tế quyết định khả năng đầu tư nguồn lực cho thiết chế trọng tài, bao gồm cơ sở vật chất, đội ngũ trọng tài viên, đào tạo chuyên môn và cơ chế hỗ trợ thực hiện phán quyết. Ở các nền kinh tế phát triển, nguồn lực và mức độ chuyên nghiệp của các thiết chế giải quyết tranh chấp thường cao hơn; ngược lại, tại các quốc gia đang phát triển, hạn chế về ngân sách, nhân lực và khả năng tiếp cận dịch vụ pháp lý có thể làm giảm hiệu quả thực tế của TTLĐ.

Bên cạnh đó, trình độ phát triển xã hội, đặc biệt là nhận thức pháp luật, khả năng tiếp cận thông tin và văn hóa sử dụng các phương thức giải quyết tranh chấp, ảnh hưởng đáng kể đến mức độ sử dụng trọng tài. Khi NLĐ và NSDLĐ có nhận thức pháp lý tốt, có khả năng thương lượng và tin tưởng vào thiết chế trung lập, trọng tài có điều kiện phát huy vai trò là phương thức giải quyết TCLĐ nhanh chóng, linh hoạt và ít đối đầu. Ngược lại, nhận thức pháp luật hạn chế hoặc tâm lý e ngại các thiết chế chính thức có thể khiến quy định về TTLĐ khó được chuyển hóa thành hành vi sử dụng trên thực tế.

Hơn nữa, mức độ ổn định kinh tế - xã hội và chính trị tạo môi trường cần thiết cho các thiết chế giải quyết tranh chấp hoạt động độc lập, công bằng và có hiệu quả. Xung đột lợi ích gay gắt, bất ổn xã hội hoặc sự can thiệp quá mức của các chủ thể quyền lực có thể làm suy giảm tính độc lập và niềm tin vào trọng tài.

Như vậy, yếu tố kinh tế - xã hội tác động đến pháp luật về TTLĐ không chỉ thông qua nguồn lực bảo đảm hoạt động, mà còn thông qua khả năng tiếp cận, nhận thức pháp luật và niềm tin của các chủ thể. Vì vậy, hiệu quả thực hiện pháp luật về TTLĐ cần được xem xét trong mối tương quan với trình độ phát triển kinh tế - xã hội của từng quốc gia.

Truyền thống pháp luật

Truyền thống pháp luật và cấu trúc của hệ thống pháp luật quốc gia có ảnh hưởng quan trọng đến cách thức thiết kế và vận hành cơ chế TTLĐ. Hệ thống pháp luật không chỉ xác lập cơ sở pháp lý, phạm vi thẩm quyền, điều kiện áp dụng và trình tự, thủ tục trọng tài, mà còn quyết định hiệu lực của quyết định trọng tài và mối quan hệ giữa trọng tài với hòa giải, thương lượng và tòa án.

Thứ nhất, hệ thống pháp luật xác lập rõ cơ sở pháp lý cho TTLĐ thông qua việc quy định rõ ràng về phạm vi điều chỉnh, điều kiện áp dụng, nguyên tắc hoạt động và hiệu lực pháp lý của phán quyết trọng tài.

Ở các nước có truyền thống pháp luật án lệ như Hoa Kỳ hay Canada, TTLĐ được thừa nhận là một thiết chế thay thế cho tòa án, có cơ sở vững chắc trong thỏa TƯLĐTT và được pháp luật công nhận như cơ chế giải quyết cuối cùng đối với tranh chấp phát sinh từ TƯLĐTT. Tại Hoa Kỳ, cơ chế trọng tài được quy định chủ yếu thông qua các thỏa ước tập thể và được bảo vệ bởi Đạo Luật Quan hệ lao động quốc gia. Hơn nữa, Tòa án tối cao khẳng định tính ràng buộc của phán quyết trọng tài trong các án lệ kinh điển như Steelworkers Trilogy[155]. Điều này tạo ra sự ổn định và dự đoán trước trong việc áp dụng pháp luật, đồng thời củng cố niềm tin của các bên vào thiết chế trọng tài. Yếu tố pháp lý ở đây chính là sự ràng buộc giữa TƯLĐTT và cơ chế pháp lý bảo đảm thi hành phán quyết, nhờ đó trọng tài trở thành một phần không thể thiếu của thiết chế giải quyết tranh chấp trong QHLĐ[156].

Ngược lại, trong truyền thống pháp luật châu Âu lục địa, TTLĐ thường được đặt song song hoặc thậm chí thay thế bằng các thiết chế bán tư pháp mang tính công, ví dụ như Hội đồng lao động ở Pháp (Conseil de prud'hommes). Mặc dù mang bản chất là một cơ quan tài phán đặc thù, cơ chế này phản ánh một yếu tố pháp lý quan trọng: sự kết hợp giữa thành phần đại diện NLĐ và NSDLĐ trong một thiết chế công lập, bảo đảm tính cân bằng lợi ích và gắn liền với truyền thống pháp luật công về lao động. Điều này cho thấy, yếu tố pháp lý quyết định đến thiết kế thể chế TTLĐ ở Pháp không thuần túy dựa trên nguyên tắc tự định đoạt như ở Hoa Kỳ, mà dựa trên nguyên tắc công bằng xã hội được luật hóa[157].

Thứ hai, cần có sự liên kết nội tại trong hệ thống pháp luật, đặc biệt giữa pháp luật lao động, pháp luật trọng tài, tố tụng dân sự và các văn bản pháp lý liên quan khác. Tại nhiều quốc gia, việc thiếu tính thống nhất trong hệ thống pháp luật đã dẫn đến mâu thuẫn trong thực hiện. Ví dụ, tại một số nước châu Phi như Nigeria

[155] U.S. Supreme Court (1960), United Steelworker of America v. Warrior & Gulf Nav. Co., 363 U.S. 574 (1960); United Steelworker of America v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960); United Steelworker of America v American Manufacturing Co., 363 U.S. 564 (1960).
[156] Budd, J. W., & Colvin, A. J. S. (2008). Improved Metrics for Workplace Dispute Resolution Procedures: Efficiency, Equity, and Voice. *Industrial Relations Journal*, 47(4), 460-479.
[157] Blanpain, R. (2010), *European Labour Law*, Kluwer Law International.

mặc dù pháp luật lao động có quy định về trọng tài, nhưng các quy định này lại không được nội luật hóa đồng bộ với pháp luật tố tụng dẫn đến tình trạng các phán quyết TTLĐ không được thi hành theo cơ chế cưỡng chế pháp lý phù hợp[158]. Sự không nhất quán này làm suy giảm đáng kể hiệu lực thực tế của thiết chế trọng tài.

Thứ ba, mức độ bảo đảm thi hành phán quyết trọng tài là yếu tố then chốt phản ánh tính hiệu quả của hệ thống pháp luật. Phán quyết trọng tài nếu chỉ mang tính khuyến nghị mà không có cơ chế thi hành bắt buộc, thì không khác hình thức tham vấn không ràng buộc. Điển hình là hệ thống pháp luật của Nhật Bản: mặc dù hệ thống TTLĐ được pháp luật quy định khá sớm thông qua Luật Điều chỉnh Quan hệ Lao động (1946), tuy nhiên nhiều phán quyết trọng tài mang tính khuyến nghị[159] không bắt buộc thi hành, nên trong thực tế tỷ lệ áp dụng tương đối thấp. Hay tại Campuchia, "mặc dù trọng tài là một phần bắt buộc trong quá trình giải quyết TCLĐTT, nhưng các quyết định hoặc phán quyết của Tòa án trọng tài nhìn chung không có tính ràng buộc… doanh nghiệp không thi hành các phán quyết của trọng tài… sẽ tốt hơn nếu Tòa án trọng tài có thể đưa ra các phán quyết có tính ràng buộc hoặc nếu có một tòa án lao động có thẩm quyền lớn hơn"[160]. Ngược lại, tại Đức, phán quyết trọng tài có giá trị thi hành như một bản án dân sự, và các bên bắt buộc phải tuân thủ theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Thứ tư, vai trò của các cơ quan nhà nước trong việc tổ chức và giám sát hoạt động trọng tài cũng là một nội dung quan trọng trong hệ thống pháp luật. Pháp luật cần trao quyền và quy định rõ nhiệm vụ cho các cơ quan như Bộ Lao động, các hội đồng hòa giải - trọng tài, hoặc các cơ quan chuyên trách trong việc quản lý, cấp phép, đào tạo và giám sát hoạt động của trọng tài viên. Ở Singapore, Tòa án trọng tài công nghiệp hoạt động với tư cách là một thiết chế độc lập, có quyền ra phán

---

[158] Eyongndi, D. T.-A. (2021). Enforcement of Arbitral Awards in Nigeria and the Jigsaw of Limitation Period: The Need for Compliance with Global Best Practices. *Mizan Law Review*, 15(1), 107-138. https://doi.org/10.4314/mlr.v15i1.4. Emmanuel Onyedi Wingate & Pontian N Okoli (2021) Judicial Intervention in Arbitration: Unresolved Jurisdictional Issues Concerning Arbitrator Appointments in Nigeria, *Journal of African Law,* vol. 65, iss. 2.

[159] Điều 34 Luật Điều chỉnh quan hệ lao động Nhật Bản năm 1946 quy định*:* Phán quyết trọng tài có hiệu lực như hợp đồng lao động. https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3810/en?utm_source.

[160] Daniel Adler (2007), Informalizing the Formal: Labor Relations in Cambodia, *Justice for the Poor - Cambodia*, vol.1, iss.3, https://documents1.worldbank.org/curated/en/295501468006045754/pdf/436830BRI0J4P01Box0327368B01PUBLIC1.pdf, truy cập 21/4/2025

quyết bắt buộc và được hỗ trợ đầy đủ bởi hệ thống pháp lý và hành chính quốc gia[161]. Điều này tạo ra một mô hình TTLĐ mang tính thiết chế hóa cao, đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong bối cảnh QHLĐ phức tạp và đa dạng.

Mức độ phát triển của quan hệ lao động

Mức độ phát triển và thể chế hóa của QHLĐ là yếu tố có quan hệ trực tiếp với hiệu quả thực hiện pháp luật về TTLĐ. Trong những hệ thống QHLĐ được tổ chức ổn định, tổ chức đại diện của NLĐ và NSDLĐ có năng lực, thương lượng tập thể được phát triển và đối thoại xã hội được thiết lập, trọng tài thường có điều kiện trở thành một thiết chế hữu hiệu để giải quyết các tranh chấp phát sinh từ quá trình thực hiện thỏa ước và QHLĐ. Điển hình là Thụy Điển - nơi mô hình "Tam giác quan hệ lao động"[162] giữa Nhà nước - giới chủ - tổ chức công đoàn được tổ chức bài bản, minh bạch. Tại đây, cơ chế trọng tài là một phần trong hệ thống giải quyết TCLĐ và được các bên tham gia sử dụng như một phương thức thay thế cho đối đầu hay đình công khi phát sinh bất đồng về thực thi thỏa ước. Hội đồng trọng tài cung cấp một giải pháp thay thế riêng tư cho thủ tục tố tụng tại tòa án, thường mang lại quy trình giải quyết nhanh chóng hơn. Quyết định của hội đồng trọng tài có tính ràng buộc pháp lý[163].

Ngược lại, khi tương quan lực lượng giữa NLĐ và NSDLĐ mất cân bằng, tổ chức đại diện yếu hoặc thương lượng tập thể chưa được thể chế hóa đầy đủ, việc sử dụng trọng tài có thể gặp trở ngại. Ví dụ, tại Campuchia, mặc dù pháp luật có thiết lập HĐTTLĐ, nhưng do sự yếu kém về thể chế công đoàn và tình trạng phân mảnh của các tổ chức đại diện NLĐ, trọng tài thường bị xem là một cơ chế mang tính thủ tục hơn là thực chất trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ[164]. Đặc biệt, tính tự nguyện của trọng tài có thể làm phát sinh nguy cơ bên có vị thế mạnh hơn chi phối quá trình lựa chọn và sử dụng cơ chế này. Vì vậy, hiệu quả của TTLĐ không thể tách rời mức độ bảo đảm quyền tự do hiệp hội, thương lượng tập thể và đối thoại xã hội. ILO cũng nhấn mạnh rằng các cơ chế phòng ngừa và giải quyết TCLĐ cần

---

[161] https://www.iac.gov.sg/about-us/history

[162] Torsten Svensson (2016), *The Swedish Model of Industrial Relations*, Book cover for The Oxford Handbook of Swedish Politics, P. 612-628, https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199665679.013.34.

[163] Dispute Resolution in Sweden, https://rivermate.com/guides/sweden/dispute-resolution, truy cập 03/6/2025.

[164] Arbitration Council Foundation (2020), *Annual Report*, Phnom Penh, Cambodia.

được thiết kế phù hợp với đặc điểm của hệ thống QHLĐ và có sự tham gia thích hợp của các đối tác xã hội.[165]

Do đó, trình độ thể chế hóa QHLĐ càng cao thì cơ sở xã hội cho TTLĐ càng vững chắc; ngược lại, nếu văn hóa đối thoại và thương lượng chưa phát triển, việc hoàn thiện quy định pháp luật về trọng tài chưa đủ để bảo đảm cơ chế này được sử dụng hiệu quả trên thực tế.

Sự hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lao động

Sự hỗ trợ kỹ thuật và thể chế từ các tổ chức quốc tế như ILO[166], GIZ, USAID... cũng góp phần quan trọng vào quá trình nâng cao năng lực thể chế và nguồn nhân lực cho hệ thống giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Các chương trình đào tạo trọng tài viên, xây dựng mô hình trọng tài thí điểm, và hỗ trợ sửa đổi khung pháp lý đã được triển khai rộng rãi ở nhiều quốc gia đang phát triển, góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả của cơ chế này. Một ví dụ điển hình là dự án của ILO tại Indonesia và Philippines, hỗ trợ các cơ quan lao động quốc gia trong việc thiết kế quy trình trọng tài theo hướng dễ tiếp cận, đảm bảo quyền tiếp cận công lý của NLĐ trong khu vực phi chính thức.

Ngoài ra, sự ảnh hưởng của các mô hình pháp lý nước ngoài, thông qua quá trình tiếp thu có chọn lọc các kinh nghiệm quốc tế, cũng góp phần định hình cơ chế trọng tài ở nhiều quốc gia. Việc học tập mô hình trọng tài theo kiểu trọng tài khiếu nại trong hệ thống Mỹ hay mô hình hòa giải - trọng tài của Nam Phi[167] cho phép các quốc gia xây dựng hệ thống linh hoạt, phù hợp với đặc thù của mình. Chẳng hạn, trong quá trình cải cách pháp luật lao động ở Hàn Quốc, việc tham khảo mô hình trọng tài của Nhật Bản và Đức đã giúp nước này xây dựng được hệ thống Hội đồng trọng tài QHLĐ với sự tham gia của các chuyên gia trung lập, tạo niềm tin cho các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp.

---

[165] ILO (2020), Individual and collective labour dispute settlement systems - a comparative review, ILO:Geneva. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_760828.pdf

[166] ILO (2020), *Hỗ trợ các cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả tại các quốc gia ASEAN*, Báo cáo kỹ thuật.

[167] Benjamin, P. (2016), "The Rise of Con-Arb in South Africa: A Procedural Innovation," *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 37, pp. 219-240.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Qua việc nghiên cứu các vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, đề tài rút ra một số kết luận sau:

Giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là cơ chế tài phán lao động được thiết lập trên cơ sở thỏa thuận hợp pháp của các bên tranh chấp hoặc theo quy định của pháp luật, trong đó trọng tài viên hoặc hội đồng trọng tài có thẩm quyền tiến hành phân xử theo trình tự, thủ tục pháp lý nhất định nhằm đưa ra phán quyết có tính ràng buộc pháp lý, được Nhà nước thừa nhận và bảo đảm thi hành để giải quyết tranh chấp một cách khách quan, hiệu quả, duy trì trật tự trong QHLĐ.

Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là hệ thống các nguyên tắc, quy phạm và thiết chế pháp lý do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận, quy định về cơ sở xác lập thẩm quyền, tính chất thiết chế, trình tự, thủ tục và hiệu lực pháp lý của trọng tài trong việc giải quyết các tranh chấp phát sinh từ QHLĐ; đồng thời xác định mức độ tự chủ của các bên, mức độ can thiệp của Nhà nước và chức năng điều hòa lợi ích xã hội của cơ chế này, nhằm bảo đảm việc giải quyết tranh chấp được thực hiện một cách công bằng, hiệu quả và góp phần duy trì QHLĐ ổn định, hài hòa và tiến bộ.

Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không chỉ quy định về trình tự, thủ tục, mà còn xác lập các yếu tố nền tảng như thẩm quyền, chủ thể, hiệu lực phán quyết và mối quan hệ giữa trọng tài với các thiết chế khác, đặc biệt là tòa án. Các nguyên tắc chi phối hoạt động trọng tài như bảo đảm quyền tự định đoạt, tính độc lập và vô tư của trọng tài viên, công bằng, minh bạch và hiệu quả được xác định là cơ sở bảo đảm tính chính danh và hiệu lực thực tế của cơ chế này.

Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài phụ thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm: (i) điều kiện kinh tế - xã hội, nhất là mức độ phát triển của thị trường lao động và cấu trúc ngành nghề; (ii) mức độ hoàn thiện và tính tương thích của hệ thống pháp luật quốc gia; (iii) sự phát triển của QHLĐ và trình độ tổ chức của các bên đại diện; và (iv) mức độ hội nhập, cam kết quốc tế về lao động.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN Ở VIỆT NAM

2.1. Thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Pháp luật lao động Việt Nam qua các thời kỳ đã có các quy định về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Về cấu trúc hình thức, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được ghi nhận trong các Bộ luật Lao động và được hoàn thiện qua các giai đoạn. BLLĐ năm 1994 đánh dấu bước tiến quan trọng trong việc xây dựng hệ thống quy phạm về TTLĐ. Lần đầu tiên, pháp luật lao động ghi nhận TTLĐ như một phương thức giải quyết TCLĐ bên cạnh hòa giải và tòa án. Song ở giai đoạn này TTLĐ chỉ là một bước trong thủ tục giải quyết TCLĐTT nói chung (sau bước hòa giải tại cơ sở và trước khi giải quyết vụ án lao động tại Tòa án), chứ không phải là một thủ tục độc lập như cơ chế TTLĐ ở nhiều nước trên thế giới[168]. BLLĐ năm 2012 thể hiện sự phát triển nhất định trong tư duy lập pháp khi cụ thể hóa thẩm quyền giải quyết TCLĐTT của HĐTTLĐ, nhất là đối với TCLĐTT về lợi ích và các TCLĐTT phát sinh tại những đơn vị không được đình công[169]. Tuy nhiên, pháp luật chưa thừa nhận TTLĐ là một thiết chế tài phán độc lập, có thẩm quyền ra phán quyết mang tính bắt buộc thi hành, mà chủ yếu coi TTLĐ là công cụ hỗ trợ Nhà nước trong việc kiểm soát, hạn chế xung đột lao động và đình công. Mô hình TTLĐ ở Việt Nam theo BLLĐ năm 2012 là mô hình trung gian giữa hòa giải và trọng tài, trong đó yếu tố hòa giải chiếm ưu thế rõ rệt. BLLĐ năm 2019 ra đời cùng các văn bản hướng dẫn thi hành kế thừa các nội dung trong các văn bản pháp luật trước đây, đồng thời có nhiều đổi mới trong các quy định về tổ chức, thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Song không có nghĩa là các quy định hiện hành đã hoàn hảo, một số quy định triển khai một thời gian ngắn đã bộc lộ hạn chế, một số quy định cần bổ sung để hoàn thiện hơn.

---

[168] Nguyễn Xuân Thu (2004), *Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, tr.83.
[169] Điều 199 BLLĐ năm 2012.

Về cấu trúc nội dung, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài như đã đề cập ở Chương 1 bao gồm quy định về chủ thể giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, thẩm quyền TTLĐ, trình tự thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và hiệu lực pháp lý của quyết định giải quyết tranh chấp. Thực trạng pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được thể hiện ở các nội dung sau:

2.1.1. Về chủ thể giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

2.1.1.1. Về thành lập Hội đồng trọng tài lao động và Ban trọng tài lao động

Với mục tiêu xây dựng HĐTTLĐ thành một thiết chế giải quyết TCLĐ ngoài tòa án có hiệu quả, pháp luật lao động hiện hành đã quy định cụ thể về việc thành lập, hoạt động của HĐTTLĐ. Theo đó, HĐTTLĐ do chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định thành lập, bao gồm chủ tịch, thư ký và các TTVLĐ. Như vậy, HĐTTLĐ được thành lập ở mỗi tỉnh/thành phố trực thuộc trung ương. So với trước đây[170], HĐTTLĐ được thành lập ở tỉnh/thành phố trực thuộc trung ương, thành lập HĐTTLĐ quận, huyện nếu xét thấy cần thiết và HĐTTLĐ Trung ương thì hiện nay hệ thống tổ chức của HĐTTLĐ đã được rút gọn, tránh rườm rà, kéo dài thủ tục giải quyết không cần thiết như trước kia[171]. Việc giao thẩm quyền thành lập HĐTTLĐ cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh bảo đảm tính chính danh và khả năng vận hành của thiết chế. Cách thức này giúp HĐTTLĐ được đặt trong một khuôn khổ pháp lý rõ ràng, dễ dàng gắn kết với hệ thống quản lý nhà nước về lao động ở địa phương. Trong bối cảnh Việt Nam, các thiết chế phi Nhà nước chưa thực sự phát triển mạnh, việc đảm bảo từ phía Nhà nước góp phần tạo dựng niềm tin ban đầu và bảo đảm tính ổn định cho hoạt động của HĐTTLĐ.

Theo quy định hiện hành, nhiệm kỳ của HĐTTLĐ là 05 năm góp phần bảo đảm tính ổn định và tạo điều kiện tích lũy kinh nghiệm cho trọng tài viên, nhưng đồng thời làm gia tăng tính hành chính hóa của thiết chế này. Cơ chế thành lập, hết

[170] Khoản 2 Điều 21 Nghị định 165/HĐBT ngày 12/5/1992 quy định chi tiết Pháp lệnh hợp đồng lao động.
[171] Nguyễn Xuân Thu, (2004), *Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sỹ luật học, Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội tr.42.

nhiệm kỳ và thành lập lại theo chu kỳ hành chính có thể làm suy giảm tính độc lập, tự chủ chuyên môn và tính liên tục vốn là những đặc trưng của trọng tài.

Khi hết nhiệm kỳ 05 năm HĐTTLĐ tự giải tán, giám đốc Sở Nội vụ phải trình Chủ tịch UBND tỉnh xem xét, ra quyết định thành lập lại giống như thủ tục thành lập lần đầu. Vấn đề đặt ra là pháp luật chưa quy định rõ trách nhiệm khi chậm hoặc không thành lập lại, cũng như cơ chế xử lý yêu cầu giải quyết TCLĐ phát sinh trong thời gian HĐTTLĐ chưa được tái lập. Khoảng trống này có thể làm gián đoạn hoạt động của thiết chế, ảnh hưởng đến tính liên tục và quyền tiếp cận cơ chế giải quyết tranh chấp của các bên.

Ban TTLĐ do HĐTTLĐ thành lập trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ khi nhận được yêu cầu giải quyết TCLĐ. Về nguyên tắc, mỗi bên lựa chọn một TTVLĐ từ danh sách do HĐTTLĐ lập; các trọng tài viên được lựa chọn thống nhất chọn một trọng tài viên khác làm Trưởng Ban. Trường hợp các bên thống nhất lựa chọn cùng một trọng tài viên thì Ban TTLĐ chỉ gồm trọng tài viên đó. Cơ chế này bước đầu bảo đảm quyền tự định đoạt và tính linh hoạt của trọng tài thông qua việc trao cho các bên quyền lựa chọn trọng tài viên và quy định thời hạn thành lập tương đối ngắn. Tuy nhiên, do danh sách trọng tài viên được xác lập theo từng địa phương, quyền lựa chọn của các bên bị giới hạn về không gian và chủ thể, qua đó làm suy giảm tính thực chất của quyền tự định đoạt.

2.1.1.2. Về tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động

Về tổ chức, HĐTTLĐ cấp tỉnh được thành lập theo số lẻ tối thiểu là 15 TTVLĐ, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, tối thiểu 05 thành viên mỗi bên (cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện của NSDLĐ trên địa bàn tỉnh). 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 UBND cấp tỉnh[172]. So với BLLĐ năm 2012, việc tăng số lượng thành viên HĐTTLĐ từ 5-7 người lên tối thiểu 15 người vừa nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn

[172] Điều 185 BLLĐ năm 2019.

giải quyết TCLĐ, thể hiện tính chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hơn trong giải quyết TCLĐ của chủ thể này[173] vừa tạo nguồn TTVLĐ dự khuyết để thay thế khi có yêu cầu thay đổi TTVLĐ[174].

HĐTTLĐ được thiết kế theo cơ chế ba bên, thành phần cố định của HĐTTLĐ là đại diện ngang nhau của ba bên[175] thể hiện tính trung lập cao, sự dân chủ trong giải quyết TCLĐ, giúp HĐTTLĐ duy trì được sự độc lập một cách tương đối. Ngoài ra, các TTVLĐ được lựa chọn từ đại diện của cơ quan lao động cấp tỉnh, liên đoàn lao động tỉnh và tổ chức đại diện NSDLĐ cấp tỉnh nên thường là những người am hiểu và kiến thức chuyên sâu trong lĩnh vực lao động, có kỹ năng, kinh nghiệm và uy tín. So với quy định của các nước trong khu vực, cơ cấu tổ chức của HĐTTLĐ Việt Nam có nhiều điểm tương đồng[176], đều được tổ chức theo mô hình cơ chế ba bên thể hiện sự tiệm cận với các quy định pháp luật quốc tế về TTLĐ.

Về phía Nhà nước, Chính phủ là cơ quan có thẩm quyền cao nhất trong hoạt động quản lý nhà nước về lao động. Sau khi thực hiện việc sắp xếp tổ chức bộ máy nhà nước[177], chức năng quản lý nhà nước về lao động được chuyển từ Bộ LĐ-TB&XH sang Bộ Nội vụ và ở địa phương là Sở Nội vụ[178]. Vì vậy, về nguyên tắc, các thành viên thuộc cơ quan chuyên môn về lao động trong HĐTTLĐ hiện nay được đề cử từ Sở Nội vụ; Chủ tịch có thể là lãnh đạo Sở Nội vụ và thư ký là công chức của Sở. Mặc dù Chính phủ đã ban hành Nghị định số 129/2025/NĐ-CP quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương 02 cấp trong lĩnh vực

---

[173] Khúc Thị Phương Nhung và Nguyễn Phúc Thiện (2022), "Giải quyết tranh chấp lao động thông qua hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật lao động hiện hành và một số vấn đề đặt ra", *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, (số chuyên đề 01/2022), tr.84.

[174] Trước đây, theo quy định của BLLĐ năm 2012, HĐTTLĐ từ 5-7 thành viên cùng tham gia giải quyết vụ TCLĐTT về lợi ích. Khi một trong các bên yêu cầu thay đổi TTVLĐ vì cho rằng người đó có thể không vô tư, khách quan khi giải quyết tranh chấp thì sẽ không thể thực hiện được, bởi HĐTTLĐ không có TTVLĐ dự khuyết để thay thế.

[175] Nguyễn Xuân Thu (2008), *Cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội, tr.97.

[176] Ủy ban giải quyết TCLĐ của Indonesia là tòa án trọng tài gồm các đại diện của Công đoàn, NSDLĐ và Chính phủ. Tòa án công nghiệp của Malaysia cũng có cơ cấu tương tự gồm chánh án (hoặc chủ tọa phiên tòa được định sẵn) và 03 thành viên (01 độc lập, 01 đại diện của NLĐ, 01 đại diện NSDLĐ).

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

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

quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ (có hiệu lực từ 01/7/2025), song lại chưa có quy định đầy đủ về tổ chức HĐTTLĐ, việc bổ nhiệm, miễn nhiệm TTVLĐ và quản lý nhà nước đối với thiết chế này, dẫn đến khoảng trống cần được tiếp tục hướng dẫn để bảo đảm tính liên tục trong tổ chức và hoạt động của TTLĐ.

Về phía đại diện NLĐ, theo quy định công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp là tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa có hướng dẫn về: hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với tài chính, tài sản của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của tổ chức; cũng như các vấn đề về điều lệ tổ chức... nên chưa có bất kỳ tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp được thành lập. Do vậy, thành phần đại diện NLĐ tham gia HĐTTLĐ là do Liên đoàn lao động cấp tỉnh đề cử.

Về phía đại diện NSDLĐ, với trách nhiệm trong phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền, hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết TCLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ tham gia vào HĐTTLĐ để tiến hành giải quyết các TCLĐ để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên[179]. Hiện nay, tổ chức đại diện NSDLĐ ở nước ta gồm nhiều loại ở phạm vi quốc gia hoặc địa phương, như: Liên đoàn thương mại công nghiệp Việt Nam (VCCI), Liên minh hợp tác xã Việt Nam (VCA), Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam (VINASME), Hội công kỹ nghệ gia TP. Hồ Chí Minh, Hội thương gia Cần Thơ,… Theo pháp luật hiện hành[180], một số tổ chức đại diện NSDLĐ có thể đề cử người tham gia HĐTTLĐ như VCCI chi nhánh tỉnh/thành phố, VCA tỉnh/thành phố… Tuy nhiên, pháp luật chưa quy định rõ cơ chế phối hợp giữa các tổ chức đại diện NSDLĐ trong việc thống nhất đề cử 05 TTVLĐ. Sự đa dạng về tổ chức đại diện NSDLĐ có thể dẫn đến khó khăn trong xác định chủ thể chủ trì, phương thức thống nhất và cách thức

[179] Đào Mộng Điệp (2020), Tổ chức đại diện người sử dụng lao động - Một số vấn đề pháp lý đặt ra và hướng hoàn thiện, *Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn*, số 44/2020, tr.37-38.
[180] Khoản 4 Điều 7 BLLĐ năm 2019.

xử lý trường hợp không đạt được đồng thuận về nhân sự. Đây là vấn đề cần được quy định cụ thể để bảo đảm HĐTTLĐ có thể được thành lập và hoạt động ổn định.

Về hoạt động, HĐTTLĐ hoạt động theo cơ chế hội đồng thường trực, HĐTTLĐ thường trực có trụ sở cố định, có bộ máy giúp việc, có danh sách trọng tài viên và xây dựng quy tắc tố tụng riêng. Quy chế hoạt động của HĐTTLĐ do chủ tịch HĐTTLĐ ban hành sau khi tham khảo ý kiến ba bên. HĐTTLĐ mặc dù không phải là pháp nhân nhưng được sử dụng con dấu riêng[181], được bố trí địa điểm làm việc tại trụ sở Sở Nội vụ, kinh phí hoạt động do ngân sách nhà nước bảo đảm và được bố trí hàng năm cùng với dự toán chi thường xuyên của Sở Nội vụ[182].

Việc quy định Chủ tịch Hội đồng là lãnh đạo Sở Nội vụ, trụ sở đặt tại Sở Nội vụ và kinh phí do ngân sách bảo đảm phản ánh sự điều tiết của Nhà nước trong QHLĐ. Song khi HĐTTLĐ phụ thuộc vào cơ quan hành chính về việc thành lập, tái lập, điều kiện hoạt động thì dù trên danh nghĩa là cơ chế ba bên, HĐTTLĐ vẫn khó tránh khỏi việc bị nhìn nhận như một thiết chế thuộc Nhà nước, khó có thể đạt được mức độ độc lập cần thiết của một cơ chế tài phán làm ảnh hưởng niềm tin của các bên vào thiết chế này.

HĐTTLĐ được tổ chức và duy trì theo cơ chế thường trực, song khi có yêu cầu giải quyết TCLĐ, HĐTTLĐ quyết định thành lập Ban TTLĐ để giải quyết vụ việc. Ban TTLĐ làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số và chấm dứt hoạt động sau khi hoàn thành nhiệm vụ. Mô hình HĐTTLĐ thường trực - Ban TTLĐ theo vụ việc kết hợp được tính ổn định của một thiết chế thường trực với tính linh hoạt trong việc lựa chọn thành viên phù hợp với từng tranh chấp, giúp sử dụng nguồn lực hợp lý khi bộ phận thường trực chủ yếu thực hiện chức năng tổ chức, hành chính, còn hoạt động chuyên môn chỉ được triển khai khi phát sinh tranh chấp. Tuy nhiên, việc Ban TTLĐ được thành lập và kết thúc theo từng vụ việc cũng làm hạn chế khả năng tích lũy kinh nghiệm, hình thành thực tiễn áp dụng pháp luật thống nhất và phát triển các phương thức phòng ngừa tranh chấp.

---

[181] Điểm d khoản 1 Điều 101 NĐ 145/2020/NĐ-CP.
[182] Khoản 3 Điều 103 NĐ 145/2020/NĐ-CP.

Hoạt động của HĐTTLĐ hiện chưa bảo đảm tính chuyên nghiệp khi Chủ tịch và TTVLĐ chủ yếu làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, trong khi chỉ Thư ký Hội đồng làm việc thường trực, chuyên trách. Cơ chế này làm hạn chế thời gian và điều kiện đầu tư chuyên môn cho việc giải quyết TCLĐ, khiến hoạt động trọng tài khó trở thành một hoạt động nghề nghiệp độc lập, chưa tạo điều kiện hình thành đội ngũ TTVLĐ chuyên nghiệp.

Thời gian bổ nhiệm của TTVLĐ theo nhiệm kỳ của HĐTTLĐ là 05 năm, làm suy giảm động lực chuyên nghiệp hóa đội ngũ TTVLĐ. Ở nhiều quốc gia, TTLĐ hoạt động theo mô hình danh sách trọng tài viên, trong đó trọng tài viên được lựa chọn dựa trên uy tín nghề nghiệp, kinh nghiệm thực tiễn và mức độ tín nhiệm của các bên hơn là phụ thuộc vào một nhiệm kỳ hành chính cố định[183]. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam hiện hành chưa thiết lập cơ chế đánh giá định kỳ về hiệu quả hoạt động, chất lượng quyết định, mức độ tín nhiệm hoặc yêu cầu cập nhật chuyên môn. Cơ chế này dễ dẫn đến tình trạng TTVLĐ tồn tại về danh nghĩa nhưng ít hoặc không tham gia giải quyết tranh chấp trên thực tế, đồng thời không tạo được động lực chuyên nghiệp hóa đội ngũ. Pháp luật cũng mới chủ yếu quy định tiêu chuẩn đầu vào mà chưa hình thành cơ chế đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc và đánh giá năng lực thường xuyên, khiến chất lượng TTVLĐ phụ thuộc đáng kể vào kinh nghiệm cá nhân và chưa tạo được chuẩn mực nghề nghiệp thống nhất.

Cơ chế tài chính và đãi ngộ chưa hợp lý cũng làm suy giảm tính chuyên nghiệp. TTVLĐ được hưởng thù lao dựa trên số ngày thực tế nghiên cứu hồ sơ vụ việc, thu thập bằng chứng và tiến hành cuộc họp giải quyết TCLĐ theo phân công[184] dẫn tới hệ quả thiếu động lực đầu tư chiều sâu cho việc nghiên cứu hồ sơ hoặc phát

[183] Ví dụ tại Hoa Kỳ, các trọng tài viên lao động trong hệ thống của Dịch vụ Hòa giải và Hòa giải Liên bang không hoạt động theo mô hình nhiệm kỳ hành chính cứng mà chủ yếu tồn tại thông qua cơ chế đăng ký, đánh giá năng lực và sự lựa chọn của các bên tranh chấp.

[184] Theo quy định tại Điều 103, NĐ 145/2020/NĐ-CP thì mỗi ngày thực tế nghiên cứu hồ sơ vụ việc, thu thập bằng chứng và tiến hành cuộc họp giải quyết TCLĐ theo phân công thì TTVLĐ được hưởng tiền bồi dưỡng mức 5% tiền lương tối thiểu tháng tính bình quân các vùng đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ hoặc có thể cao hơn nếu được UBND cấp tỉnh xem xét, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định phù hợp với khả năng ngân sách địa phương.

sinh xu hướng kéo dài thời gian xử lý để tăng thù lao. Điều đó làm ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả giải quyết tranh chấp.

2.1.1.3. Về tiêu chuẩn trọng tài viên lao động

TTVLĐ do Chủ tịch UBND cấp tỉnh bổ nhiệm, là người có hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực QHLĐ, có uy tín và công tâm. Nếu như BLLĐ năm 2012 chỉ sử dụng thuật ngữ "thành viên HĐTTLĐ" thì BLLĐ năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung và chính thức ghi nhận tư cách pháp lý là "các trọng tài viên lao động của HĐTTLĐ" đồng thời xác định rõ các tiêu chuẩn và điều kiện cụ thể của TTVLĐ[185]. Theo đó, TTVLĐ ngoài việc đáp ứng tiêu chuẩn chung còn phải đảm bảo có hiểu biết, có kiến thức pháp luật, có kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực lao động. Mặc dù vậy, quy định các tiêu chí liên quan đến mức độ hiểu biết pháp luật, kỹ năng giải quyết tranh chấp, yếu tố công tâm rất khó xác định và định hình một các chính xác. Việc thiếu quy định mô tả tiêu chuẩn, điều kiện trọng tài viên dẫn tới không thống nhất cách thức bổ nhiệm, đề cử, ảnh hưởng việc thực thi cơ chế.

Bên cạnh quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm, TTVLĐ cũng có thể bị miễn nhiệm khi thuộc một trong các trường hợp sau[186]: *i) có đơn xin thôi làm TTVLĐ; ii) không đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định; iii) cơ quan đề cử có văn bản đề nghị miễn nhiệm, thay thế TTVLĐ; iv) có hành vi vi phạm pháp luật làm phương hại đến lợi ích các bên hoặc lợi ích của Nhà nước khi thực hiện nhiệm vụ của TTVLĐ theo quy định của pháp luật; v) có 02 năm bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ theo quy chế hoạt động của HĐTTLĐ*. Như vậy, bên cạnh việc căn cứ vào các tiêu chuẩn TTVLĐ, các yếu tố khác như không hoàn thành nhiệm vụ 02 năm liên tục hoặc trong quá trình thực hiện chức năng của TTVLĐ mà có các hành vi vi phạm pháp luật làm ảnh hưởng đến lợi ích của các bên, lợi ích Nhà nước cũng là tiêu chí để miễn nhiệm TTVLĐ. Quy định này một phần thúc đẩy ý thức tự học tập, nghiên cứu, trau dồi kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của TTVLĐ; mặt khác giúp nâng cao năng lực giải quyết TCLĐ, đạo đức nghề nghiệp của trọng tài viên.

---

[185] Điều 98 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.
[186] Khoản 1 Điều 100 NĐ 145/2020/NĐ-CP.

2.1.2. Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

TTLĐ là phương thức giải quyết TCLĐ, bên cạnh phương thức thương lượng, hòa giải, tòa án. Trước đây, theo quy định BLLĐ năm 2012, hoạt động giải quyết TCLĐ của HĐTTLĐ vẫn là hòa giải vụ việc lao động, không đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp. Nhà nước đã biến hội đồng trọng tài thành hội đồng hòa giải theo đúng nghĩa đen của nó. Từ đó làm cho hội đồng này khoác bên ngoài chiếc áo của trọng tài nhưng cái lõi bên trong thì lại hoàn toàn khác[187]. Hiện nay, theo quy định của BLLĐ năm 2019, thẩm quyền và vị trí của HĐTTLĐ ngày càng được đề cao và thể hiện đúng bản chất của một bên trong cơ chế giải quyết TCLĐ thông qua việc Ban TTLĐ có quyền ra "quyết định giải quyết tranh chấp". Giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không còn là phương thức "hòa giải" lần thứ hai các TCLĐ; TTLĐ được coi là một trong các cơ quan tài phán lao động, tiến hành giải quyết TCLĐ theo trình tự, thủ tục luật định; có trách nhiệm đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp trên cơ sở quy định của pháp luật và sự thỏa thuận hợp pháp của các bên nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của họ.

Ngoài ra, theo quy định tại các Điều 187, 191, 195 BLLĐ năm 2019 về thẩm quyền giải quyết TCLĐ thì thẩm quyền của TTLĐ được mở rộng, HĐTTLĐ là một trong các chủ thể có thẩm quyền giải quyết các loại TCLĐ, bao gồm: TCLĐ cá nhân, TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Việc mở rộng thẩm quyền giải quyết TCLĐ của HĐTTLĐ đã góp phần tăng tính linh hoạt trong việc lựa chọn cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, đề cao tinh thần thỏa thuận tự nguyện, tự định đoạt giữa các bên[188]. Song, TTLĐ là phương thức giải quyết TCLĐ có điều kiện, để thực hiện giải quyết các TCLĐ, HĐTTLĐ phải đảm bảo các điều kiện sau:

Một là, về nội dung, các TCLĐ mà HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết có thể là TCLĐ cá nhân hoặc TCLĐTT.

---

[187] Nguyễn Xuân Thu (2007), "Những điểm mới về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 2006", *Tạp chí Luật học, số 7/2007*, tr.59.
[188] Nguyễn Thị Bích (2024), *Một số ý kiến về giải quyết tranh chấp lao động thông qua hội đồng trọng tài lao động*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, tr.262.

TCLĐ cá nhân là những mâu thuẫn, bất đồng, xung đột giữa NLĐ hoặc nhóm NLĐ với NSDLĐ; giữa NLĐ với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa NLĐ thuê lại với NSDLĐ thuê lại về các vấn đề của QHLĐ như việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội… hoặc có liên quan đến QHLĐ. Những nội dung này thường liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLĐ. Pháp luật lao động Việt Nam căn cứ vào chủ thể của tranh chấp để xác định loại hình TCLĐ. Mặc dù không quy định về số lượng chủ thể tham gia tranh chấp, song có thể thấy, TCLĐ cá nhân là tranh chấp thường xảy ra giữa cá nhân NLĐ và NSDLĐ, thường mang tính chất đơn lẻ, không có sự liên kết giữa những NLĐ. Các bên tham gia tranh chấp có quyền yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết TCLĐ cá nhân trong các trường hợp:[189] tranh chấp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải; trường hợp hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải; trường hợp hòa giải không thành. Lần đầu tiên, pháp luật lao động quy định HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân. Quy định này vừa góp phần làm tăng khả năng lựa chọn phương thức giải quyết TCLĐ của các bên, vừa làm giảm bớt áp lực giải quyết TCLĐ đối với cơ quan tòa án.

TCLĐTT về quyền là tranh chấp về mặt quyền lợi áp dụng cho các bên dựa trên các công cụ ràng buộc về mặt pháp lý, chẳng hạn như luật, thỏa ước tập thể hoặc hợp đồng cá nhân[190]. Khoản 2 Điều 179 BLLĐ năm 2019 xác định TCLĐTT về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện NLĐ với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ phát sinh khi có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện các quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác hoặc pháp luật lao động; đồng thời bao gồm tranh chấp phát sinh từ hành vi phân biệt đối xử, can thiệp, thao túng tổ chức đại diện NLĐ hoặc vi phạm nghĩa vụ thương lượng thiện chí. Tuy nhiên, khi phát hiện các hành vi vi phạm pháp luật đối với các tranh chấp quy định tại điểm b, điểm c khoản 2 Điều 179 BLLĐ thì Ban TTLĐ không có thẩm quyền giải quyết (không ra quyết định giải

[189] Khoản 7 Điều 188 BLLĐ năm 2019.
[190] ILO (2018), Giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam - Báo cáo chẩn đoán nhanh, tr.4

quyết vụ việc) mà phải chuyển hồ sơ tới cơ quan có thẩm quyền khác để giải quyết với các chế tài hành chính hoặc hình sự phù hợp với hành vi vi phạm, thể hiện tính răn đe và quyền lực nhà nước. Như vậy, phạm vi thẩm quyền của TTLĐ được giới hạn không chỉ bởi đối tượng và loại tranh chấp, mà còn bởi tính chất pháp lý của hành vi tranh chấp và thẩm quyền xử lý của các cơ quan khác.

TCLĐTT về lợi ích là tranh chấp về việc cải thiện các điều kiện làm việc hiện tại, thường liên quan tới thương lượng tập thể[191], bao gồm TCLĐ phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể (ví dụ như tranh chấp về việc xác định tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nào có tính đại diện hơn để thương lượng) và tranh chấp phát sinh khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời gian theo quy định của pháp luật. TCLĐTT về lợi ích đôi khi không xuất phát từ sự vi phạm pháp luật hay vi phạm thỏa thuận của một bên, mà có thể phát sinh do các bên không đạt được thỏa thuận trong quá trình xác lập điều kiện lao động. HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về lợi ích bao gồm cả tranh chấp phát sinh từ doanh nghiệp được đình công và doanh nghiệp không được đình công[192].

Ngoài ra, có một số loại tranh chấp, chẳng hạn như tranh chấp liên quan đến hành vi lao động không công bằng, không phải lúc nào cũng có thể được phân chia rõ ràng thành TCLĐ về quyền hoặc TCLĐ về lợi ích. Các hành vi không công bằng trong lao động là sự vi phạm Công ước 98 về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể, bao gồm: hành động phân biệt đối xử đối với NLĐ do các hoạt động đại diện NLĐ của họ; sự can thiệp của NSDLĐ vào một tổ chức đại diện NLĐ (và ngược lại)[193]. Những tranh chấp này, nếu xảy ra cũng đều thuộc thẩm quyền giải quyết của TTLĐ.

Hai là, về không gian, HĐTTLĐ chỉ được giải quyết các TCLĐ phát sinh trong địa bàn tỉnh, nơi HĐTTLĐ được thành lập. Có thể thấy thẩm quyền giải quyết TCLĐ của HĐTTLĐ bị giới hạn bởi phạm vi địa hạt, nghĩa là HĐTTLĐ tỉnh này không thể thụ lý và không được giải quyết các TCLĐ ở các tỉnh khác; chỉ có HĐTTLĐ địa phương mới có thẩm quyền thụ lý và giải quyết TCLĐ phát sinh tại

[191] ILO (2018), *tlđd*, tr.4
[192] Khoản 3 Điều 107 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.
[193] ILO (2018), *tlđd*, tr.4

tỉnh/thành phố đó. Quy định này vô hình chung làm giới hạn sự lựa chọn của các chủ thể trong việc lựa chọn HĐTTLĐ giải quyết tranh chấp, không đảm bảo tối đa quyền tự định đoạt của các bên trong giải quyết TCLĐ. So sánh với phương thức trọng tài thương mại trong lĩnh vực kinh doanh - thương mại, các bên trong tranh chấp thương mại có thể thỏa thuận lựa chọn bất kỳ trung tâm trọng tài thương mại nào để giải quyết, không phụ thuộc vào nơi phát sinh tranh chấp, không bị ràng buộc bởi đơn vị hành chính, hoàn toàn dựa trên sự đồng thuận và ý chí tự nguyện của các bên tranh chấp.

Ba là, về thủ tục, các TCLĐ mà HĐTTLĐ giải quyết phải trải qua thủ tục hòa giải tại hòa giải viên lao động (hòa giải là thủ tục tiền tố tụng mang tính bắt buộc), trừ các TCLĐ cá nhân quy định tại khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019. Như vậy, các TCLĐ cá nhân, TCLĐTT thuộc một trong ba trường hợp: hòa giải không thành, hết thời hạn hoà giải mà hoà giải viên không tiến hành hoà giải hoặc các bên hoà giải thành nhưng một trong các bên lại không thực hiện thoả thuận trong biên bản hoà giải thành sẽ thuộc thẩm quyền giải quyết tranh chấp của HĐTTLĐ. Các vấn đề giải quyết TCLĐ bằng hòa giải như thời hạn hòa giải, kết quả hòa giải, sự thực thi kết quả hòa giải thành của các bên tranh chấp là cơ sở quan trọng để phát sinh thủ tục giải quyết TCLĐ thông qua HĐTTLĐ[194]. Nếu các TCLĐ không thuộc các trường hợp trên thì HĐTTLĐ không được phép thụ lý giải quyết dù có đơn yêu cầu của đương sự.

Bốn là, HĐTTLĐ giải quyết các TCLĐ trên cơ sở đồng thuận của các bên[195]. Thẩm quyền này của HĐTTLĐ được xây dựng dựa trên nguyên tắc đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên trong giải quyết TCLĐ. Thỏa thuận được coi là yếu tố quyết định sự tồn tại của trọng tài, là sự hiện diện của thủ tục pháp lý để HĐTTLĐ có thể thực hiện việc giải quyết tranh chấp. Quy định này khác với quy định về giải quyết tranh chấp bằng tòa án, về tính chất giải quyết tranh chấp bằng

[194] Châu Minh Thư, Nguyễn Thúy Hiền, Bùi Trần Thiên Hương (2024), *"Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động - kinh nghiệm của Pháp và kiến nghị cho Việt Nam",* Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, tr.320.
[195] Khoản 1 Điều 189, khoản 1 Điều 193, khoản 1 Điều 197 BLLĐ năm 2019.

tòa án có thẩm quyền xét xử bất kỳ tranh chấp nào trong nước, trừ khi các bên có thỏa thuận riêng[196].

Trước đây, TTLĐ là phương thức giải quyết bắt buộc khi giải quyết TCLĐTT về lợi ích[197]. Hiện nay, TTLĐ là phương thức giải quyết tranh chấp tự nguyện, trên cơ sở đồng thuận của các bên tranh chấp thông qua thỏa thuận trọng tài. Mặc dù vậy, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành chưa có các quy định cụ thể về nội dung và hình thức của thỏa thuận trọng tài. Điều này dẫn tới khó khăn cho các bên khi thể hiện sự "đồng thuận" trong lựa chọn trọng tài giải quyết TCLĐ. Cụ thể, khi các bên lựa chọn TTLĐ giải quyết tranh chấp sẽ gặp khó khăn trong việc xác định các nội dung cần thiết để đưa vào văn bản thỏa thuận trọng tài; khó xác định hình thức pháp lý của thỏa thuận trọng tài, thỏa thuận này có thể là một điều khoản trong HĐLĐ hay bắt buộc phải là một văn bản độc lập với HĐLĐ; và, các bên có thể thỏa thuận miệng để lựa chọn phương thức trọng tài giải quyết TCLĐ hay không?[198] Thỏa thuận trọng tài phải lập trước hay có thể lập sau khi xảy ra tranh chấp? Các điều kiện phát sinh hiệu lực của thỏa thuận trọng tài ra sao? Việc quy định cụ thể hình thức và nội dung của thỏa thuận trọng tài giúp các bên dễ dàng hơn trong việc thực hiện quyền tự định đoạt trong việc yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết TCLĐ.

2.1.3. Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

TTLĐ là một tiến trình đơn giản được lựa chọn bởi các bên liên quan mong muốn việc tranh chấp được phán quyết khách quan bởi một quan tòa mà quyết định của họ sẽ dựa trên tình huống sự việc, các bên liên quan đồng ý trước sẽ chấp nhận những quyết định này là quyết định cuối cùng và có tính bắt buộc thi hành[199]. So với trình tự thủ tục giải quyết TCLĐ tại tòa án thì thủ tục giải quyết TCLĐ tại trọng tài thường đơn giản và linh hoạt hơn vì phương thức giải quyết tranh chấp tại trọng tài tôn trọng quyền thỏa thuận lựa chọn trọng tài của các bên tranh chấp.

---

[196] Trần Viết Long (2023), *Pháp luật trọng tài và tự do thỏa thuận trong giải quyết tranh chấp bằng trọng tài ở Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội, tr.48.
[197] Điều 206 BLLĐ năm 2012.
[198] Chu Thị Trinh (2024), Pháp luật Trung Quốc về giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức trọng tài - kinh nghiệm cho Việt Nam, *Tạp chí Khoa học - Đại học Quốc gia, chuyên san Luật học,* tập 40, số 3 (2024), tr. 89.
[199] Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 2022, tr. 459.

2.1.3.1. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.

Thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là thời hạn mà các bên tranh chấp được quyền yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; nếu thời hạn đó kết thúc thì mất quyền yêu cầu. Pháp luật lao động hiện hành quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân và TCLĐTT về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm[200]. Riêng đối với thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân, trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn quy định thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp[201]. Quy định này góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp khi gặp sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định pháp luật mà không thể thực hiện quyền yêu cầu của mình đối với các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp đúng thời hạn.

Dưới góc độ khoa học pháp lý, quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ bằng trọng tài hiện nay đang đặt ra một số vấn đề lý luận và thực tiễn. Cụ thể, thời hiệu được xác định kể từ thời điểm bên tranh chấp "phát hiện ra" hành vi mà họ cho rằng đã xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của mình, thay vì tính từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm. Cách tiếp cận này bộc lộ sự mơ hồ trong việc xác định thời hiệu, bởi yếu tố "biết" hay "phát hiện ra" mang tính chủ quan, khó đo lường khách quan trong thực tiễn. Trên thực tế, thời điểm phát hiện vi phạm có thể xuất hiện muộn hơn so với thời điểm hành vi vi phạm được thực hiện và làm sao để chứng minh được tại thời điểm đó họ "phát hiện ra" hành vi vi phạm để xác định đúng thời hiệu. Do đó, để đảm bảo tính minh bạch và khả thi, pháp luật cần quy định cụ thể, chặt chẽ hơn về tiêu chí xác định thời điểm phát hiện ra hành vi vi phạm, từ đó tạo cơ sở pháp lý thống nhất cho quá trình giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

---

[200] Khoản 2 Điều 190, khoản 2 Điều 194 BLLĐ năm 2019.
[201] Khoản 4 Điều 190 BLLĐ năm 2019.

2.1.3.2. Thụ lý giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

TTLĐ không phải là thủ tục mang tính bắt buộc mà dựa trên cơ sở thỏa thuận tự nguyện của các bên tranh chấp. Đối với các TCLĐ cá nhân không bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải hoặc với các TCLĐ khác nếu hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải; hoặc hòa giải không thành; hoặc một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp gửi yêu cầu giải quyết tranh chấp đến HĐTTLĐ[202]. Thư ký HĐTTLĐ là người tiếp nhận đơn và thực hiện các thủ tục thụ lý. Trình tự thụ lý đơn yêu cầu tiến hành theo ba bước cơ bản sau:

Thứ nhất, tiếp nhận đơn yêu cầu và tài liệu, chứng cứ kèm theo. Một trong những điều kiện thụ lý (trừ TCLĐTT về lợi ích) là đơn yêu cầu được nộp đến HĐTTLĐ đang còn trong thời hiệu. Thư ký ghi nhận việc tiếp nhận đơn, xác định thời điểm nộp đơn theo ngày nộp trực tiếp hoặc dấu bưu điện.

Thứ hai, kiểm tra đơn và hồ sơ kèm theo. Nội dung kiểm tra bao gồm: loại tranh chấp; sự đồng thuận của các bên về việc lựa chọn trọng tài; tình trạng đã qua thủ tục hòa giải; việc có hay không yêu cầu tòa án giải quyết đồng thời; và các yếu tố liên quan đến thời hiệu. Trường hợp hồ sơ chưa đủ điều kiện, HĐTTLĐ yêu cầu sửa đổi, bổ sung trong thời hạn nhất định. Nếu quá thời hạn mà các bên không sửa đổi/bổ sung đơn yêu cầu hoặc không nộp bổ sung tài liệu chứng cứ thì HĐTTLĐ có quyền trả lại đơn yêu cầu, không thụ lý giải quyết TCLĐ.

Thứ ba, thụ lý TCLĐ. Sau khi kiểm tra đơn yêu cầu và các tài liệu, chứng cứ nộp kèm đơn, nếu thấy đủ điều kiện thụ lý, HĐTTLĐ sẽ thụ lý để giải quyết TCLĐ. HĐTTLĐ chỉ thụ lý giải quyết TCLĐ khi thỏa mãn các điều kiện sau: i) có sự đồng thuận của các bên tranh chấp khi yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết[203]; ii) TCLĐ đã qua thủ tục hòa giải[204] (trừ một số TCLĐ cá nhân không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019); iii) các bên TCLĐ không đồng thời yêu cầu tòa án giải quyết vào thời điểm nộp đơn yêu cầu HĐTTLĐ giải

[202] Khoản 1 Điều 189, khoản 1 Điều 193, khoản 1 Điều 197 BLLĐ năm 2019.
[203] Khoản 1 Điều 189, khoản 1 Điều 193, khoản 1 Điều 197 BLLĐ năm 2019.
[204] Khoản 7 Điều 188, khoản 1 Điều 193, khoản 1 Điều 197 BLLĐ năm 2019.

quyết[205]; iv) tranh chấp còn trong thời hiệu yêu cầu theo quy định của pháp luật[206]. Nếu vụ TCLĐ không đủ điều kiện thụ lý, HĐTTLĐ có quyền trả lại đơn yêu cầu và thông báo rõ lý do bằng văn bản.

Đặt trong cơ chế giải quyết tranh chấp, giai đoạn thụ lý của TTLĐ không chỉ là bước tiếp nhận hồ sơ mà về bản chất là giai đoạn xác lập thẩm quyền tài phán của trọng tài trên cơ sở sự tự nguyện của các bên, đồng thời là cơ chế sàng lọc nhằm bảo đảm tranh chấp đủ điều kiện pháp lý để được giải quyết.

Thứ nhất, thẩm quyền của trọng tài phát sinh khi có sự đồng thuận của các bên. Thụ lý sẽ kiểm tra điều kiện làm phát sinh quan hệ tài phán giữa các bên và HĐTTLĐ.

Thứ hai, thụ lý là cơ chế kiểm soát điều kiện tiếp cận công lý có tính chọn lọc, thông qua việc xem xét thời hiệu, loại tranh chấp, tình trạng hòa giải và khả năng chồng lấn với thẩm quyền tòa án. Qua đó, bảo đảm tranh chấp đã đạt điều kiện pháp lý để HĐTTLĐ giải quyết.

Thứ ba, về thủ tục, thụ lý mang tính chất của cơ chế tiền tố tụng, có chức năng chuẩn hóa hồ sơ, xác định phạm vi và cơ sở chứng cứ của tranh chấp. Việc từ chối thụ lý trong trường hợp không đủ điều kiện là cơ chế bảo đảm tính nghiêm ngặt và hiệu quả của quá trình tài phán, không phải là sự từ chối công lý.

Thứ tư, thụ lý thể hiện nguyên tắc loại trừ thẩm quyền song song giữa trọng tài và tòa án, buộc các bên phải lựa chọn rõ ràng cơ chế giải quyết tranh chấp, qua đó tránh xung đột thẩm quyền và bảo đảm tính ổn định của quá trình giải quyết.

2.1.3.3. Chuẩn bị giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Chuẩn bị giải quyết TCLĐ là quá trình HĐTTLĐ tiến hành những công việc cần thiết để tiến hành phiên họp giải quyết tranh chấp và ra quyết định giải quyết tranh chấp đối với vụ việc mà HĐTTLĐ đã thụ lý.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp, HĐTTLĐ ra quyết định thành lập Ban TTLĐ để giải quyết vụ tranh chấp. Khi Ban TTLĐ được thành lập hoặc đang trong quá trình giải quyết tranh

[205] Khoản 1 Điều 189, khoản 4 Điều 193.
[206] Khoản 2 Điều 190, khoản 2 Điều 194 BLLĐ năm 2019.

chấp, nếu có bằng chứng rõ ràng về việc TTVLĐ tham gia giải quyết tranh chấp không vô tư, khách quan, có thể làm ảnh hưởng tới quyền và lợi ích của bên tranh chấp thì bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch HĐTTLĐ thay đổi TTVLĐ đó.

Thư ký HĐTTLĐ, sau khi thụ lý vụ việc có trách nhiệm lập hồ sơ giải quyết tranh chấp, gửi hồ sơ cho các bên và thành viên Ban TTLĐ tham gia giải quyết tranh chấp. Hồ sơ bao gồm: đơn yêu cầu của đương sự; các tài liệu, chứng cứ có liên quan đến vụ tranh chấp; danh sách thành viên hội đồng tham gia giải quyết tranh chấp; giấy triệu tập họp HĐTTLĐ. Ban TTLĐ có trách nhiệm nghiên cứu hồ sơ vụ việc, tài liệu chứng cứ, đưa ra các phương án giải quyết vụ việc dự kiến. Ngoài ra, Ban TTLĐ cũng thực hiện một số công việc khác để chuẩn bị cho việc giải quyết TCLĐ như: chuẩn bị địa điểm tiến hành phiên họp, cơ sở vật chất phục vụ phiên họp… để đảm bảo phiên họp trọng tài được diễn ra đúng thời gian và đạt hiệu quả[207].

Giai đoạn chuẩn bị giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không chỉ là bước tổ chức mang tính kỹ thuật trước phiên họp, mà về bản chất pháp lý, đây là giai đoạn hiện thực hóa thẩm quyền tài phán đã được xác lập ở khâu thụ lý, tạo nền tảng cho hoạt động giải quyết TCLĐ của trọng tài. Giai đoạn này thể hiện bản chất của cơ chế thiết lập chủ thể tài phán cụ thể cho từng vụ việc trên cơ sở kết hợp giữa quyền tự định đoạt của các bên và sự bảo đảm của thiết chế. Việc thành lập Ban TTLĐ theo từng vụ việc, với sự tham gia lựa chọn trọng tài viên của các bên, thể hiện rõ nguyên tắc tài phán dựa trên sự ủy quyền. Cơ chế thay đổi trọng tài viên là công cụ bảo đảm tính khách quan của quá trình giải quyết. Thông qua việc lập hồ sơ, chuyển giao tài liệu, xác định thành phần tham gia và triệu tập phiên họp, HĐTTLĐ và Ban TTLĐ thiết lập các điều kiện cần thiết để bảo đảm nguyên tắc tố tụng cơ bản như quyền được biết, quyền được trình bày và quyền tiếp cận chứng cứ của các bên. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu hồ sơ, đánh giá chứng cứ và dự kiến phương án giúp trọng tài viên nhận diện bản chất tranh chấp, tạo cơ sở cho việc điều hành phiên họp theo

[207] Trường Đại học Mở Hà Nội (2023), *Giáo trình Kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động và đình công*, NXB Hà Nội, tr.93.

hướng vừa giải quyết xung đột, vừa duy trì QHLĐ. Hơn nữa, giai đoạn chuẩn bị còn là cơ chế bảo đảm nguyên tắc giải quyết tranh chấp kịp thời và hiệu quả của tài phán lao động thông qua việc ấn định thời hạn và chuẩn bị điều kiện tổ chức phiên họp, đáp ứng yêu cầu xử lý nhanh chóng các tranh chấp, phù hợp với tính chất nhạy cảm của QHLĐ.

2.1.3.4. Tổ chức phiên họp giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Về thành phần tham gia phiên họp giải quyết TCLĐ tại HĐTTLĐ.

Theo quy định, trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày thành lập, Ban TTLĐ có trách nhiệm tiến hành tổ chức cuộc họp giải quyết TCLĐ[208]. Ít nhất 05 ngày trước khi tổ chức cuộc họp, Ban TTLĐ phải có văn bản triệu tập tham gia cuộc họp gửi tới các bên tranh chấp, trong đó ghi rõ thời gian, địa điểm tổ chức cuộc họp.

Thành phần tham gia phiên họp giải quyết TCLĐ bao gồm các thành viên Ban TTLĐ; các bên đương sự hoặc đại diện hợp pháp của họ; ngoài ra còn có sự tham gia của các đối tượng khác như: người làm chứng, người giám định, người phiên dịch, người bảo vệ quyền lợi cho đương sự, đại diện cơ quan nhà nước… Khi nhận được văn bản triệu tập, các bên tranh chấp phải phản hồi cho Ban TTLĐ về việc tham gia phiên họp.

Tại cuộc họp giải quyết TCLĐ phải có mặt đại diện các bên tranh chấp hoặc người được ủy quyền theo quy định. Trường hợp một trong các bên vắng mặt, kể cả trường hợp có đề nghị thay đổi thời gian họp nhưng không được chấp thuận thì Ban TTLĐ vẫn tiến hành phiên họp. Quy định này tương đồng với một số nước trong khu vực, nhằm đảm bảo TCLĐ được giải quyết kịp thời, loại trừ việc không hợp tác của các bên khi tham gia giải quyết tranh chấp. Pháp luật lao động Singapore và Indonesia cho phép TTLĐ được tiếp tục giải quyết tranh chấp và đưa ra phán quyết trong trường hợp một bên hoặc tất cả các bên vắng mặt không có lý do chính đáng dù đã được triệu tập hợp lệ[209]. Pháp luật Trung Quốc cũng quy định, trong trường

[208] Khoản 4 Điều 102 NĐ 145/2020/NĐ-CP.

[209] Điều 61.(c) Luật Quan hệ lao động năm 1960 của Singrapore; Điều 43(2) Luật Giải quyết tranh chấp quan hệ lao động năm 2004 của Indonesia.

hợp một bên có lý do chính đáng và yêu cầu hoãn phiên họp giải quyết tranh chấp thì HĐTTLĐ xem xét, quyết định chấp nhận hoặc không chấp nhận yêu cầu. Trường hợp các bên vắng mặt không có lý do chính đáng hoặc rời phiên họp giải quyết tranh chấp mà không được chấp thuận, nếu là nguyên đơn thì coi như đã rút đơn khởi kiện, nếu là bị đơn thì HĐTTLĐ vẫn tiếp tục giải quyết tranh chấp[210].

Địa điểm tổ chức phiên họp.

Pháp luật hiện hành không quy định cụ thể địa điểm tiến hành phiên họp giải quyết TCLĐ của HĐTTLĐ. Trên thực tế, thông thường phiên họp sẽ tiến hành tại trụ sở của HĐTTLĐ. Tuy nhiên, cũng không loại trừ trường hợp cần thiết, phiên họp sẽ tiến hành ở địa điểm khác, ví dụ tại trụ sở của doanh nghiệp, nơi xảy ra tranh chấp, nhằm mục đích tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho các bên tranh chấp, đồng thời, giải quyết nhanh chóng, linh hoạt và chính xác vụ tranh chấp đã phát sinh[211].

Phiên họp giải quyết TCLĐ được thực hiện theo trình tự như sau:

i) Khai mạc phiên họp: Trưởng Ban TTLĐ giữ vai trò chủ trì phiên họp tuyên bố lý do, giới thiệu thành viên Ban TTLĐ tham gia giải quyết vụ tranh chấp; giới thiệu thành phần tham gia phiên họp; nói rõ vị trí, vai trò của Ban trọng tài, các bên tranh chấp, người làm chứng… và hướng dẫn các nội dung công việc cụ thể phải tiến hành.

ii) Tiến hành phiên họp[212]: Ban TTLĐ nêu rõ nội dung các bên đề nghị giải quyết. Các bên tranh chấp trình bày cụ thể về nội dung vụ việc, nêu ý kiến của mình, cùng với các tài liệu, chứng cứ liên quan, hướng giải quyết vụ tranh chấp. Những người tham gia phiên họp đều có quyền phát biểu ý kiến của mình về vụ tranh chấp và hướng giải quyết vụ việc. Tiếp theo, trưởng Ban TTLĐ cho ngừng phiên họp để Ban TTLĐ thảo luận và thông qua quyết định giải quyết tranh chấp. Các thành viên Ban TTLĐ đều có quyền thảo luận, biểu quyết thông qua quyết định bằng hình thức bỏ phiếu kín.

---

[210] Điều 35, Điều 36 Luật Trung gian hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 của Trung Quốc.
[211] Nguyễn Xuân Thu (2004), *tlđd*, tr.59.
[212] Điểm d khoản 5 Điều 102 NĐ 145/2020/NĐ-CP.

Ban hành quyết định giải quyết tranh chấp lao động

Quyết định giải quyết tranh chấp là kết quả cuối cùng của quá trình trọng tài, thể hiện sự phán xét cuối cùng của trọng tài[213]. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp, Ban TTLĐ phải được thành lập và trong thời hạn 30 ngày, Ban TTLĐ phải ra quyết định, dựa trên nguyên tắc làm việc tập thể và quyết định theo đa số[214]. Quá thời hạn trên mà Ban TTLĐ không được thành lập hoặc không ra quyết định thì các bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết hoặc tiến hành đình công. Thời hạn trên được áp dụng chung cho tất cả các TCLĐ, bất kể là những tranh chấp thông thường hay tranh chấp có tính chất phức tạp[215]. Để giải quyết tranh chấp cần có thời gian hợp lý, đặc biệt là giai đoạn nghiên cứu hồ sơ, xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ. Quy định thời hạn trên là phù hợp đối với tranh chấp thông thường nhưng có thể không hợp lý với những tranh chấp có nhiều tình tiết phức tạp, cần nhiều thời gian để xác minh, thu thập chứng cứ. Trong khu vực, Malaysia cũng có quy định tương tự, trong thời hạn 30 ngày trọng tài phải ra phán quyết và không được gia hạn trong mọi trường hợp[216]. Trong khi đó, Trung Quốc lại quy định HĐTTLĐ phải đưa ra quyết định trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày nhận đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp. Trường hợp cần gia hạn do tính chất phức tạp của vụ việc thì HĐTTLĐ được phép gia hạn không quá 15 ngày và phải thông báo bằng văn bản cho các bên[217]. Việc cho phép được kéo dài hơn thời gian ra quyết định giúp trọng tài có thể linh hoạt gia hạn thời gian giải quyết đối với các TCLĐ có tính chất phức tạp.

Trên cơ cở các căn cứ pháp lý, cùng với việc nghiên cứu hồ sơ, xem xét và đánh giá một cách khách quan các tình tiết, tài liệu, chứng cứ trong vụ tranh chấp, Ban TTLĐ ra quyết định giải quyết TCLĐ. Quyết định của Ban TTLĐ phải có các nội dung chính: thời gian ban hành quyết định; tên, địa chỉ của các bên tranh chấp;

---

[213] Nguyễn Hữu Chí (1997), Hòa giải và trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động, *Tạp chí Luật học*, số 4, tr.8.
[214] Khoản 5 Điều 185 BLLĐ năm 2019.
[215] Phạm Giang Phương Thư, Hoắc Phú Cường (2024), *"Bàn về phán quyết của trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động 2019 và kinh nghiệm từ một số quốc gia"*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, tr.289.
[216] Điều 30.(3) Luật Quan hệ lao động năm 1967 của Malaysia (Industrial Relations Act 1967)
[217] Điều 43 Luật Trung gian hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 của Trung Quốc.

nội dung đề nghị giải quyết tranh chấp; các căn cứ để giải quyết tranh chấp; nội dung cụ thể các phán quyết giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ; chữ ký của Trưởng Ban TTLĐ và đóng dấu của HĐTTLĐ. Quyết định giải quyết TCLĐ của Ban TTLĐ phải gửi cho các bên tranh chấp. Trường hợp không ra quyết định thì Ban TTLĐ phải có văn bản thông báo cho các bên tranh chấp[218]. Mặc dù nội dung quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ thể hiện khá đầy đủ thông tin liên quan đến vụ tranh chấp và kết quả giải quyết tranh chấp, song tác giả cho rằng, việc không quy định nội dung về "thời hạn thi hành quyết định trọng tài" sẽ gây khó khăn cho việc thực hiện, khó khăn trong việc xác định mốc thời gian cho các bên yêu cầu tòa án giải quyết vụ việc hoặc tiến hành thủ tục đình công.

2.1.4. Về hiệu lực quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động

Trong cơ chế trọng tài, quyết định giải quyết tranh chấp là kết quả cuối cùng thể hiện quyền lực xét xử của Hội đồng trọng tài và là cơ sở trực tiếp đảm bảo việc thực thi quyền, nghĩa vụ của các bên tranh chấp. Trong lĩnh vực lao động, hiệu lực quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ không chỉ phản ánh giá trị pháp lý của kết quả giải quyết tranh chấp mà còn thể hiện mức độ hoàn thiện của thể chế trọng tài trong hệ thống pháp luật lao động.

Về giá trị pháp lý của quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ.

Sau khi Ban TTLĐ ban hành quyết định giải quyết tranh chấp, các bên có nghĩa vụ thi hành quyết định[219]. Tuy nhiên, nếu một trong các bên không tự nguyện thực hiện thì bên còn lại không thể yêu cầu cơ quan thi hành án tổ chức cưỡng chế thi hành mà chỉ có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết hoặc thực hiện các thủ tục để tiến hành đình công. Quy định này làm cho quyết định của Ban TTLĐ không có tính chung thẩm, không được bảo đảm bằng cơ chế công nhận, cưỡng chế thi hành tương tự như phán quyết của trọng tài thương mại hoặc bản án của Tòa án. Việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài mang nặng tính hòa giải và giá trị quyết định giải quyết tranh chấp gần như tương tự biên bản hòa giải thành của hòa giải viên lao động,

[218] Điểm c khoản 4 Điều 102 NĐ 145/2020/NĐ-CP.
[219] Điều 182 BLLĐ năm 2019.

khiến cho TTLĐ trở thành một bước mang tính thủ tục và tốn kém thời gian của các bên, làm giảm sức hấp dẫn và hiệu quả của cơ chế trong thực tiễn. Do đó, hạn chế của pháp luật hiện hành không nằm ở việc quyết định của Ban TTLĐ thiếu giá trị ràng buộc pháp lý, mà ở chỗ pháp luật chưa thiết lập cơ chế tố tụng và thi hành phù hợp để bảo đảm thực hiện hiệu quả giá trị ràng buộc đó.

Thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ

Quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ là kết quả của quá trình HĐTTLĐ cùng các bên xem xét giải quyết vụ tranh chấp, nhưng khi quyết định được ban hành thì không có bất kỳ biện pháp nào để cưỡng chế thi hành bằng sức mạnh nhà nước, quyết định chỉ được thực thi dựa trên sự tự nguyện của các bên[220]. BLLĐ năm 2019 thiếu vắng hoàn toàn các quy định về cơ chế công nhận và cưỡng chế thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ. Mặc dù tại Điều 182 của BLLĐ năm 2019 có đề cập nghĩa vụ của các bên trong giải quyết TCLĐ là chấp hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ nhưng trong trường hợp các bên không chấp hành thì không có bất kỳ biện pháp cưỡng chế thi hành hay chế tài pháp lý nào mà chỉ có thể yêu cầu tòa án giải quyết lại vụ án hoặc tiến hành đình công. Từ đó, tranh chấp giữa các bên có thể diễn biến theo chiều hướng phức tạp hơn, thậm chí có thể nảy sinh những tranh chấp mới hay những cuộc đình công gây tổn thất cho hai bên và cho xã hội[221]. Chỉ khi có biện pháp cưỡng chế thi hành hoặc các chế tài pháp lý đảm bảo thi hành thì quyết định trọng tài mới thực sự có giá trị và thủ tục trọng tài mới thực sự là thủ tục tài phán theo đúng nghĩa của nó.

So với các chuẩn mực ILO, pháp luật Việt Nam về hiệu lực quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ mang tính tương thích hình thức nhưng chưa tương thích thực chất, chưa đáp ứng yêu cầu về tính hiệu quả và khả năng thực thi mà Khuyến nghị 92 về Hòa giải và trọng tài tự nguyện đặt ra, trọng tài tự nguyện chỉ thực sự có ý nghĩa khi phán quyết được các bên cam kết tuân thủ và, trong nhiều trường hợp, được thiết kế để có giá trị ràng buộc hoặc ít nhất là được bảo đảm thi

[220] Phạm Giang Phương Thư, Hoắc Phú Cường (2024), *tlđd*, tr.292.
[221] Nguyễn Xuân Thu (2004), *tlđd*, tr.67.

hành bằng các cơ chế thích hợp[222]. Bên cạnh đó, trong khi các chuẩn mực của ILO hướng tới việc xây dựng trọng tài như một công cụ hiệu quả để ổn định QHLĐ, thì pháp luật Việt Nam lại chưa trao cho quyết định trọng tài trọng lượng pháp lý tương xứng. Việc thiếu cơ chế bảo đảm thi hành không chỉ làm suy giảm giá trị của quyết định, mà còn làm suy yếu vai trò của trọng tài trong việc hỗ trợ thương lượng tập thể - mục tiêu cốt lõi của Công ước 154.

Từ việc nghiên cứu, phân tích các quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, đồng thời dựa trên các chuẩn mực quốc tế được ghi nhận trong các Công ước cơ bản của ILO như Công ước số 87 năm 1948 về quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức, Công ước số 98 năm 1949 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, Công ước số 154 năm 1981 về xúc tiến thương lượng tập thể, cũng như tham chiếu pháp luật của một số quốc gia có hệ thống TTLĐ phát triển, tác giả nhận thấy rằng: pháp luật lao động Việt Nam đã có bước tiến đáng kể trong việc hoàn thiện các quy định về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Các quy định hiện hành đã khắc phục được nhiều hạn chế tồn tại trước đây, tiệm cận hơn với các tiêu chuẩn quốc tế về lao động, thể hiện rõ định hướng hội nhập và hiện đại hóa pháp luật lao động. Đồng thời, cơ chế TTLĐ được quy định đã bảo đảm tốt hơn quyền tự do lựa chọn và quyền tự định đoạt của các bên trong QHLĐ, qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc lựa chọn phương thức trọng tài trong giải quyết TCLĐ. Điều này đặc biệt có ý nghĩa đối với các tranh chấp có yếu tố nước ngoài, tranh chấp trong doanh nghiệp có nhu cầu bảo vệ bí mật kinh doanh, hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp nhanh chóng, hiệu quả, qua đó góp phần hạn chế các xung đột và đình công trong thực tiễn QHLĐ. Tuy nhiên, từ kết quả nghiên cứu và phân tích, tác giả nhận thấy vẫn còn tồn tại một số vấn đề cần tiếp tục hoàn thiện trong các quy định của pháp luật về TTLĐ, như: quy định thành lập HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh/thành phố trực thuộc trung ương gây ra sự lãng phí, phân tán nguồn lực, không quy tụ được chuyên gia có kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động trên cả nước. Thiếu vắng một số các quy định về xác định giá trị pháp lý của quyết

[222] ILO (1951), Khuyến nghị số 92 về Hòa giải và trọng tài tự nguyện.

định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ, cũng như cơ chế đảm bảo thi hành làm cho TTLĐ khó phát huy hiệu quả hoạt động, giảm niềm tin của các bên tranh chấp vào thiết chế này. Một số quy định về TTVLĐ, hoạt động của HĐTTLĐ chưa phù hợp ảnh hưởng tới việc triển khai cơ chế trên thực tiễn...

Những hạn chế nêu trên có thể xuất phát từ một số nguyên nhân sau: (1) Tư duy lập pháp về TTLĐ vẫn chịu ảnh hưởng nặng của cơ chế quản lý hành chính, chưa thực sự coi trọng tính độc lập và tự chủ của các thiết chế giải quyết tranh chấp phi tư pháp. (2) Việc nội luật hóa các chuẩn mực quốc tế về TTLĐ còn mang tính hình thức, chưa được cụ thể hóa thành các cơ chế vận hành và thủ tục rõ ràng, khả thi. (3) Điều kiện bảo đảm thực thi pháp luật, bao gồm tổ chức bộ máy, nguồn nhân lực và cơ sở vật chất, chưa đáp ứng yêu cầu của một cơ chế giải quyết tranh chấp hiện đại và chuyên nghiệp. Bởi vậy, việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam là yêu cầu khách quan và cấp thiết. Việc hoàn thiện không chỉ nhằm khắc phục các hạn chế, bất cập trong quy định hiện hành mà còn hướng tới xây dựng cơ chế trọng tài độc lập, hiệu quả, bảo đảm quyền tự định đoạt và bình đẳng của các bên, phù hợp với các nguyên tắc của pháp luật lao động hiện đại và các chuẩn mực quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam

2.2.1. Tình hình giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam

Tại Việt Nam, cơ chế TTLĐ đã chính thức được luật hóa trong BLLĐ năm 1994. Tính đến tháng 6 năm 2025 cả nước có 48 tỉnh, thành phố đã thành lập HĐTTLĐ với 746 trọng tài viên lao động; 39 HĐTTLĐ ban hành quy chế hoạt động. Trong bối cảnh sắp xếp lại đơn vị hành chính, các tỉnh thành tiến hành kiện toàn HĐTTLĐ, hiện có 11 HĐTTLĐ với 175 TTVLĐ[223].

Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng cơ chế này chưa mang lại hiệu quả. Dù HĐTTLĐ được thành lập tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương nhưng số

[223] Số liệu thu thập đến tháng 12/2025.

vụ TCLĐ thực tế được giải quyết qua cơ chế này vẫn rất ít[224]. Theo số liệu thống kê, HĐTTLĐ Đồng Nai đã tiếp nhận vụ việc đầu tiên vào ngày 11 tháng 10 năm 2022 - một vụ TCLĐ không thể giải quyết thông qua hòa giải. Phiên xử đầu tiên diễn ra vào ngày 7 tháng 11, đánh dấu vụ việc đầu tiên được đưa ra trọng tài tại Việt Nam[225]. Đây được coi là bước tiến quan trọng trên con đường xây dựng hệ thống giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài. Song, tình trạng không hoạt động của HĐTTLĐ tại nhiều địa phương, đội ngũ trọng tài viên không được phát huy năng lực chuyên môn, thậm chí rơi vào trạng thái thất nghiệp, thiếu việc làm đã và đang tồn tại ở nhiều nơi, ngay cả ở những nơi có tỷ lệ TCLĐ cao như Đồng Nai, TP. Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bắc Ninh... Các bên tranh chấp vẫn chủ yếu lựa chọn hòa giải hoặc khởi kiện tại Tòa án[226], trong khi đó, việc sử dụng TTLĐ hầu như không được lựa chọn, dẫn đến nguy cơ hình thức hóa thiết chế này trong thực tiễn áp dụng.

Để đánh giá thực chất tình hình giải quyết TCLĐ ở Việt Nam, bên cạnh việc phân tích các quy định pháp luật hiện hành, luận án sử dụng kết hợp dữ liệu thứ cấp do cơ quan nhà nước cung cấp và dữ liệu định tính thu thập thông qua phỏng vấn sâu các nhóm chủ thể có liên quan đến hoạt động giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu 34 chủ thể thuộc 04 nhóm gồm: 08 TTVLĐ, 10 tổ chức đại diện NLĐ, 10 tổ chức đại diện NSDLĐ, 06 chuyên gia/nhà nghiên cứu. Nếu số liệu hành chính cho phép nhận diện quy mô và mức độ sử dụng trọng tài trên thực tế thì kết quả phỏng vấn giúp làm rõ nhận thức, hành vi lựa chọn, kinh nghiệm thực tiễn và những nguyên nhân dẫn đến tình trạng sử dụng trọng tài

---

[224] Bùi Sĩ Thành (2024), "Giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động - Thực tiễn và kiến nghị", Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam, https://lsvn.vn/giai-quyet-tranh-chap-tai-hoi-dong-trong-tai-lao-dongthuc-tien-va-kien-nghi-1722533324-a145892.html, truy cập ngày 24/12/2025.

[225] "Dong Nai was among the first group of arbitration councils to be established in Viet Nam under the framework of the 2019 Labour Code. The Dong Nai Labour Arbitration Council received its first case on 11 October 2022 - a labour dispute that could not be resolved via mediation. The first hearing session took place on 7 November, marking the first case to be arbitrated in Viet Nam." https://www.ilo.org/resource/news/new-pillar-within-viet-nams-labour-dispute-settlement-system-operational, truy cập ngày 06/12/2024

[226] Tòa án Nhân dân Tối cao (2024), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2024 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2025 của các tòa án*, https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/tailieuhoinghi2025, truy cập 24/12/2025: năm 2024 các Tòa án đã thụ lý 4.669 vụ việc lao động, đã giải quyết, xét xử được 4.395 vụ việc, đạt tỷ lệ 94,13%; trong đó, thụ lý theo thủ tục sơ thẩm 4.305 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 4.037 vụ việc; thụ lý theo thủ tục phúc thẩm 347 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 341 vụ việc; thụ lý theo thủ tục giám đốc thẩm, tái thẩm 17 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 17 vụ việc.

còn hạn chế. Việc kết hợp hai nguồn dữ liệu vì vậy cho phép đánh giá thực trạng không chỉ về mức độ sử dụng TTLĐ trên thực tế mà còn ở phương diện nguyên nhân trọng tài được hoặc không được lựa chọn và những yếu tố nào đang chi phối hiệu quả vận hành của thiết chế này.

Theo số liệu thu thập từ Bộ Nội vụ, tình hình gửi yêu cầu và giải quyết tranh chấp tại HĐTTLĐ ở một số địa phương được thể hiện như sau:

Bảng 2.1. Tình hình giải quyết tranh chấp lao động tại Hội đồng trọng tài lao động một số tỉnh, thành phố ở Việt Nam[227]

Địa phương	**2021**		**2022**		**2023**		**2024**		**2025**	
	Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ được giải quyết	Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ được giải quyết	Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ được giải quyết	Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ được giải quyết	Số vụ gửi yêu cầu giải quyết	Số vụ được giải quyết
TP. Hồ Chí Minh	0	0	0	0	0	0	05	0	01	01
Đồng Nai	0	0	01	01	0	0	03	01	0	0
Hà Nội	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bắc Ninh	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hòa Bình	0	0	0	0	0	0	01	01	0	0

Mặc dù hệ thống pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài khá đầy đủ, song TTLĐ hiếm khi được sử dụng trên thực tế. Số lượng vụ việc tranh chấp giải quyết qua TTLĐ rất ít, thậm chí gần như bằng không, kể cả tại các trung tâm kinh tế - công nghiệp lớn như Hà Nội, Bắc Ninh - nơi tập trung số lượng lớn doanh nghiệp và NLĐ, tiềm ẩn nhiều TCLĐ. Việc chỉ ghi nhận một số trường hợp tại Đồng Nai, Thành phố Hồ Chí Minh - các địa phương có mật độ khu công nghiệp cao, song số vụ được giải quyết thành công còn thấp hơn số vụ được yêu cầu, cho thấy TTLĐ

[227] Số liệu thu thập từ Bộ Nội vụ, tính đến tháng 6/2025.
Ghi chú: Bảng 2.1 tổng hợp số liệu do Bộ Nội vụ cung cấp đến thời điểm nghiên cứu. Bảng chủ yếu phản ánh số lượng vụ việc được yêu cầu giải quyết bằng TTLĐ; một số chỉ tiêu như loại tranh chấp hoặc kết quả thi hành quyết định chưa được thống kê đầy đủ.

chưa trở thành một kênh giải quyết tranh chấp có tính thực chất trong đời sống pháp lý lao động. Cơ chế này hầu như không được các bên tranh chấp lựa chọn khi phát sinh mâu thuẫn. Thực tiễn cho thấy, hoạt động chủ yếu của HĐTTLĐ tại các địa phương không tập trung vào chức năng giải quyết TCLĐ, mà chủ yếu là thực hiện các hoạt động mang tính hành chính - hỗ trợ, phòng ngừa tranh chấp. Cụ thể, HĐTTLĐ chủ yếu phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan trong công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động; tham gia đối thoại tại doanh nghiệp; tư vấn, hướng dẫn các hoạt động của TTVLĐ; hỗ trợ thương lượng và can thiệp xử lý các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục pháp luật. Tuy nhiên, các số liệu chỉ phản ánh tình hình giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở một số địa phương được tổng hợp từ nguồn của cơ quan quản lý nhà nước, không phải cơ sở dữ liệu quốc gia đầy đủ về tất cả TCLĐ phát sinh và được giải quyết bằng trọng tài ở Việt Nam. Số liệu phản ánh mức độ sử dụng thấp của cơ chế TTLĐ tại các địa phương được thu thập, qua đó cung cấp chỉ báo thực nghiệm quan trọng về vị trí còn hạn chế của trọng tài trong hệ thống giải quyết TCLĐ.

Kết quả phỏng vấn các chủ thể có liên quan hoạt động giải quyết TCLĐ bằng trọng tài cũng cho thấy TTLĐ ít được sử dụng, các bên chủ yếu lựa chọn thương lượng, hòa giải, tòa án hoặc giải quyết nội bộ tại đơn vị sử dụng lao động; mức độ nhận diện TTLĐ còn thấp; TTLĐ chưa trở thành phương thức được ưu tiên lựa chọn khi phát sinh tranh chấp. Các TTVLĐ, tổ chức đại diện các bên được phỏng vấn hầu như chưa tham gia giải quyết TCLĐ bằng trọng tài hoặc tham gia với số lượng vụ việc rất ít từ 01 – 03 vụ.[228] Số lượng vụ việc thấp khiến trọng tài viên khó tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, trong khi chính việc thiếu kinh nghiệm thực tiễn lại làm giảm khả năng hình thành uy tín và niềm tin đối với cơ chế trọng tài.

Hoạt động thống kê và công bố thông tin về kết quả giải quyết tranh chấp còn hạn chế, thiếu cơ sở dữ liệu về TTLĐ làm cho các bên khó đánh giá một cách

[228] Phụ lục 2. Trong số các chủ thể tham gia phỏng vấn, chỉ DD08 cho biết "Đã từng tham gia 01 vụ"; TTV02 đã tham gia 03 vụ giải quyết TCLĐ cá nhân, trong đó có 01 vụ HĐTTLĐ trả đơn do chưa thực hiện thủ tục hòa giải và 01 vụ hòa giải thành.

thực chứng về hiệu quả của trọng tài. Phần lớn các tổ chức đại diện đều cho rằng họ gặp khó khăn trong việc đưa ra khuyến nghị thuyết phục các bên lựa chọn TTLĐ trong giải quyết tranh chấp vì thiếu số liệu về số vụ việc được giải quyết, kết quả giải quyết và tình trạng thi hành quyết định. DD08 nêu "chưa có nhiều thông tin thực tiễn chứng minh hiệu quả của TTLĐ để tạo uy tín, thương hiệu, niềm tin". DD16 nhận định khó chứng minh giá trị thực tế của trọng tài bằng "những kết quả và kinh nghiệm đã được kiểm chứng".

TTLĐ ít được sử dụng là kết quả của nhiều yếu tố có quan hệ với nhau, thay vì xuất phát từ một nguyên nhân đơn lẻ.

Thứ nhất, nhận thức và khả năng tiếp cận thông tin còn hạn chế là rào cản trực tiếp. Nhiều NLĐ và NSDLĐ chưa biết đầy đủ về sự tồn tại, thẩm quyền, điều kiện và thủ tục trọng tài. Ngay cả khi biết đến cơ chế này, các bên vẫn có thể không đủ thông tin để đánh giá kết quả thực tế mà trọng tài có thể mang lại.

Thứ hai, thói quen lựa chọn các phương thức quen thuộc làm giảm khả năng sử dụng trọng tài. Thương lượng, đối thoại, hòa giải và Tòa án đã có vị trí tương đối rõ trong nhận thức và thực tiễn giải quyết tranh chấp. Trong bối cảnh đó, trọng tài chỉ có thể thu hút các bên nếu tạo ra lợi ích bổ sung đủ rõ ràng. Kết quả phỏng vấn tổ chức đại diện các bên cho thấy, NLĐ và NSDLĐ vẫn ưu tiên lựa chọn các phương thức giải quyết nội bộ hoặc thương lượng, hòa giải là chủ yếu.

Thứ ba, tính tự nguyện và yêu cầu có sự đồng thuận của các bên vừa là đặc điểm bảo đảm quyền tự định đoạt, vừa có thể trở thành rào cản đối với việc tiếp cận trọng tài. Trong thực tiễn, một bên có nhu cầu sử dụng trọng tài không đồng nghĩa với việc bên còn lại cũng đồng ý lựa chọn phương thức này. Trọng tài viên được phỏng vấn tại Đồng Nai xác nhận có trường hợp NLĐ muốn giải quyết bằng trọng tài nhưng doanh nghiệp không đồng thuận. Một số chuyên gia cũng cho rằng yếu tố đồng thuận của các bên là một trong những nguyên nhân hạn chế việc sử dụng TTLĐ. Do đó, nếu cơ chế trọng tài phụ thuộc đáng kể vào sự đồng thuận của cả hai bên nhưng chưa tạo được đủ lợi ích để bên còn lại chấp nhận, khả năng sử dụng trên thực tế sẽ bị hạn chế.

Thứ tư, hiệu lực và khả năng thực thi kết quả giải quyết chưa tạo được niềm tin đủ mạnh. Đây là một trong những vấn đề có tính quyết định đối với lựa chọn của các bên. Nếu sau khi sử dụng trọng tài mà tranh chấp vẫn có khả năng tiếp tục được đưa ra Tòa án hoặc kết quả trọng tài không có cơ chế thi hành đủ rõ ràng, chi phí của việc lựa chọn trọng tài có thể tăng lên và lợi ích của phương thức này trở nên kém rõ ràng. Việc thiếu tính chung thẩm và khả năng bảo đảm thực hiện kết quả làm cho trọng tài có nguy cơ bị nhìn nhận như một bước trung gian thay vì một phương thức giải quyết tranh chấp thực sự hoàn chỉnh.

Thứ năm, tính chuyên nghiệp và điều kiện tổ chức của hệ thống trọng tài còn hạn chế. Trọng tài viên có kiến thức pháp luật lao động, nhưng kinh nghiệm và kỹ năng giải quyết tranh chấp thực tế chưa đồng đều. Trọng tài viên được phỏng vấn đánh giá rằng kỹ năng giải quyết vụ việc chưa đạt mức chuyên sâu như đội ngũ thẩm phán được đào tạo chuyên biệt về giải quyết tranh chấp. Đồng thời, số lượng vụ việc ít khiến trọng tài viên khó tích lũy kinh nghiệm, trong khi mô hình tổ chức phân tán theo địa phương làm cho quá trình tích lũy và chia sẻ kinh nghiệm càng hạn chế. Các chuyên gia cũng chỉ ra mối quan hệ giữa tình trạng phân tán, số lượng vụ việc thấp và khó khăn trong việc hình thành kinh nghiệm, dữ liệu và thực tiễn áp dụng thống nhất. Bên cạnh đó, đội ngũ TTVLĐ chủ yếu hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm đồng thời thực hiện nhiều nhiệm vụ khác, việc bố trí thời gian, nguồn lực để tiếp nhận, hướng dẫn và tổ chức giải quyết TCLĐ có thể chưa được ưu tiên đúng mức, ảnh hưởng tới khả năng phát huy vai trò của thiế chế TTLĐ trong thực tiễn[229].

Như vậy, để trở thành một lựa chọn thực tế, TTLĐ phải đồng thời chứng minh được giá trị về tính chuyên môn, tốc độ, thủ tục, tính độc lập, hiệu lực và khả năng thực thi kết quả.

Tình hình giải quyết TCLĐ ở Việt Nam hiện nay có đặc điểm nổi bật là hệ thống phương thức giải quyết tranh chấp đã được thiết lập tương đối đa dạng nhưng mức độ sử dụng và hiệu quả thực tế giữa các phương thức còn có sự chênh lệch đáng kể. Trong đó, TTLĐ có địa vị pháp lý rõ ràng nhưng chưa đạt được vị trí

[229] Bảng 5, bảng 6 Phụ lục 2. Tổng hợp kết quả phỏng vấn.

tương xứng trong thực tiễn. Số liệu tại các địa phương cho thấy số lượng vụ việc yêu cầu giải quyết bằng trọng tài rất thấp; kết quả phỏng vấn cho thấy nguyên nhân không chỉ là thiếu thông tin mà còn liên quan đến tính tự nguyện, thói quen lựa chọn, hiệu lực và khả năng thực thi kết quả, mức độ chuyên nghiệp của trọng tài viên, tổ chức và nguồn lực hoạt động của HĐTTLĐ, cũng như sự thiếu hụt dữ liệu và thực tiễn để tạo dựng niềm tin. Do đó, thực trạng này cần được nhìn nhận không phải như sự thiếu vắng một cơ chế pháp lý, mà là sự chưa tương thích giữa thiết kế pháp lý TTLĐ với yêu cầu vận hành của một cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả, có khả năng cạnh tranh về giá trị lựa chọn với thương lượng, hòa giải và Tòa án. Đây cũng là cơ sở thực tiễn quan trọng để đánh giá sâu hơn các quy định hiện hành về tổ chức, thẩm quyền, trình tự, hiệu lực và thi hành quyết định trọng tài, đồng thời là tiền đề cho việc đề xuất hoàn thiện mô hình TTLĐ trong pháp luật Việt Nam.

2.2.2. Những kết quả đạt được trong thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam

Kể từ khi được quy định trong BLLĐ năm 1994 tới nay, thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam đã đạt được một số kết quả nhất định. Song do số lượng vụ việc được giải quyết thông qua TTLĐ trong thực tiễn còn hạn chế, việc đánh giá hiệu quả vận hành của cơ chế này chưa thể dựa trên dữ liệu thống kê mang tính đại diện rộng[230]. Việc tiếp cận hồ sơ vụ việc phụ thuộc vào khả năng cung cấp thông tin của từng địa phương. Vì vậy, luận án lựa chọn cách tiếp cận nghiên cứu trường hợp (case study) đối với vụ việc đã được HĐTTLĐ tỉnh Đồng Nai[231] giải quyết nhằm phân tích cách thức áp dụng các quy định của pháp luật về tổ chức, thẩm quyền, trình tự và thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Do chỉ tiếp cận được số lượng rất hạn chế hồ sơ vụ việc, nghiên cứu trường hợp được

[230] Các số liệu thực tiễn được sử dụng trong luận án được thu thập từ Bộ Nội vụ kết hợp báo cáo, văn bản cung cấp thông tin của các cơ quan quản lý nhà nước tại một số địa phương có HĐTTLĐ và có tỷ lệ TCLĐ cao. Dữ liệu được tổng hợp đến thời điểm nghiên cứu và phản ánh tình hình tiếp nhận, giải quyết TCLĐ bằng trọng tài tại một số địa phương. Vì vậy, các nhận định về thực tiễn được giới hạn trong phạm vi dữ liệu thu thập được và không nhằm khái quát tuyệt đối cho tất cả các địa phương. Tuy nhiên, các dữ liệu này có giá trị phản ánh xu hướng chủ yếu trong việc vận hành cơ chế TTLĐ ở Việt Nam hiện nay.

[231] Vụ tranh chấp giữa bà L.H.T.N và công ty Cổ phần dược phẩm OPV (công ty OPV) về việc bà L.H.T.N đề nghị công ty OPV thu hồi Quyết định điều chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ và bố trí công việc theo HĐLĐ đã ký kết giữa hai bên đã được HĐTTLĐ Đồng Nai thụ lý và giải quyết năm 2024.

sử dụng như một minh chứng thực tiễn nhằm kiểm chứng và bổ sung cho các nhận định được rút ra từ việc phân tích quy định pháp luật và số liệu tổng hợp do các cơ quan quản lý nhà nước cung cấp.

Thứ nhất, về thành lập, tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ.

Các HĐTTLĐ ở địa phương đều do Chủ tịch UBND tỉnh thành lập thông qua việc ban hành Quyết định thành lập HĐTTLĐ và bổ nhiệm TTVLĐ, nhiệm kỳ của HĐTTLĐ là 05 năm. Các HĐTTLĐ đều đảm bảo đủ số lượng và thành phần theo quy định của pháp luật lao động hiện hành. Thành phần của HĐTTLĐ đều đảm bảo đủ cơ cấu ba bên gồm Nhà nước, đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ; trong đó luôn đảm bảo quy định "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 UBND cấp tỉnh". Ví dụ như HĐTTLĐ tỉnh Bắc Ninh được thành lập theo quyết định của UBND tỉnh gồm 15 người, trong đó có 01 Phó Giám đốc Sở Nội vụ là Chủ tịch hội đồng và 01 cán bộ Sở Nội vụ là thư ký hội đồng; 05 thành viên từ Liên đoàn lao động tỉnh Bắc Ninh, 05 thành viên từ các Hiệp hội của NSDLĐ. Thư ký HĐTTLĐ là người duy nhất có nhiệm vụ thường trực, còn lại các thành viên khác đều làm việc theo chế độ kiêm nhiệm[232]. Hay HĐTTLĐ TP. Hồ Chí Minh gồm 18 người, ngoài 2 thành viên Sở LĐTBXH là Chủ tịch HĐTTLĐ và thư ký thì 16 thành viên còn lại là trọng tài viên, được cử từ Sở LĐTBXH, Tòa án nhân dân thành phố, đại diện NLĐ (Liên đoàn lao động thành phố), đại diện NSDLĐ (Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam tại TP. Hồ Chí Minh, Trung tâm Dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, Liên minh hợp tác xã thành phố)[233].

Việc bổ nhiệm TTVLĐ được đảm bảo đúng theo quy định của pháp luật về tiêu chuẩn TTVLĐ. Xem xét các quyết định thành lập HĐTTLĐ và bổ nhiệm TTVLĐ của một số tỉnh, thành phố trong cả nước, có thể thấy, phần lớn TTVLĐ đều được lựa chọn từ Ban chính sách pháp luật, phòng pháp chế, phòng kinh tế, phòng lao động - việc làm, phòng quản lý lao động, trung tâm tư vấn hỗ trợ kinh tế

[232] Quyết định số 565/QĐ-UBND ngày 12/3/2026 của Chủ tịch UBND tỉnh Bắc Ninh về việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động nhiệm kỳ 2026 - 2031 và bổ nhiệm trọng tài viên lao động.
[233] Quyết định số 1561/QĐ-UBND ngày 10/5/2022 của Chủ tịch UBND TP. Hồ Chí Minh về bổ nhiệm trọng tại viên lao động và thành lập Hội đồng trọng tài lao động TP. Hồ Chí Minh.

hợp tác - hợp tác xã, trung tâm tư vấn pháp luật… của các Sở LĐTBXH, Liên đoàn lao động tỉnh, Liên minh hợp tác xã, Phòng thương mại công nghiệp tỉnh, Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh, Hội doanh nhân… Phần lớn các thành viên được bổ nhiệm đều là những người có vị trí lãnh đạo trong các đơn vị, tổ chức. Đây đều là các vị trí công việc yêu cầu có hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm thực tiễn, đặc biệt trong lĩnh vực lao động.

Hoạt động của HĐTTLĐ các tỉnh theo cơ chế hội đồng thường trực, với trụ sở cố định (ví dụ: trụ sở HĐTTLĐ TP. Hồ Chí Minh[234], Đồng Nai[235] được đặt tại trụ sở của Sở Nội vụ thành phố/tỉnh), các cuộc họp của Hội đồng và phiên họp của Ban TTLĐ được tổ chức tại trụ sở của Hội đồng, trừ trường hợp đặc biệt có thể diễn ra ngoài trụ sở nếu được các bên tranh chấp đồng ý. Hội đồng sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện làm việc, tài liệu, văn phòng phẩm và các điều kiện cần thiết khác do Sở Nội vụ bố trí theo quy định pháp luật hiện hành. Kinh phí hoạt động của HĐTTLĐ do ngân sách Nhà nước đảm bảo, được bố trí hằng năm cùng dự toán chi thường xuyên của Sở Nội vụ hoặc từ nguồn kinh phí hợp pháp khác. Thông thường, kinh phí hoạt động chi cho các nội dung: chi tổ chức các cuộc hội thảo nghiệp vụ, các cuộc họp định kỳ, đột xuất của Hội đồng; chi xây dựng và xét duyệt đề án, chương trình, kế hoạch hoạt động của Hội đồng; chi văn phòng phẩm và biên soạn tài liệu phục vụ các hoạt động của Hội đồng; chi các hoạt động chỉ đạo, kiểm tra; chi sơ kết, tổng kết, thi đua, khen thưởng; chi hoạt động tuyên truyền, phổ biến, tập huấn nghiệp vụ chuyên môn; chi khảo sát, học tập kinh nghiệm mô hình, kết quả hoạt động[236]. Mặc dù HĐTTLĐ được tổ chức theo cơ chế thường trực song việc giải quyết TCLĐ lại được tiến hành theo cơ chế vụ việc. Khi nhận được yêu cầu trọng tài giải quyết TCLĐ, HĐTTLĐ bầu Ban TTLĐ để xem xét giải quyết tranh chấp,

[234] Điều 6 Quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động thành phố Hồ Chí Minh (Ban hành kèm Quyết định số 01/QĐ-HĐTTLĐ ngày 22/11/2022 của Chủ tịch HĐTTLĐ thành phố)
[235] Điều 3 Quy chế Tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Đồng Nai (Kèm theo Quyết định số 284/QĐ-HĐTT ngày 26/8/2022 của Chủ tịch HĐTTLĐ)
[236] Điều 17 Quy chế Tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Đồng Nai.

khi giải quyết xong tranh chấp, Ban TTLĐ tự giải tán. Ban TTLĐ không chỉ điều phối, hỗ trợ các bên mà còn có trách nhiệm đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp.

Các HĐTTLĐ địa phương đều xây dựng quy chế hoạt động riêng[237] để làm cơ sở cho việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Hầu hết nội dung quy chế đều quy định về tổ chức, chức năng, nhiệm vụ, nguyên tắc hoạt động và chế độ làm việc của HĐTTLĐ. Một số quy chế còn quy định trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ tại HĐTTLĐ nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai hoạt động giải quyết tranh chấp trên thực tế[238].

Thứ hai, về thẩm quyền giải quyết TCLĐ của HĐTTLĐ

Mặc dù số lượng các TCLĐ yêu cầu trọng tài giải quyết không lớn, song các tranh chấp đều thuộc thẩm quyền giải quyết của HĐTTLĐ. Phần lớn các TCLĐ yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết là TCLĐ cá nhân, TCLĐ tập thể về quyền, TCLĐTT về lợi ích[239], chủ yếu liên quan đến các vấn đề về việc làm, tiền lương, thực hiện quyền - nghĩa vụ các bên trong HĐLĐ. Ví dụ, HĐTTLĐ Đồng Nai đã tiếp nhận đơn yêu cầu và tiến hành giải quyết tranh chấp giữa bà L.H.T.N và công ty Cổ phần dược phẩm OPV (công ty OPV) về việc bà L.H.T.N đề nghị công ty OPV thu hồi Quyết định điều chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ và bố trí công việc theo HĐLĐ đã ký kết giữa hai bên[240].

HĐTTLĐ chỉ thụ lý và giải quyết các TCLĐ trên địa bàn tỉnh, nơi HĐTTLĐ thành lập và đặt trụ sở hoạt động, không thụ lý các vụ TCLĐ ở các tỉnh khác. Các TCLĐ khi đáp ứng điều kiện thụ lý sẽ được HĐTTLĐ thụ lý giải quyết, nếu chưa

---

[237] Quyết định số 01/QĐ-HĐTTLĐ ngày 22/11/2022 của Chủ tịch HĐTTLĐ TP.Hồ Chí Minh về ban hành Quy chế hoạt động của HĐTTLĐ TP. Hồ Chí Minh.
Quyết định số 284/QĐ-HĐTTLĐ ngày 26/8/2022 của Chủ tịch HĐTTLĐ ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ tỉnh Đồng Nai.
Quyết định số 298/QĐ-HĐTTLĐ ngày 14/5/2025 của Chủ tịch HĐTTKĐ tỉnh Trà Vinh về việc ban hành Quy chế hoạt động của HĐTTLĐ.
Quyết định số 3163/QĐ-HĐTTLĐ ngày 12/11/2024 của chủ tịch HĐTT về việc ban hành Quy chế hoạt động của HĐTTLĐ tỉnh Kon Tum.
[238] Quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động thành phố Hồ Chí Minh.
[239] Theo số liệu thu thập từ Bộ Nội vụ.
[240] Quyết định số 03/QĐ-TTLĐ ngày 18/06/2024 của HĐTTLĐ tỉnh Đồng Nai về việc giải quyết tranh chấp lao động.

đủ điều kiện thụ lý thì HĐTTLĐ không thụ lý mà hướng dẫn cho các bên thực hiện theo quy định của pháp luật. Như trường hợp NLĐ khu công nghiệp Long Khánh (tỉnh Đồng Nai) khởi kiện công ty về vấn đề việc làm. Tuy nhiên khi xem xét đơn và tài liệu gửi kèm theo, HĐTTLĐ tỉnh Đồng Nai nhận thấy vụ việc chưa tiến hành thủ tục hòa giải tại cơ sở, nên HĐTTLĐ đã trả hồ sơ, hướng dẫn NLĐ thực hiện theo đúng thủ tục luật định; và NLĐ đã xin rút đơn để tiến hành thủ tục khiếu nại không yêu cầu trọng tài xem xét giải quyết[241]. Hay HĐTTLĐ TP. Hồ Chí Minh năm 2024 đã tiếp nhận 05 đơn yêu cầu giải quyết TCLĐ song đã trả lại đơn do không có sự đồng thuận của các bên hoặc chưa qua thủ tục hòa giải theo quy định[242].

Thứ ba, về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài

Khi HĐTTLĐ nhận được đơn yêu cầu, đã tiến hành thụ lý và giải quyết tranh chấp nhanh chóng, đúng trình tự, đảm bảo quyền và lợi ích cho các bên. Minh chứng cụ thể qua tranh chấp giữa bà L.H.T.N và công ty Cổ phần dược phẩm OPV (công ty OPV) liên quan đến yêu cầu của bà L.H.T.N đề nghị công ty OPV thu hồi Quyết định điều chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ và bố trí công việc theo HĐLĐ đã ký kết giữa hai bên.

Sau khi đã được hòa giải tại Phòng LĐ-TB&XH thành phố Biên Hòa không thành ngày 06/05/2024, bà L.H.T.N đã gửi đơn yêu cầu HĐTTLĐ tỉnh Đồng Nai giải quyết tranh chấp. Sau khi kiểm tra hồ sơ, tài liệu, chứng cứ và điều kiện thụ lý, ngày 20/5/2024 HĐTTLĐ đã gửi Thông báo số 02/TB-HĐTT về việc thụ lý và tiến hành các thủ tục giải quyết vụ tranh chấp. HĐTTLĐ đã thành lập Ban TTLĐ theo quyết định số 02/QĐ-HĐTT gồm 03 TTVLĐ. Đồng thời, thư ký HĐTTLĐ cũng tiến hành gửi Giấy mời số 02/GM-BTTLĐ ngày 07/6/2024 tới các bên tranh chấp mời tham gia phiên họp giải quyết TCLĐ ghi rõ thời gian, địa điểm tổ chức cuộc họp. Ngày 17/6/2024 tại Trụ sở HĐTTLĐ tỉnh Đồng Nai tổ chức phiên họp giải quyết tranh chấp với sự tham gia của các thành viên Ban TTLĐ; các bên đương sự

[241] Thông tin thu thập từ HĐTTLĐ tỉnh Đồng Nai.
[242] Thông tin thu thập từ Bộ Nội vụ.

và đại diện hợp pháp. Ngày 18/06/2024 Ban TTLĐ đã ban hành Quyết định số 03/QĐ-TTLĐ về việc giải quyết TCLĐ. Như vậy, từ thời điểm thụ lý đến khi ban hành quyết định, vụ việc được giải quyết trong thời hạn 30 ngày theo quy định pháp luật.

Từ thực tiễn vụ việc trên có thể nhận thấy việc thực hiện pháp luật về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả tích cực. *Thứ nhất,* trình tự, thủ tục thụ lý và giải quyết được thực hiện tương đối đầy đủ, từ tiếp nhận và kiểm tra hồ sơ, xác định điều kiện thụ lý, thành lập Ban TTLĐ đến tổ chức phiên họp và ban hành quyết định. *Thứ hai,* thời hạn giải quyết được bảo đảm, cho thấy ưu thế về tính nhanh chóng của trọng tài trong việc đáp ứng yêu cầu giải quyết kịp thời các tranh chấp phát sinh trong QHLĐ. *Thứ ba,* Ban TTLĐ gồm các TTVLĐ được lựa chọn từ danh sách của HĐTTLĐ, cùng với việc bảo đảm sự tham gia của các bên và đại diện hợp pháp tại phiên họp, góp phần bảo đảm yêu cầu về chuyên môn, khách quan và quyền trình bày của các bên. *Thứ tư,* quyết định giải quyết tranh chấp được ban hành với những nội dung cơ bản theo quy định, thể hiện việc tuân thủ tương đối đầy đủ yêu cầu về hình thức và trình tự tố tụng.

2.2.3. Những hạn chế trong thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam và nguyên nhân của những hạn chế

Mặc dù đạt được một số kết quả đáng ghi nhận trong giải quyết TCLĐ bằng trọng tài song cần nhìn nhận một cách thẳng thắn rằng TTLĐ Việt Nam rất ít được các bên lựa chọn, chưa thực sự trở thành mối quan tâm của các bên, chưa phát huy được tác dụng. Thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài còn một số hạn chế sau:

Về thành lập HĐTTLĐ

Thành lập mô hình HĐTTLĐ ở từng địa phương đảm bảo quyền tiếp cận công lý cho các bên trong QHLĐ, nhất là NLĐ. Song điều này dẫn tới tình trạng phân tán đội ngũ chuyên gia có trình độ cao trong lĩnh vực lao động và giải quyết tranh chấp; năng lực chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn không được tích lũy và phát huy tối đa. Hơn nữa, việc duy trì HĐTTLĐ ở mỗi địa phương tiềm ẩn nguy cơ lãng phí nguồn nhân lực khi thực tế cho thấy phần lớn HĐTTLĐ hoạt động rất ít,

thậm chí không có công việc để giải quyết trong thời gian dài. Nhu cầu giải quyết TCLĐ thông qua HĐTTLĐ chủ yếu phát sinh ở một số trung tâm kinh tế có nhiều doanh nghiệp hoạt động như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai…, trong khi ở nhiều tỉnh, thành phố khác nhu cầu này hầu như không đáng kể, dẫn đến tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, mất cân đối trong hoạt động của các HĐTTLĐ.

Bên cạnh đó, việc xác lập thẩm quyền giải quyết TCLĐ dựa trên đơn vị hành chính cấp tỉnh làm hạn chế đáng kể quyền tự định đoạt của các bên trong QHLĐ. Theo quy định hiện hành, tranh chấp phát sinh tại địa phương nào thì chỉ HĐTTLĐ của địa phương đó mới có thẩm quyền giải quyết. Vấn đề này cần được nhìn nhận lại từ chính đặc điểm vận động của QHLĐ. QHLĐ hiện đại không còn bó hẹp trong phạm vi địa phương, mà gắn với chuỗi cung ứng, dòng dịch chuyển lao động và sự phân bố không đồng đều của hoạt động sản xuất kinh doanh. Việc đóng khung HĐTTLĐ theo địa giới hành chính dẫn đến sự lệch pha giữa thiết kế thể chế và thực tiễn tranh chấp. Ở những trung tâm công nghiệp, nơi QHLĐ phát triển mạnh và xung đột dễ phát sinh, nhu cầu về một thiết chế chuyên sâu, giàu kinh nghiệm là rất lớn. Ngược lại, ở nhiều địa phương khác HĐTTLĐ ít có điều kiện giải quyết tranh chấp dẫn đến thiếu tích lũy năng lực. Khi TCLĐ phát sinh các bên không thể lựa chọn HĐTTLĐ địa phương khác mà họ cho rằng có năng lực, uy tín hoặc điều kiện thuận lợi hơn. Cơ chế này làm giảm tính linh hoạt và có thể gián tiếp ảnh hưởng đến hiệu quả, chất lượng của hoạt động giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Về tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ

Từ thực tiễn tổ chức và hoạt động của các HĐTTLĐ ở địa phương cho thấy việc lựa chọn thành viên Hội đồng trong nhiều trường hợp vẫn còn thiên về bảo đảm cơ cấu đại diện hơn là đặt trọng tâm vào chất lượng chuyên môn của đội ngũ TTVLĐ. Không ít địa phương khi thành lập hoặc kiện toàn HĐTTLĐ chủ yếu chú ý đến việc phân bổ thành phần theo các nhóm chủ thể liên quan, mà chưa tiến hành đánh giá một cách đầy đủ, thực chất về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và năng lực giải quyết TCLĐ của các ứng viên được lựa chọn. Trên thực tế, tại một số tỉnh, thành phố, thành viên HĐTTLĐ được lựa chọn từ các ban, bộ phận mang

tính phong trào hoặc tuyên truyền của Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, từ các đơn vị chức năng của Liên minh Hợp tác xã, hoặc từ đại diện của một số doanh nghiệp lớn trên địa bàn[243]. Việc lựa chọn này chưa gắn với việc xem xét các tiêu chuẩn bắt buộc của TTVLĐ, đặc biệt là yêu cầu về kiến thức pháp luật, kỹ năng giải quyết tranh chấp và hiểu biết chuyên sâu trong lĩnh vực pháp luật lao động. Hệ quả là chất lượng chuyên môn và năng lực thực tiễn của đội ngũ TTVLĐ có nguy cơ không đáp ứng được yêu cầu đặt ra đối với một thiết chế giải quyết tranh chấp đòi hỏi tính độc lập, khách quan và trình độ chuyên môn cao, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả và uy tín của cơ chế giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Hơn nữa, trong cơ cấu thành viên TTVLĐ, có thể nhận thấy rằng thành phần đại diện NLĐ trong các HĐTTLĐ ở địa phương hiện nay chủ yếu được lựa chọn và đề cử từ Liên đoàn Lao động cấp tỉnh. Trên thực tế, hầu như chưa có trường hợp TTVLĐ được đề cử từ các tổ chức đại diện của NLĐ tại doanh nghiệp. Thực trạng này không xuất phát từ sự hạn chế trong cơ chế lựa chọn nhân sự của HĐTTLĐ, mà chủ yếu bắt nguồn từ việc đến nay Việt Nam chưa hình thành các tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp theo đúng tinh thần của BLLĐ năm 2019, do còn thiếu các văn bản hướng dẫn của Chính phủ về điều kiện thành lập, cơ cấu tổ chức và phương thức hoạt động của các tổ chức này. Sự thiếu vắng các tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp đã dẫn đến hệ quả là nguồn đề cử TTVLĐ bên phía NLĐ bị thu hẹp, làm giảm tính đa dạng và đại diện thực chất của thành phần HĐTTLĐ. Trong bối cảnh đó, việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp là yêu cầu cần thiết, không chỉ nhằm bảo đảm đầy đủ quyền tự do hiệp hội của NLĐ theo các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia, mà còn tạo lập cơ sở pháp lý cho việc mở rộng và đa dạng hóa thành phần TTVLĐ, qua đó nâng cao tính khách quan, cân bằng lợi ích và hiệu quả của cơ chế giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

---

[243] Quyết định số 888/QĐ-UBND ngày 04/4/2022 của Chủ tịch UBND tỉnh Bình Thuận về việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Bình Thuận, nhiệm kỳ 2022 - 2027.
Quyết định số 412/QĐ-UBND ngày 05/4/2022 của Chủ tịch UBND tỉnh Lai Châu về bổ nhiệm trọng tại viên lao động và thành lập Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Lai Châu.
Quyết định số 2167/QĐ-UBND ngày 07/10/2021 của Chủ tịch UBND tỉnh Nam Định về việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Nam Định.

Thêm vào đó, pháp luật lao động hiện hành chưa thiết lập một khuôn mẫu quy chế hoạt động thống nhất áp dụng chung cho HĐTTLĐ trên phạm vi toàn quốc, cũng như chưa có quy định mang tính định hướng về phạm vi và nội dung tối thiểu của quy chế này. Do đó, mỗi HĐTTLĐ cấp tỉnh tự xác định nội dung và mức độ điều chỉnh khi ban hành quy chế hoạt động, dẫn đến sự khác biệt đáng kể giữa các địa phương cả về cấu trúc lẫn nội dung quy định. Thực trạng này làm phát sinh tình trạng thiếu thống nhất và đồng bộ trong tổ chức và vận hành HĐTTLĐ, qua đó ảnh hưởng nhất định đến tính minh bạch, hiệu quả và khả năng bảo đảm áp dụng thống nhất pháp luật trong giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Về trình tự thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Quy trình giải quyết tranh chấp bằng TTLĐ hiện nay chưa được xây dựng đầy đủ và chi tiết, BLLĐ năm 2019 (Chương XIV) và Nghị định 145/2020/NĐ- CP đã bước đầu thiết lập khung pháp lý về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, song các quy định còn mang tính khái quát, chưa được cụ thể hóa thành một hệ thống quy tắc tố tụng đầy đủ và chi tiết. Nhiều khâu quan trọng như tiếp nhận và xử lý đơn yêu cầu, thu thập và đánh giá chứng cứ, tổ chức phiên họp giải quyết tranh chấp, cũng như ban hành quyết định trọng tài còn thiếu hướng dẫn cụ thể, dẫn đến sự lúng túng và thiếu thống nhất trong thực tiễn áp dụng. Không những thế, việc thiếu quy định bảo đảm tính độc lập, chuyên nghiệp và chế tài đối với trọng tài viên khiến quá trình xét xử dễ bị chi phối bởi các yếu tố hành chính hoặc lợi ích cục bộ, làm suy giảm niềm tin của các bên vào TTLĐ[244].

Về hiệu lực quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

Hiện nay, quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ chưa có hiệu lực chung thẩm và thiếu cơ chế cưỡng chế thi hành, làm giảm sức hấp dẫn của cơ chế này. Trong thực tiễn vụ việc giải quyết tại HĐTTLĐ Đồng Nai, khi Ban TTLĐ ra quyết định giải quyết tranh chấp, nội dung quyết định quy định rõ, trong trường hợp

[244] Nguyễn Bình An (2025), Trọng tài lao động - Kinh nghiệm từ Hoa Kỳ và bài học cho Việt Nam, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam,* số 09 (193)/2025, tr.104.

một hoặc các bên không đồng ý với Quyết định có quyền khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa án theo quy định của Luật Tố tụng hành chính năm 2015[245].

Đồng thời, nội dung quyết định giải quyết tranh chấp hiện nay chủ yếu dừng lại ở việc ghi nhận và yêu cầu các bên tranh chấp cũng như các chủ thể liên quan thi hành quyết định, mà chưa thiết lập hoặc dẫn chiếu đến bất kỳ cơ chế, biện pháp cưỡng chế thi hành cụ thể nào trong trường hợp có bên không tự nguyện chấp hành. Điều này dẫn đến hệ quả là, mặc dù về hình thức pháp lý tranh chấp được coi là đã được giải quyết, song trên thực tế mâu thuẫn giữa các bên vẫn tiếp tục tồn tại, quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể không được đảm bảo, QHLĐ vẫn căng thẳng. Trong bối cảnh đó, các bên tranh chấp có xu hướng tiếp tục tìm kiếm cơ chế tài phán của Tòa án hoặc lựa chọn biện pháp đình công như một phương thức bảo vệ quyền và lợi ích của mình, làm suy giảm ý nghĩa và hiệu quả thực tế của cơ chế giải quyết tranh chấp bằng TTLĐ.

Trong thực tế, việc lựa chọn áp dụng phương thức này chưa thực sự phổ biến, TTLĐ ở nhiều địa phương còn rơi vào tình trạng "thất nghiệp, thiếu việc làm"; số liệu thống kê của Bộ LĐ-TB&XH từ năm 1995-2017, mặc dù HĐTTLĐ đã được thành lập ở tất cả các tỉnh, thành trên cả nước nhưng thực tế lại chưa tiến hành được bất cứ hoạt động giải quyết tranh chấp lao động nào[246]. Thực tế tiếp diễn đến hiện tại, Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (Cục Quan hệ lao động và Tiền lương) khảo sát tại thành phố Hồ Chí Minh vào đầu năm 2023 nhận xét: "Hoạt động của HĐTTLĐ nhìn chung vẫn tương đối lắng đọng, không có vụ TCLĐ tập thể nào do Hội đồng giải quyết do các cuộc ngừng việc, đình công không đúng quy định pháp luật"[247]. Năm 2022, vụ việc đầu tiên được đưa ra xét xử tại HĐTTLĐ Đồng Nai, nhưng không có thông tin chi tiết về bên liên quan, nội dung tranh chấp hay kết quả nên hiệu quả và sức lan tỏa chưa đạt như kỳ vọng[248].

---

[245] Quyết định số 03/QĐ-TTLĐ ngày 18/6/2024 của Ban Trọng tài lao động về việc giải quyết tranh chấp lao động.
[246] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Dự thảo Tờ trình Đề nghị xây dựng dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi)*, http://duthaovanban.molisa.gov.vn/duthao/van-ban-lien-quan/1.To%20trinh%20de%20nghi%20xay%20dung%20Luat%20(CV5044).doc, truy cập ngày 03/01/2025.
[247] Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (2023), *Bản tin Quan hệ lao động* số 44 - Quý 1.2023, Tr.6.
[248] Nguyễn Bình An (2025), Trọng tài lao động - Kinh nghiệm từ Hoa Kỳ và bài học cho Việt Nam, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam,* số 09 (193)/2025, tr.103.

Về áp dụng công nghệ trong giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, phần lớn các hoạt động đều có thể được thực hiện trực tuyến thông qua cổng dịch vụ công quốc gia[249]. Trong lĩnh vực lao động, phần mềm dịch vụ công quốc gia cũng triển khai các dịch vụ trực tuyến song chỉ tập trung vào một số hoạt động hành chính trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội[250] hay hoạt động tra cứu bản án, án lệ, nghị quyết Hội đồng thẩm phán[251], các hoạt động liên quan đến giải quyết TCLĐ bằng trọng tài gần như không có thông tin tại cổng dịch vụ công quốc gia.

Trong tổ chức, hoạt động: HĐTTLĐ ở Việt Nam hiện nay chưa vận hành như một thiết chế số, thiếu nền tảng số hóa quản trị nhân sự, chưa có cơ sở dữ liệu quốc gia về TTVLĐ (hồ sơ năng lực, lịch sử giải quyết tranh chấp, đánh giá chất lượng); chưa tích hợp với hệ sinh thái chính phủ số trong việc bổ nhiệm, quản lý, phân công trọng tài viên. Thủ tục nộp đơn yêu cầu trọng tài vẫn chủ yếu thực hiện trực tiếp qua bưu điện, chưa tồn tại cổng tiếp nhận trực tuyến. Hệ quả là dữ liệu tranh chấp không được chuẩn hóa ngay từ đầu, gây khó khăn cho việc lưu trữ, truy xuất và phân tích. Về tổ chức phiên họp trọng tài, trong khi nhiều quốc gia đã chuyển sang mô hình xét xử trực tuyến hoặc kết hợp trực tiếp - trực tuyến, thì HĐTTLĐ ở Việt Nam hầu như chưa triển khai phiên họp trực tuyến, quá trình giải quyết tranh chấp vẫn phụ thuộc vào không gian vật lý, làm giảm đáng kể tính linh hoạt vốn là ưu thế của trọng tài.

Đối với hoạt động thu thập và đánh giá chứng cứ, chuyển đổi số đặt ra những yêu cầu hoàn toàn mới khi phần lớn chứng cứ trong QHLĐ hiện đại tồn tại dưới dạng dữ liệu điện tử. Tuy nhiên, pháp luật và thực tiễn TTLĐ tại Việt Nam chưa có cơ chế đầy đủ để xử lý loại chứng cứ này. Việc thiếu hướng dẫn cụ thể về giá trị pháp lý của chứng cứ điện tử, cũng như thiếu các công cụ hỗ trợ phân tích dữ liệu, khiến HĐTTLĐ gặp khó khăn trong việc thích ứng với các tranh chấp phát sinh từ môi trường lao động số, đặc biệt là trong các mô hình lao động nền tảng.

---

[249] https://dichvucong.gov.vn/p/home/dvc-dich-vu-cong-truc-tuyen.html.
[250] Xem thêm tại https://dichvucong.gov.vn/p/home/dvc-danh-sach-thu-tuc-theo-nhom-su-kien.html?objectId=5&groupEventId=761#mainTitle.
[251] Xem thêm tại https://dichvucong.gov.vn/p/home/dvc-tra-cuu-ban-an.html.

Phán quyết trọng tài chưa được công bố trên một nền tảng số tập trung, dẫn đến việc không hình thành được nguồn dữ liệu tham chiếu cho các bên trong QHLĐ. Đồng thời, việc chưa áp dụng rộng rãi chữ ký số và hệ thống lưu trữ điện tử làm giảm hiệu quả quản lý và thi hành phán quyết.

Có thể thấy, TTLĐ Việt Nam thiếu vắng mô hình vận hành dựa trên nền tảng số, hiện vẫn chưa thiết kế được hệ thống giải quyết tranh chấp dựa trên dữ liệu và công nghệ. Khoảng trống này làm cho TTLĐ khó phát huy vai trò vốn có là một cơ chế nhanh, linh hoạt và hiệu quả trong việc duy trì ổn định QHLĐ, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế đang chuyển dịch mạnh mẽ sang môi trường số.

**** Nguyên nhân của tồn tại trong thực tiễn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam:***

Một là, thiết kế pháp lý của TTLĐ chưa hợp lý.

TTLĐ theo pháp luật hiện hành được xây dựng trên nguyên tắc tự nguyện, nghĩa là chỉ được kích hoạt khi có sự đồng thuận của các bên tranh chấp. Về mặt lý luận, đây là cách tiếp cận phù hợp với bản chất của trọng tài. Tuy nhiên, trong bối cảnh Việt Nam, nơi văn hóa pháp lý về trọng tài chưa phát triển, việc đặt TTLĐ vào vị trí hoàn toàn tự nguyện lại khiến cơ chế này trở nên yếu thế ngay từ đầu. Các bên không có bất kỳ nghĩa vụ hay áp lực pháp lý nào buộc phải cân nhắc trọng tài như một lựa chọn nghiêm túc, trong khi các con đường khác như hòa giải viên lao động hoặc tòa án đã trở nên quen thuộc và dễ tiếp cận hơn. Các TƯLĐTT hiếm khi quy định trọng tài như một cơ chế bắt buộc. Tranh chấp tập thể, đặc biệt là đình công, thường diễn ra mà không đi qua trọng tài. Nói cách khác, trọng tài không được thiết kế như một tất yếu trong quy trình giải quyết tranh chấp, mà chỉ tồn tại như một lựa chọn mang tính hình thức.

Hai là, hiệu lực của quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ cũng là yếu tố làm hạn chế sự lựa chọn. Tại Hoa Kỳ, phán quyết của trọng tài gần như mang tính chung thẩm tuyệt đối; tòa án chỉ can thiệp trong những trường hợp cực kỳ hạn chế như vi phạm thủ tục nghiêm trọng hoặc trái với trật tự công. Án lệ nổi

tiếng Steelworkers Trilogy của Tòa án Tối cao Hoa Kỳ đã khẳng định nguyên tắc "tòa án không xem xét lại nội dung tranh chấp đã được trọng tài giải quyết". Điều này tạo ra một thông điệp thể chế rất rõ ràng: trọng tài là điểm kết thúc thực sự của tranh chấp. Trong khi đó, tại Việt Nam, quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ không có tính chung thẩm. Các bên vẫn có thể đưa vụ việc ra tòa án để xét xử lại. Điều này làm suy giảm nghiêm trọng giá trị của trọng tài trong nhận thức của các chủ thể. Từ góc độ lựa chọn hợp lý, việc thêm một bước trung gian mà không làm giảm rủi ro pháp lý hay chi phí tổng thể là điều không có sức thuyết phục. Hệ quả tất yếu là các bên có xu hướng bỏ qua trọng tài để đi thẳng đến tòa án, nơi có thẩm quyền ra quyết định cuối cùng và có cơ chế cưỡng chế thi hành rõ ràng hơn.

Ba là, hạn chế từ nhận thức, thói quen pháp lý của các bên trong QHLĐ

Trong bối cảnh Việt Nam, tòa án vẫn được xem là cơ chế bảo đảm công lý chính thức và đáng tin cậy nhất. Phần lớn TCLĐ được giải quyết chủ yếu bằng con đường tài phán tại tòa án tạo nên gánh nặng cho cơ quan tư pháp. Hạn chế nhận thức về TTLĐ là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến việc các bên ít lựa chọn phương thức này. Đồng thời, việc TTLĐ ít được áp dụng trong thực tiễn cũng có thể làm giảm mức độ nhận biết và niềm tin của các chủ thể đối với cơ chế, từ đó hạn chế khả năng hình thành thói quen sử dụng khi phát sinh tranh chấp. Khi một cơ chế không xuất hiện trong nhận thức hành vi, nó gần như không có cơ hội được sử dụng trên thực tế. Với yêu cầu hội nhập cũng như đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế, việc nâng cao nhận thức của các chủ thể về TTLĐ và tạo điều kiện để cơ chế này được vận hành thường xuyên hơn là những yêu cầu cần thiết để thúc đẩy cơ chế giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, đưa TTLĐ dễ tiếp cận đối với mọi người, tiết kiệm thời gian và chi phí[252].

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

Hiện nay, các trọng tài viên (trừ thư ký) làm việc theo chế độ kiêm nhiệm. Mô hình này không tạo ra một đội ngũ trọng tài viên chuyên nghiệp, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn liên tục và xây dựng uy tín cá nhân. Khi không có sự bảo đảm về

[252] Lê Ngọc Tường Vi (2023), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 9 - 2023, tr. 63.

trình độ chuyên môn sâu, kỹ năng xét xử và tính độc lập trong quyết định, các bên khó có thể đặt niềm tin vào chất lượng của phán quyết. Niềm tin thể chế không được hình thành thì việc lựa chọn cơ chế cũng trở nên không có cơ sở.

Năm là, thiếu hệ sinh thái hỗ trợ TTLĐ.

Việt Nam gần như chưa hình thành hệ sinh thái hỗ trợ TTLĐ. Tại Hoa Kỳ hay Singapore, TTLĐ không tồn tại đơn lẻ mà được nâng đỡ bởi: hệ thống đào tạo và chứng nhận trọng tài viên bài bản; cơ sở dữ liệu án lệ và thực tiễn phong phú; cơ chế hỗ trợ của tòa án theo hướng "thân thiện với trọng tài"; và đặc biệt là văn hóa pháp lý coi trọng các phương thức giải quyết tranh chấp thay thế. Trong khi đó, TTLĐ Việt Nam thiếu dữ liệu thực tiễn, thiếu đào tạo chuyên sâu, thiếu truyền thông, và cũng không nhận được sự hậu thuẫn rõ ràng từ hệ thống tư pháp. Vì vậy, TTLĐ thiếu khả năng cạnh tranh với tòa án và không thể trở thành công cụ trung tâm trong việc ổn định QHLĐ.

Sáu là, hạn chế trong bối cảnh chuyển đổi số.

Chuyển đổi số đòi hỏi một khuôn khổ pháp lý đủ chi tiết để bảo đảm tính hợp pháp và an toàn của toàn bộ quy trình. Trong khi đó, pháp luật lao động Việt Nam còn thiếu khung pháp lý chuyên biệt về tố tụng trọng tài trong môi trường số, các vấn đề như giá trị pháp lý của chứng cứ điện tử, điều kiện tổ chức phiên họp trực tuyến, hay hiệu lực của phán quyết điện tử chưa được quy định. Điều này khiến các chủ thể e ngại khi áp dụng công nghệ, do lo ngại rủi ro pháp lý.

Hơn nữa, đặc thù của QHLĐ tại Việt Nam cũng là một rào cản. Tỷ lệ lao động phi chính thức còn cao, trình độ tiếp cận công nghệ của NLĐ không đồng đều, trong khi nhiều doanh nghiệp chưa có hệ thống quản trị dữ liệu lao động bài bản. Điều này làm cho việc số hóa quy trình giải quyết tranh chấp gặp khó khăn ngay từ phía các chủ thể tham gia. Nếu không bảo đảm khả năng tiếp cận công nghệ một cách công bằng, việc chuyển đổi số trong TTLĐ có thể vô tình làm gia tăng bất bình đẳng trong tiếp cận công lý.

Ở phương diện kỹ thuật, hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin và các ứng dụng hỗ trợ cho hoạt động tố tụng TTLĐ chưa được đầu tư bài bản và đồng bộ.

Tính đến thời điểm hiện tại, vẫn chưa có hệ thống phần mềm chuyên dụng hoặc cơ sở dữ liệu tích hợp trên cổng dịch vụ công để hỗ trợ thực hiện các thủ tục điện tử trong quá trình giải quyết tranh chấp bằng trọng tài, như: nộp đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp, gửi và tiếp nhận tài liệu chứng cứ, nhận văn bản tố tụng điện tử, nộp phí trọng tài trực tuyến, đăng ký nhận bản sao phán quyết trọng tài hoặc trích lục hồ sơ vụ việc,...

Cùng với đó, đội ngũ TTVLĐ về cơ bản có kinh nghiệm chuyên môn sâu trong lĩnh vực pháp luật và QHLĐ, nhưng chưa được trang bị đầy đủ các kỹ năng số cần thiết, đặc biệt là kỹ năng xử lý chứng cứ điện tử, điều hành phiên họp trực tuyến và sử dụng các công cụ công nghệ hỗ trợ. Sự thiếu hụt này không chỉ hạn chế khả năng thích ứng với môi trường số mà còn tạo ra tâm lý dè dặt trong việc đổi mới phương thức hoạt động, khiến quá trình chuyển đổi số không được thúc đẩy từ chính bên trong thiết chế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Qua việc nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và thực tiễn thực hiện pháp luật về vấn đề này, luận án rút ra một số kết luận sau:

Pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đã có những bước hoàn thiện đáng kể so với giai đoạn trước, thể hiện qua việc sửa đổi và bổ sung nhiều quy định quan trọng. Điểm nổi bật là điều chỉnh về thẩm quyền giải quyết TCLĐ của HĐTTLĐ, theo hướng mở rộng phạm vi thẩm quyền, cho phép chủ thể này không chỉ giải quyết TCLĐTT về lợi ích mà còn giải quyết các TCLĐ cá nhân và TCLĐTT về quyền. Đặc biệt, vai trò của TTLĐ đã chuyển biến căn bản: từ chỗ chỉ giới hạn trong chức năng hòa giải, nay đã được trao quyền ban hành quyết định giải quyết tranh chấp có giá trị pháp lý.

Bên cạnh đó, quy định pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định: Quy định thành lập HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh/thành phố trực thuộc trung ương gây ra sự lãng phí, phân tán nguồn lực, không quy tụ được chuyên gia có kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động trên cả nước; hoạt động của HĐTTLĐ mang tính hình thức, kém hiệu quả. Thiếu vắng các quy định về xác định giá trị pháp lý của quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ, cũng như cơ chế đảm bảo thi hành, thực thi làm ảnh hưởng đến hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, làm cho TTLĐ khó phát huy hiệu quả hoạt động.

Thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đã đạt được những kết quả ban đầu song vẫn tồn tại một số hạn chế mang tính hệ thống. Mặc dù khung pháp lý cơ bản đã được thiết lập, song TTLĐ ít được lựa chọn, hoạt động mang tính hình thức, cùng với những bất cập về tổ chức, thủ tục, hiệu lực quyết định giải quyết tranh chấp và nhận thức của các bên tranh chấp đã làm suy giảm đáng kể hiệu quả thực tiễn của thiết chế này. Do đó, việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả vận hành của cơ chế TTLĐ là yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của các bên và góp phần ổn định, hài hòa QHLĐ trong bối cảnh hiện nay.

CHƯƠNG 3
KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG BẰNG TRỌNG TÀI Ở VIỆT NAM

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam

TCLĐ kéo dài gây ra thiệt hại về kinh tế với doanh nghiệp, ảnh hưởng thu nhập của NLĐ, làm xấu đi mối quan hệ lao động giữa các bên, giảm thu hút đầu tư. Bởi vậy, Việt Nam cũng như các quốc gia trên thế giới đều tập trung thiết lập, đầu tư và vận hành hệ thống giải quyết TCLĐ nói chung và TTLĐ nói riêng sao cho đạt hiệu quả cao nhất. Để thực hiện điều đó, cần đặt ra những yêu cầu cơ bản trong việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam, cụ thể như sau:

Thứ nhất là yêu cầu về việc khắc phục những điểm hạn chế, bất cập, đảm bảo tính khả thi của pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Mặc dù BLLĐ năm 2019 đã được sửa đổi, bổ sung song vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế dẫn tới việc áp dụng các quy định về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài vẫn còn khó khăn trên thực tế. Như đã phân tích, các quy định pháp luật về chủ thể, thẩm quyền, trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp bằng trọng tài, hiệu lực phán quyết TTLĐ có nhiều điểm chưa phù hợp với tình hình thực tiễn. Cơ chế giải quyết TCLĐ bằng TTLĐ ít được các bên quan tâm và lựa chọn áp dụng, trong khi đây là phương thức giải quyết có nhiều ưu điểm và được sử dụng phổ biến trên thế giới. Để pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài thực sự đi sâu vào đời sống và các TCLĐ được giải quyết hiệu quả thì các nhà làm luật, Chính phủ, Quốc hội... phải nhận thức một cách đầy đủ và đúng đắn các bất cập, từ đó cần nghiên cứu dựa trên thực tiễn để có giải pháp khắc phục các hạn chế, đảm bảo khả năng thực thi của pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Thứ hai, yêu cầu hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài hướng tới mục tiêu phù hợp và tiệm cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, hài hòa hóa pháp luật quốc gia, khu vực.

Việc hoàn thiện pháp luật về TTLĐ phải dựa trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc các nguyên tắc, thông lệ và chuẩn mực pháp lý quốc tế. Trong lĩnh vực trọng tài, các văn kiện quốc tế có giá trị nền tảng như Công ước New York năm 1958 về công nhận và thi hành phán quyết trọng tài nước ngoài, Luật mẫu UNCITRAL về trọng tài thương mại quốc tế (1985, sửa đổi 2006), cùng các khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về cơ chế giải quyết TCLĐ, đều đặt ra những nguyên tắc chung mà các quốc gia cần tham chiếu. Theo đó, quá trình hoàn thiện pháp luật về TTLĐ ở Việt Nam phải hướng tới bảo đảm: (i) nguyên tắc độc lập, vô tư và khách quan của trọng tài viên; (ii) tính tự nguyện và quyền tự định đoạt của các bên trong lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp; (iii) thủ tục tố tụng trọng tài bảo đảm tính minh bạch, nhanh chóng và hiệu quả; và (iv) phán quyết trọng tài có giá trị chung thẩm, được tôn trọng và thi hành.

Bên cạnh đó, Khuyến nghị số 92 về Hòa giải và Trọng tài Tự nguyện (1951) nêu rõ rằng các bên "chỉ nên chấp nhận phán quyết trọng tài khi họ đã tự nguyện đưa tranh chấp ra trọng tài để giải quyết cuối cùng", trọng tài chỉ được coi là phù hợp với chuẩn mực quốc tế khi việc đưa tranh chấp ra giải quyết xuất phát từ sự đồng ý của các bên, tính chính danh của trọng tài được bảo đảm bằng chính sự đồng thuận của các chủ thể tham gia QHLĐ. Do đó, bất kỳ thiết kế pháp luật nào làm suy giảm yếu tố tự nguyện đều có nguy cơ làm biến dạng bản chất của TTLĐ. Việc nội luật hóa các chuẩn mực quốc tế không chỉ tạo ra sự tương thích về hình thức, mà quan trọng hơn là nâng cao vị thế và uy tín của Việt Nam trong việc thực hiện các cam kết quốc tế về lao động, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của nhiều Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP, EVFTA,...) có các điều khoản ràng buộc về lao động và cơ chế giải quyết tranh chấp.

Hài hòa hóa pháp luật là xu hướng tất yếu của các quốc gia trong khu vực ASEAN nhằm tạo dựng không gian pháp lý chung, bảo đảm sự tương thích giữa các hệ thống pháp luật mà không làm mất đi tính đặc thù của từng quốc gia. Trong lĩnh vực lao động, các quốc gia như Singapore, Malaysia, Indonesia đã xây dựng cơ chế TTLĐ linh hoạt, tôn trọng sự tự nguyện của các bên và gắn với các tiêu chuẩn khu

vực về giải quyết tranh chấp. Do đó, yêu cầu hoàn thiện pháp luật về TTLĐ ở Việt Nam phải hướng tới việc hài hòa về cấu trúc, nội dung và kỹ thuật lập pháp với các nước trong khu vực, bao gồm: quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục trọng tài; cơ chế công nhận và thi hành phán quyết trọng tài; tiêu chuẩn chuyên môn, đạo đức của trọng tài viên; cũng như sự phối hợp giữa trọng tài và tòa án trong việc bảo đảm hiệu lực thi hành. Việc hài hòa hóa này không đồng nghĩa với việc sao chép máy móc mô hình nước ngoài, mà là quá trình chọn lọc, nội luật hóa linh hoạt các yếu tố tiến bộ phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế, văn hóa - xã hội của Việt Nam.

Thứ ba đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp, xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn mới.

Trong nhà nước pháp quyền, pháp luật được xác định là hiện thân của trí tuệ, sự sáng suốt trong đường lối, chính sách của Nhà nước, sự đồng thuận cao của nhân dân đối với nội dung của pháp luật[253]. Pháp luật trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa cần phải liên tục được hoàn thiện để thể chế hóa đường lối, chính sách của Đảng, phát huy dân chủ, vì con người, công nhận, tôn trọng, bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền công dân[254].

Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới đã xác định mục tiêu đến năm 20230 Việt Nam có hệ thống pháp luật dân chủ, công bằng, đồng bộ, thống nhất... đảm bảo cơ sở pháp lý cho hoạt động bình thường, liên tục, thông suốt của các cơ quan sau sắp xếp tổ chức bộ máy; tầm nhìn đến năm 2045 Việt Nam có hệ thống pháp luật chất lượng cao, hiện đại, tiệm cận chuẩn mực, thông lệ quốc tế tiên tiến và phù hợp với thực tiễn đất nước... Do vậy, việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài phải đáp ứng với những mục tiêu, giải pháp của Đảng, Nhà nước về cải cách tư pháp và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

---

[253] Hoàng Thế Liên (2025), *Cải cách thể chế, pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia "Đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới", tr.17.

[254] Tô Lâm (2024), *Phát huy tính đảng trong xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, https://special.nhandan.vn/phat-huy-tinh-Dang-trong-xay-dung-nha-nuoc-phap-quyen-xa-hoi-chu-nghia-o-Vietnam/index.html, truy cập ngày 10/9/2025.

Bên cạnh đó, Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân xác định kinh tế tư nhân là động lực quan trọng của nền kinh tế quốc gia; với nhiệm vụ hoàn thiện thể chế, chính sách pháp luật bảo đảm quyền tự do kinh doanh, quyền tài sản, quyền cạnh tranh bình đẳng và cơ hội phát triển. Sự phát triển mạnh mẽ kinh tế tư nhân tất yếu làm gia tăng số lượng, tính phức tạp của TCLĐ. Nếu hệ thống giải quyết tranh chấp không đáp ứng được yêu cầu về tính nhanh, chuyên sâu, linh hoạt và chi phí hợp lý, môi trường đầu tư - kinh doanh sẽ có ảnh hưởng tiêu cực. TTLĐ với tư cách là cơ chế giải quyết TCLĐ có vai trò quan trọng đảm bảo ổn định QHLĐ, do vậy việc hoàn thiện pháp luật về TTLĐ được coi là một phần chính sách phát triển kinh tế tư nhân.

Thứ tư, đảm bảo QHLĐ hài hòa, ổn định, tiến bộ; môi trường lành mạnh, thu hút đầu tư; đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

Xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định, tiến bộ được xác định là mục tiêu trung tâm của chính sách lao động quốc gia. Để đạt được mục tiêu đó, không chỉ cần có cơ chế điều chỉnh hợp lý về tiền lương, việc làm, bảo hiểm xã hội, mà còn phải có thiết chế giải quyết TCLĐ hiệu quả, công bằng và đáng tin cậy. Trong đó, TTLĐ giữ vai trò đặc biệt quan trọng như một phương thức giải quyết TCLĐ mang tính linh hoạt, tự nguyện và hướng tới sự đồng thuận của các bên. Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLĐ hài hoà, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới và Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/03/2020 Ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW đã xác định nhiệm vụ hoàn thiện hệ thống pháp luật về QHLĐ, bên cạnh đó *"rà soát, kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của thiết chế TTLĐ để thiết chế này tham gia tích cực, có hiệu quả trong việc giải quyết các TCLĐ phát sinh; phát huy vai trò của thiết chế TTLĐ trong việc hỗ trợ phát triển QHLĐ, ngăn ngừa, giảm thiểu TCLĐ."*[255] TTLĐ được coi là công cụ pháp lý trung

[255] Quyết định số 416/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

gian giúp dung hòa lợi ích, duy trì sự ổn định và tiến bộ của QHLĐ. Một cơ chế TTLĐ hoàn thiện, vận hành hiệu quả sẽ giúp giải quyết nhanh chóng, công bằng và minh bạch các mâu thuẫn phát sinh, qua đó duy trì sự ổn định, hài hòa trong QHLĐ, giảm thiểu đình công tự phát, củng cố niềm tin xã hội và góp phần thúc đẩy tiến bộ lao động trong bối cảnh mới.

Môi trường lao động lành mạnh là môi trường trong đó các QHLĐ được điều chỉnh bằng pháp luật rõ ràng, cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả, và văn hóa pháp lý được tôn trọng. TTLĐ, nếu được pháp luật thiết kế hợp lý, có thể trở thành nền tảng pháp lý cho đối thoại và thương lượng hiệu quả, giảm thiểu đối đầu, tăng cường hợp tác và trách nhiệm giữa các bên. Môi trường lao động lành mạnh không chỉ được đo lường bằng sự vắng mặt của tranh chấp, mà còn bằng khả năng xử lý tranh chấp một cách văn minh, nhanh gọn, công bằng và hiệu quả. Pháp luật về TTLĐ chính là công cụ then chốt để hiện thực hóa tiêu chí đó. Bởi vậy, yêu cầu hoàn thiện pháp luật cần tập trung vào: xây dựng cơ chế TTLĐ dễ tiếp cận; minh bạch hóa quy trình tố tụng trọng tài; gắn kết chặt chẽ TTLĐ với thiết chế hòa giải và thương lượng tập thể...

Hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng một cơ chế giải quyết TCLĐ có hiệu lực, hiệu quả và được quốc tế thừa nhận. Môi trường pháp lý minh bạch, ổn định, có khả năng bảo đảm công bằng trong giải quyết tranh chấp là yếu tố quan trọng trong việc thu hút, duy trì và mở rộng đầu tư. Do đó, yêu cầu hoàn thiện pháp luật về TTLĐ phải gắn liền với mục tiêu tạo dựng niềm tin cho các chủ thể đầu tư nước ngoài, đặc biệt trong các lĩnh vực sử dụng nhiều lao động như dệt may, điện tử, chế biến và dịch vụ. Bên cạnh đó, trong bối cảnh các doanh nghiệp nước ngoài ngày càng tham gia sâu vào thị trường lao động Việt Nam, việc có một cơ chế TTLĐ phù hợp với thông lệ quốc tế sẽ giúp họ dễ dàng tiếp cận, giảm thiểu rủi ro pháp lý, và hạn chế tình trạng xung đột trong quá trình vận hành. Mặt khác, điều này cũng giúp NLĐ Việt Nam được tiếp cận với một phương thức giải quyết tranh chấp văn minh, nhanh chóng, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của họ theo đúng tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Thứ năm, hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài nhằm xây dựng thiết chế giải quyết TCLĐ hiệu quả, giảm tải cho Tòa án

Trong cấu trúc của hệ thống thiết chế giải quyết tranh chấp, trọng tài được xem là một cơ chế giải quyết tranh chấp phi nhà nước, dựa trên nguyên tắc tự nguyện, thỏa thuận và tính độc lập của các bên. Ở nhiều quốc gia, TTLĐ đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết hiệu quả các tranh chấp phát sinh trong quá trình lao động, qua đó giảm tải đáng kể cho hệ thống tòa án, đồng thời góp phần duy trì QHLĐ hài hòa và ổn định. Pháp luật hiện hành về TTLĐ còn thiếu những quy định rõ ràng về cơ cấu tổ chức, thẩm quyền, trình tự, thủ tục và cơ chế bảo đảm thi hành phán quyết của trọng tài. Hệ quả là, TTLĐ chưa thực sự phát huy được vai trò là một phương thức giải quyết tranh chấp độc lập, hiệu quả và được tin cậy.

TTLĐ chỉ có thể trở thành công cụ hữu hiệu trong hệ thống giải quyết tranh chấp khi được xây dựng theo hướng chuyên nghiệp hóa và xã hội hóa. Thiết chế TTLĐ khi được tổ chức theo hướng chuyên nghiệp và độc lập sẽ không chỉ tăng cường hiệu quả giải quyết tranh chấp mà còn củng cố lòng tin của các chủ thể trong QHLĐ vào cơ chế pháp lý này. Việc hoàn thiện pháp luật TTLĐ theo hướng xây dựng một thiết chế giải quyết tranh chấp hiệu quả sẽ góp phần thúc đẩy cải cách tư pháp, mở rộng sự tham gia của các thiết chế xã hội trong lĩnh vực giải quyết tranh chấp, phù hợp với định hướng "xã hội hóa hoạt động tư pháp" mà Đảng và Nhà nước đã đề ra. Khi TTLĐ trở thành một phương thức giải quyết tranh chấp phổ biến, hiệu quả, nhanh chóng và đáng tin cậy, Tòa án sẽ có điều kiện tập trung vào việc giải quyết những tranh chấp phức tạp, mang tính tiền lệ hoặc liên quan đến lợi ích công cộng, từ đó nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động tư pháp nói chung.

Thứ sáu, hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam đảm bảo đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0 và bối cảnh chuyển đổi số trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự bùng nổ của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, blockchain và đặc biệt là sự phát triển của nền kinh tế số đã tạo ra những thay đổi căn bản trong QHLĐ. Các mô hình việc làm truyền thống dần nhường chỗ cho nhiều hình thức việc làm linh hoạt, dựa trên nền tảng trực tuyến,

như lao động nền tảng (platform work), lao động tự do (freelance work), hay lao động theo hợp đồng thông qua ứng dụng số. Những thay đổi này kéo theo sự biến đổi về nội dung, hình thức và mức độ phức tạp của các TCLĐ. Nếu trước đây TCLĐ chủ yếu phát sinh từ QHLĐ song phương giữa NSDLĐ và NLĐ, thì nay chúng có thể liên quan đến bên thứ ba (nền tảng cung ứng dịch vụ), thậm chí mang tính xuyên biên giới.

Thực tiễn quốc tế cho thấy, nhiều quốc gia đã chủ động thiết lập cơ chế giải quyết tranh chấp trực tuyến, trong đó trọng tài trực tuyến được xem là một phương thức hiện đại, hiệu quả. Tại Liên minh châu Âu, cơ chế trọng tài trực tuyến đã được thể chế hóa bằng các quy định pháp luật, bảo đảm quyền tiếp cận công lý của NLĐ trong nền kinh tế số[256]. Ở Singapore, mô hình trọng tài trực tuyến được triển khai thành công với nền tảng kỹ thuật số chuyên biệt, cho phép các bên tiến hành toàn bộ quy trình từ khởi kiện, nộp chứng cứ, đến phiên xử trực tuyến[257] và đã trở thành phương thức phổ biến, giải quyết trung bình khoảng 600 vụ việc mỗi tháng trong năm 2020[258]. Kinh nghiệm của các quốc gia này cho thấy, việc áp dụng trọng tài trực tuyến không chỉ đáp ứng yêu cầu nhanh chóng, tiết kiệm chi phí, mà còn phù hợp với xu thế phát triển của QHLĐ trong kỷ nguyên số.

Tại Việt Nam, pháp luật lao động vẫn chưa có quy định cụ thể về trọng tài trực tuyến trong giải quyết TCLĐ. Khoảng trống pháp lý này đặt ra yêu cầu cần sớm nghiên cứu, xây dựng và ban hành các quy phạm pháp luật điều chỉnh. Việc hoàn thiện pháp luật về TTLĐ trực tuyến không chỉ giúp Việt Nam bắt kịp xu thế quốc tế, mà còn góp phần giảm tải cho hệ thống tòa án, nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.

---

[256] Jùlia Castro (2025), *Regulating AI in Alternative Dispute Resolution - Challenges, risks and the EU AI Act*, https://esthinktank.com/2025/05/15/regulating-ai-in-alternative-dispute-resolution/?utm_source, truy cập ngày 04/9/2025.

[257] Singapore's Ministry of Manpower (2025), *Digital solutions for dispute resolution*, https://www.accenture.com/au-en/case-studies/cloud/digital-solutions-dispute-resolution?utm_source, truy cập ngày 04/9/2025.

[258] Employment Dispute Mediation Goes Digital (2021), https://www.ntuc.org.sg/uportal/news/Employment-Dispute-Mediation-Goes-Digital/?utm_source, truy cập ngày 04/9/2025.

3.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam

3.2.1. Kiến nghị hoàn thiện quy định về chủ thể giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Quy định hiện hành về HĐTTLĐ vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định, dẫn đến khó khăn trong quá trình thực hiện trên thực tế. Do đó, việc sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật là yêu cầu tất yếu nhằm đảm bảo hiệu quả của TTLĐ.

Một là, sửa đổi quy định tại Điều 185 BLLĐ năm 2019 về thành lập HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương như hiện nay theo hướng thành lập HĐTTLĐ ở một số khu vực nhất định, dựa trên nhu cầu thực tế về giải quyết TCLĐ (ví dụ Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Cần Thơ). HĐTTLĐ khu vực vẫn là thiết chế giải quyết TCLĐ do Nhà nước thành lập theo quy định pháp luật, không phải là cơ quan hành chính nhà nước, không phải là đơn vị sự nghiệp công lập cũng không phải là tổ chức phi chính phủ mà là thiết chế chịu sự quản lý gián tiếp của Nhà nước, nhằm phù hợp với tính chất QHLĐ.

Bộ Nội vụ thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước gián tiếp, thông qua các cơ chế như ban hành tiêu chuẩn thành lập HĐTTLĐ khu vực; cấp, thu hồi giấy phép hoạt động; ban hành khung tiêu chuẩn, tổ chức đào tạo và đánh giá trọng tài viên; quản lý hệ thống thông tin, thống kê và cơ sở dữ liệu về TTLĐ; kiểm tra, thanh tra việc tuân thủ pháp luật; tổng kết thực tiễn, công bố các quyết định hoặc bản tóm tắt quyết định theo quy định về bảo mật. Tuy nhiên, Bộ Nội vụ không can thiệp vào việc thành lập Ban trọng tài, không tham gia chỉ định trọng tài viên trong vụ việc cụ thể, và không xem xét nội dung quyết định. Hoạt động giải quyết TCLĐ được thực hiện độc lập bởi các trọng tài viên theo nguyên tắc tố tụng trọng tài. Cách thiết kế này vừa bảo đảm niềm tin ban đầu trong bối cảnh TTLĐ chưa phát triển vừa duy trì bản chất độc lập của một cơ chế tài phán ngoài tòa án.

Về tổ chức, HĐTTLĐ khu vực do Chính phủ quyết định thành lập theo đề nghị của Bộ Nội vụ. Mỗi HĐTTLĐ khu vực vẫn được thiết kế theo cơ chế ba bên; có bộ phận thường trực và đội ngũ thư ký chuyên trách để tiếp nhận, quản lý hồ sơ,

hỗ trợ hoạt động nghiệp vụ và xây dựng cơ sở dữ liệu về giải quyết TCLĐ. Các TTVLĐ được bổ nhiệm theo tiêu chuẩn chung, thành phần đề cử từ các sở nội vụ, đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ và được tập hợp xây dựng thành cơ sở dữ liệu quốc gia về TTVLĐ. Khi xảy ra TCLĐ, các bên có thỏa thuận lựa chọn TTLĐ giải quyết sẽ có quyền lựa chọn bất kỳ HĐTTLĐ khu vực nào trên cả nước, lựa chọn TTVLĐ trong cơ sở dữ liệu quốc gia về trọng tài để giải quyết. Như vậy vừa hạn chế được sự lãng phí, vừa thống nhất việc thực hiện phán quyết trọng tài trên phạm vi cả nước, vừa đề cao nguyên tắc tự định đoạt của các bên trong giải quyết TCLĐ.

Ngoài ra, như đã phân tích về các vấn đề pháp lý khi HĐTTLĐ hết nhiệm kỳ tại mục 2.1.1.1, tác giả đề xuất bổ sung quy định Điều 101a Nghị định 145/2020/NĐ-CP về tái thành lập HĐTTLĐ khi hết nhiệm kỳ. Nội dung này bao gồm: cơ chế, quy trình tái thành lập; xác định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong trường hợp chậm hoặc không thực hiện thủ tục tái thành lập; và quy định phương pháp xử lý vấn đề HĐTTLĐ đã hết nhiệm kỳ nhưng vẫn nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp. Việc hoàn thiện các quy định này giúp đảm bảo tính liên tục, ổn định, hiệu quả của thủ tục TTLĐ trong giải quyết tranh chấp.

Hai là, cụ thể hóa quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm TTVLĐ.

Pháp luật hiện hành quy định TTVLĐ là người có hiểu biết pháp luật, có ít nhất 05 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến QHLĐ. Song chưa thiết lập được khung năng lực nghề nghiệp mang tính chuẩn hóa, bắt buộc và có cơ chế kiểm soát đối với các chủ thể tiến hành giải quyết tranh chấp. Thực tiễn cho thấy, tiêu chuẩn của thành viên HĐTTLĐ vẫn mang nặng tính hình thức, chủ yếu dựa vào bằng cấp và thời gian công tác, trong khi các yêu cầu mang tính bản chất như kỹ năng điều hành phiên họp, kỹ năng đánh giá chứng cứ, lập luận pháp lý và soạn thảo phán quyết chưa được quy định rõ ràng. Điều này dẫn đến chất lượng giải quyết tranh chấp không đồng đều, thiếu tính chuyên nghiệp và khó tạo dựng niềm tin cho các bên. Bởi vậy, tác giả đề xuất sửa đổi, bổ sung Điều 98 Nghị định 145/2020/NĐ-CP về tiêu chuẩn, điều kiện TTVLĐ như sau: (1) Sửa đổi quy định tại khoản 2 thành: "2. Có trình độ đại học trở lên, hiểu biết pháp luật và có ít nhất 05 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến QHLĐ như: người làm chính sách,

thực hiện chính sách về lao động, tiền lương, quan hệ lao động; cán bộ công đoàn; người làm công việc nghiên cứu, giảng dạy về lao động, tiền lương, QHLĐ; luật sư, chuyên viên tư vấn về luật lao động…; người làm công việc nhân sự tại doanh nghiệp; chủ doanh nghiệp có nhiều lao động…" (2) Bổ sung thêm khoản 6 với nội dung "6. Có kỹ năng nghề nghiệp về tố tụng trọng tài như điều hành phiên họp, phân tích chứng cứ, lập luận pháp lý và soạn thảo phán quyết". Bổ sung thêm khoản 7: "7. Đạt kỳ thi sát hạch năng lực trước khi bổ nhiệm TTVLĐ" nhằm bảo đảm việc lựa chọn trọng tài viên dựa trên năng lực thực chất thay vì tiêu chí hình thức.

Bên cạnh đó, với mục đích loại trừ xung đột lợi ích, đảm bảo tính khách quan, vô tư khi giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, đề xuất bổ sung quy định tại Điều 99 Nghị định 145/2020/NĐ-CP về các trường hợp cá nhân không được bổ nhiệm làm TTVLĐ. Về vấn đề này, có thể tham khảo quy định Điều 7(4) Đạo luật Quan hệ lao động năm 1960 của Singapore xác định rõ những người từng vi phạm pháp luật, bị tuyên bố phá sản, có rối loạn về tâm thần hoặc không làm chủ được hành vi của mình sẽ không đủ điều kiện để bổ nhiệm TTVLĐ. Tòa trọng tài công nghiệp Singapore có tiêu chí lựa chọn thành viên tham gia hội đồng đại diện các bên rõ ràng, có quy định về loại trừ xung đột lợi ích, đảm bảo tính đại diện cân bằng, góp phần hình thành nên nguồn nhân sự là các trọng tài viên chuyên nghiệp với trình độ chuyên môn cao[259]; Bộ trưởng Bộ nhân lực trực tiếp quyết định danh sách hội đồng, thể hiện cơ chế kiểm soát của Nhà nước về đội ngũ trọng tài viên, tạo nên độ tin cậy cao của TTLĐ trong giải quyết tranh chấp.

Ba là, sửa đổi, bổ sung một số quy định về cơ cấu tổ chức của HĐTTLĐ.

Trước hết, trong cơ cấu ba bên của HĐTTLĐ, thành viên đại diện NLĐ hiện nay chủ yếu được đề cử từ Liên đoàn lao động cấp tỉnh. Cách thức quy định này về cơ bản đảm bảo vai trò của tổ chức công đoàn trong công việc đại diện, bảo vệ

[259] Điều 7(1) Đạo luật Quan hệ lao động năm 1960 của Singapore (IRA) quy định những người có mối liên hệ mật thiết với tổ chức của NLĐ - nhân viên hoặc công nhân nền tảng sẽ không đủ điều kiện để trở thành thành viên hội đồng doanh nghiệp. Điều 7(3) của IRA quy định: "Một người là (a) NSDLĐ, giám đốc của một công ty là NSDLĐ hoặc được tuyển dụng bởi công đoàn của NSDLĐ hoặc hiệp hội của NSDLĐ; hoặc (b) người điều hành nền tảng, giám đốc của một công ty là người điều hành nền tảng hoặc được tuyển dụng bởi hiệp hội lao động của người điều hành nền tảng hoặc hiệp hội của người điều hành nền tảng tuyển dụng sẽ không đủ điều kiện để trở thành thành viên của hội đồng NLĐ".

quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Tuy nhiên, để nâng cao tính toàn diện và đa dạng các thiết chế đại diện cho NLĐ trong bối cảnh mới, cần xem xét mở rộng nguồn đề cử thành viên đại diện NLĐ. Theo đó, các tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp nếu đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn và điều kiện theo quy định cũng cần được trao quyền giới thiệu nhân sự tham gia HĐTTLĐ. Để thực hiện định hướng này, Nhà nước cần ban hành Nghị định hướng dẫn về việc thành lập, tổ chức và hoạt động của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Cơ sở pháp lý này vừa góp phần bảo đảm quyền tổ chức theo tinh thần của BLLĐ năm 2019 và các Công ước quốc tế có liên quan, vừa tạo điều kiện mở rộng đối tượng được lựa chọn, đề cử trong thành phần đại diện NLĐ tại HĐTTLĐ. Qua đó, cơ chế giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không chỉ đảm bảo tính đại diện rộng rãi hơn mà còn nâng cao tính khách quan, dân chủ trong hoạt động của Hội đồng.

Ngoài ra, như đã phân tích tại mục 2.1.1.3, sự thiếu thống nhất giữa các tổ chức đại diện NSDLĐ trong thành phần HĐTTLĐ vẫn là một khoảng trống pháp lý cần được quan tâm. Thực tiễn cho thấy, tình trạng này có thể dẫn đến sự trì hoãn hoặc thậm chí cản trở quá trình thành lập HĐTTLĐ tại một số địa phương, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của cơ chế giải quyết TCLĐ. Để khắc phục hạn chế trên, tác giả cho rằng cần bổ sung cơ chế pháp lý dự phòng. Cụ thể, trong trường hợp các tổ chức đại diện NSDLĐ trên địa bàn tỉnh không đạt được sự thống nhất về việc đề cử, thì Chủ tịch UBND cấp tỉnh nên được trao thẩm quyền quyết định bổ nhiệm từ danh sách các ứng viên đã được đề cử, với điều kiện những cá nhân này phải đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn và điều kiện do pháp luật hiện hành quy định. Cách tiếp cận này vừa bảo đảm nguyên tắc dân chủ, minh bạch, vừa tạo điều kiện để HĐTTLĐ sớm được thành lập và đưa vào hoạt động, qua đó nâng cao tính kịp thời và hiệu quả trong việc giải quyết TCLĐ. Việc trao cho cơ quan hành chính cấp tỉnh thẩm quyền quyết định bổ nhiệm trong tình huống bế tắc là phù hợp với chức năng bảo đảm trật tự công, duy trì hoạt động bình thường của thiết chế giải quyết TCLĐ. Hơn nữa, cơ chế này không làm suy giảm nguyên tắc tự chủ của các tổ chức đại diện NSDLĐ, bởi quyền đề cử ban đầu vẫn thuộc về các tổ chức này; Chủ tịch UBND tỉnh chỉ đóng vai trò lựa chọn trong phạm vi danh sách đã được đề cử và theo tiêu chuẩn pháp luật định sẵn. Trên thực tế, cơ chế này còn góp phần dung hòa

lợi ích giữa tính độc lập của các tổ chức xã hội nghề nghiệp và yêu cầu bảo đảm tính liên tục, ổn định trong hoạt động của thiết chế giải quyết TCLĐ.

Về phía Nhà nước, như đã phân tích, hiện nay trong bối cảnh sắp xếp, tinh gọn bộ máy nhà nước, thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp, chức năng quản lý nhà nước về lao động được trao cho Bộ Nội vụ (ở địa phương là Sở Nội vụ). Mặc dù nhà nước đã ban hành một số văn bản quy định về phân định thẩm quyền địa phương 02 cấp song lại hoàn toàn thiếu vắng hướng dẫn cho hoạt động của HĐTTLĐ, TTVLĐ. Tác giả đề xuất ban hành Nghị định hướng dẫn cụ thể hoạt động của TTLĐ trong đó quy định rõ về việc bổ nhiệm, miễn nhiệm TTVLĐ; thành lập HĐTTLĐ; quản lý nhà nước đối với TTVLĐ. Đây là cơ sở pháp lý cho việc tổ chức, thành lập và hoạt động của TTLĐ trong bối cảnh mới.

Bốn là, hoàn thiện các quy định điều chỉnh hoạt động của HĐTTLĐ.

Hiện nay, mỗi HĐTTLĐ cấp tỉnh đều ban hành quy chế hoạt động riêng[260] quy định về nguyên tắc hoạt động, chế độ làm việc, công tác giải quyết TCLĐ tại HĐTTLĐ, một số biện pháp bảo đảm hoạt động của HĐTTLĐ... Tuy nhiên, việc ban hành quy chế hoạt động của HĐTTLĐ hiện nay chưa được thực hiện thống nhất theo một bảng tiêu chí cụ thể nào, mỗi HĐTTLĐ tại địa phương tự xây dựng quy chế hoạt động hết sức đơn giản trên cơ sở Quyết định thành lập HĐTTLĐ của UBND cấp tỉnh. Điều này có thể gây khó khăn cho chính các TTVLĐ khi thực hiện giải quyết TCLĐ và khó khăn cho các bên tranh chấp khi lựa chọn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, có thể làm phát sinh nguy cơ vi phạm nguyên tắc bình đẳng giữa các bên trong QHLĐ. Bởi, nếu quy chế ở HĐTTLĐ một số tỉnh quy định thủ tục đơn giản, mềm dẻo, thuận lợi hơn nhưng nơi khác lại phức tạp hơn sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận công lý của NLĐ và NSDLĐ. Tác giả đề xuất bổ sung xây dựng một bộ khung tiêu chí hoặc quy chế mẫu thống nhất trên phạm vi toàn quốc. Từ đó HĐTTLĐ các địa phương có căn cứ để xây dựng quy chế hoạt động

---

[260] Quyết định số 01/QĐ-HĐTTLĐ ngày 22/11/2022 về ban hành Quy chế hoạt động của HĐTTLĐ TP. Hồ Chí Minh, https://sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn/quy-che-hoat-dong-cua-hoi-dong-trong-tai-lao-dong-thanh-pho-ho-chi-minh, truy cập ngày 08/9/2025.
Quyết định số 298/QĐ-HĐTLĐ ngày 14/5/2025 của HĐTTLĐ Trà Vinh về việc ban hành Quy chế hoạt động của HĐTTLĐ, https://pbgdpl.travinh.gov.vn/hoat-dong-hoi-dong-pbgdpl-tinh/quyet-dinh-so-298-qd-hdtld-ngay-14-thang-5-nam-2025-cua-hoi-dong-trong-tai-lao-dong-tinh-tra-vin-739812, truy cập 08/9/2025.

của đơn vị mình, có thể linh hoạt cụ thể hóa một số khía cạnh mang tính kỹ thuật để phù hợp với điều kiện thực tế tại địa phương, nhưng không được làm sai lệch hoặc thay đổi các nguyên tắc cơ bản trong giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, giúp cho hoạt động của TTLĐ mang tính thống nhất. Trong bộ khung tiêu chí hoặc quy chế mẫu có thể đề cập đến các vấn đề như: (i) cơ cấu tổ chức và cơ chế hoạt động của HĐTTLĐ, ban TTLĐ, TTVLĐ; (ii) giải quyết TCLĐ, trong đó tập trung các vấn đề về thu thập, xác minh chứng cứ, tổ chức phiên họp, trình tự thủ tục TTLĐ, ra quyết định và thi hành quyết định trọng tài... Việc ban hành mẫu quy chế hoạt động của HĐTTLĐ một cách thống nhất sẽ giúp cho các TTVLĐ có cơ sở pháp lý rõ ràng để tiến hành các hoạt động tố tụng trọng tài.

Bên cạnh đó, cần cải cách cơ chế thù lao theo hướng gắn với chất lượng và hiệu quả giải quyết tranh chấp, thay vì chỉ dựa trên thời gian thực hiện, nhằm tạo động lực nâng cao chất lượng hoạt động. Hiện nay, với quy định TTVLĐ chỉ nhận được nguồn thu lao bằng mức 5% tiền lương tối thiểu tháng tính bình quân các vùng đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ cho mỗi ngày nghiên cứu hồ sơ vụ việc có thể gây ra tâm lý muốn kéo dài thời gian nghiên cứu hồ sơ, giải quyết vụ việc của trọng tài viên để tăng thêm thu nhập, dẫn tới mất đi tính linh hoạt của phương thức này. Bởi vậy, cần chuyển từ cơ chế thù lao tính theo ngày công sang mô hình thù lao theo vụ việc, có thể cơ cấu gồm: (i) thù lao cơ bản theo vụ việc; (ii) thù lao bổ sung theo mức độ phức tạp; (iii) thù lao khuyến khích gắn với chất lượng và hiệu quả giải quyết tranh chấp. Trong đó, thù lao cơ bản được xác định theo từng vụ việc nhằm bảo đảm thu nhập tối thiểu và tránh tình trạng kéo dài thời gian xử lý để gia tăng thù lao. Phần thù lao theo mức độ phức tạp được tính toán dựa trên các tiêu chí như: số lượng bên tranh chấp, tính chất tranh chấp (cá nhân hay tập thể), giá trị tranh chấp, số lượng chứng cứ và mức độ xung đột. Thù lao gắn với chất lượng và hiệu quả phải được lượng hóa thông qua các chỉ số đánh giá khách quan như (i) tỷ lệ phán quyết không bị tòa án hủy hoặc không bị từ chối thi hành; (ii) mức độ tuân thủ tự nguyện của các bên sau phán quyết; (iii) thời gian giải quyết trung bình so với

chuẩn; (iv) mức độ hài lòng của các bên tranh chấp thông qua khảo sát độc lập; (v) khả năng duy trì QHLĐ sau tranh chấp.

Tuy nhiên, để tránh nguy cơ làm ảnh hưởng đến tính độc lập của trọng tài viên, cần quy định rõ rằng các tiêu chí đánh giá không gắn với nội dung phán quyết mà chỉ tập trung vào chất lượng quy trình và tính bền vững của kết quả. Đồng thời, cơ chế đánh giá cần được thực hiện bởi một thiết chế độc lập hoặc hội đồng chuyên môn, thay vì cơ quan hành chính trực tiếp quản lý, nhằm hạn chế nguy cơ can thiệp.

3.2.2. Kiến nghị hoàn thiện quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Như đã phân tích, thẩm quyền giải quyết TCLĐ của trọng tài được xác định thông qua thỏa thuận trọng tài. Song pháp luật lao động hiện hành chưa có quy định đầy đủ và cụ thể về hình thức cũng như nội dung của thỏa thuận trọng tài, tạo ra khoảng trống pháp lý, gây khó khăn cho các bên trong việc xác lập thỏa thuận và sử dụng phương thức trọng tài để giải quyết TCLĐ. Trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm của một số nước, tác giả cho rằng cần phải bổ sung các quy định về thỏa thuận trọng tài trong pháp luật lao động Việt Nam. Cụ thể:

Thứ nhất, bổ sung quy định về nội dung và hình thức thỏa thuận trọng tài.

Về hình thức thỏa thuận trọng tài, bổ sung quy định: thỏa thuận trọng tài được xác lập bằng văn bản. Văn bản thỏa thuận trọng tài có thể dưới hình thức điều khoản trọng tài trong HĐLĐ hoặc dưới hình thức thỏa thuận riêng. Các hình thức thỏa thuận sau đây cũng được coi là xác lập dưới dạng văn bản: a) Thoả thuận được xác lập qua trao đổi giữa các bên bằng telegram, fax, telex, thư điện tử và các hình thức khác theo quy định của pháp luật; b) Thỏa thuận được xác lập thông qua trao đổi thông tin bằng văn bản giữa các bên; c) Thỏa thuận được luật sư, công chứng viên hoặc tổ chức có thẩm quyền ghi chép lại bằng văn bản theo yêu cầu của các bên.

Về nội dung của thỏa thuận trọng tài. Bổ sung quy định xác định một số nội dung cơ bản cần có trong thỏa thuận trọng tài, làm cơ sở cho các bên xác lập thỏa thuận. Cụ thể, có thể đưa vào một số nội dung sau: (i) Thông tin các bên chủ thể; (ii) Ý chí lựa chọn TTLĐ; (iii) Phạm vi tranh chấp yêu cầu giải quyết; (iv) Hội đồng

trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết. Có thể tham khảo quy định của pháp luật lao động Trung Quốc về thỏa thuận trọng tài, yêu cầu thỏa thuận lựa chọn trọng tài phải là văn bản độc lập, đảm bảo các nội dung: (i) Tên, giới tính, tuổi, nghề nghiệp, đơn vị công tác và nơi cư trú của NLĐ; tên, nơi cư trú của NSDLĐ và tên, chức vụ của người đại diện theo pháp luật hoặc người chịu trách nhiệm chính; (ii) Yêu cầu trọng tài cũng như các sự kiện và lý do dựa trên yêu cầu đó; (iii) Chứng cứ và nguồn chứng cứ, tên, địa chỉ của người làm chứng. Trong trường hợp người yêu cầu không thể viết đơn yêu cầu trọng tài thì có thể nộp đơn yêu cầu dưới hình thức bằng lời nói, ủy ban TTLĐ sẽ ghi vào biên bản và thông báo cho bên kia[261].

Thứ hai, bổ sung quy định về các trường hợp thỏa thuận trọng tài vô hiệu theo hướng vừa kế thừa các căn cứ chung, vừa phản ánh đặc thù của QHLĐ. Trước hết, thỏa thuận trọng tài bị vô hiệu trong các trường hợp cơ bản như: người xác lập không có thẩm quyền hoặc không có năng lực hành vi dân sự; hình thức không đúng quy định; bị lừa dối, đe dọa, cưỡng ép; hoặc nội dung vi phạm điều cấm của pháp luật.

Bên cạnh đó, cần thiết kế các căn cứ vô hiệu mang tính đặc thù của thỏa thuận TTLĐ, theo hướng: (1) thỏa thuận được xác lập dưới dạng điều khoản soạn sẵn trong hợp đồng lao động, không bảo đảm sự tự nguyện thực chất của NLĐ, đặc biệt khi họ không có khả năng lựa chọn hoặc từ chối mà không bị bất lợi, thì phải bị coi là vô hiệu. (2) phân biệt theo thời điểm xác lập: thỏa thuận được ký sau khi phát sinh tranh chấp về nguyên tắc có hiệu lực nếu đáp ứng điều kiện chung; ngược lại, thỏa thuận được ký trước chỉ có hiệu lực khi chứng minh được NLĐ đã được cung cấp đầy đủ thông tin và có cơ hội lựa chọn thực chất, nếu không thì bị vô hiệu. (3) thỏa thuận trọng tài sẽ vô hiệu nếu tại thời điểm giao kết NLĐ không được giải thích rõ ràng, đầy đủ về các nội dung cơ bản như: quyền và nghĩa vụ khi tham gia trọng tài, sự khác biệt giữa trọng tài và tòa án, giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài. Nghĩa vụ chứng minh có thể đặt ra đối với NSDLĐ hoặc bên đề xuất thỏa thuận.

[261] Điều 28 Luật Trung gian hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 của Trung Quốc.

Trên cơ sở đó, có thể quy định: thỏa thuận TTLĐ vô hiệu khi không bảo đảm tính tự nguyện; được xác lập trước khi phát sinh tranh chấp mà không đảm bảo điều kiện về lựa chọn thực chất; hoặc khi NLĐ không được cung cấp đầy đủ thông tin hoặc không hiểu rõ nội dung, hệ quả pháp lý của thỏa thuận tại thời điểm giao kết.

3.2.3. Kiến nghị hoàn thiện quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Việc thực hiện đúng trình tự, thủ tục TTLĐ giúp giải quyết TCLĐ nhanh chóng, hiệu quả cao. Tuy nhiên pháp luật lao động hiện hành còn một số khoảng trống trong quy định về trình tự, thủ tục TTLĐ, cần bổ sung, sửa đổi. Cụ thể:

Về thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Như đã phân tích, pháp luật hiện hành quy định thời hiệu yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết tranh chấp là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền lợi bị vi phạm. Song việc xác định thời điểm "phát hiện ra" rất khó khăn và có thể làm mất đi quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp bằng trọng tài do hết thời hiệu. Để khắc phục khoảng trống pháp lý nêu trên, cần thiết phải xây dựng một cơ chế xác định thời điểm "phát hiện vi phạm" dựa trên tiêu chí khách quan thay vì chỉ dựa trên sự trình bày chủ quan của các bên tranh chấp. Theo đó, pháp luật có thể quy định rằng thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được tính từ thời điểm bên tranh chấp biết hoặc buộc phải biết về hành vi vi phạm quyền, lợi ích hợp pháp của mình. Việc bổ sung yếu tố "buộc phải biết" có ý nghĩa quan trọng, bởi nó gắn trách nhiệm chủ động của các bên trong việc theo dõi, giám sát quá trình thực hiện QHLĐ, đồng thời tạo cơ sở cho cơ quan giải quyết tranh chấp đánh giá khách quan hơn. Bên cạnh đó, pháp luật cũng cần quy định rõ ràng các tình huống cụ thể làm phát sinh thời điểm "biết hoặc buộc phải biết", chẳng hạn như: khi NLĐ nhận được quyết định xử lý kỷ luật, khi HĐLĐ bị đơn phương chấm dứt, hoặc khi quyền lợi chính đáng không được thực hiện theo thỏa thuận. Việc thiết lập các tiêu chí này không chỉ góp phần hạn chế sự tùy tiện trong xác định thời hiệu mà còn nâng cao tính dự báo và ổn định của pháp luật, qua đó bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLĐ được bảo vệ một cách kịp thời, hiệu quả.

Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp bằng TTLĐ. Như đã phân tích, pháp luật hiện hành đang thiếu các quy định hướng dẫn cụ thể về các giai đoạn tố tụng như tiếp nhận đơn, thu thập chứng cứ, phiên họp trọng tài, thay thế TTVLĐ. Đề xuất bổ sung quy định về thủ tục tố tụng TTLĐ theo hướng quy định rõ các bước trong quy trình tố tụng trọng tài; quyền, nghĩa vụ của các chủ thể tham gia tố tụng trong từng giai đoạn. Có thể tham khảo Bộ quy tắc tố tụng trọng tài của Hiệp hội trọng tài Hoa Kỳ AAA (Quy tắc về lao động/nơi làm việc - sửa đổi và có hiệu lực 01/5/2025)[262] để xây dựng quy trình tố tụng TTLĐ ở Việt Nam. Việc áp dụng linh hoạt các nguyên tắc này sẽ giúp Việt Nam xây dựng một hệ thống TTLĐ chuyên nghiệp, hiệu quả và đáng tin cậy.

3.2.4. Kiến nghị hoàn thiện quy định về hiệu lực quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động

Về giá trị pháp lý quyết định giải quyết TCLĐ của Ban TTLĐ.

Theo thông lệ quốc tế, phán quyết trọng tài được công nhận là có giá trị chung thẩm và ràng buộc các bên thực hiện[263]. Tuy nhiên BLLĐ năm 2019 không công nhận tính chung thẩm của quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ, tạo ra sự thiếu nhất quán với quy định của nhiều quốc gia khác cũng như cơ chế trọng tài thương mại của Việt Nam được đề cập trong Luật Trọng tài thương mại năm 2010[264]. Bên cạnh đó, quy định cho phép các bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết nếu một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ (đối với TCLĐ cá nhân và TCLĐTT về quyền), sẽ dẫn tới việc tòa án xem xét lại toàn bộ nội dung vụ án hoặc xem xét lại vấn đề trình tự, thủ tục trong quá trình giải quyết tranh chấp của TTLĐ hoặc xem xét lại nội dung quyết định của Ban

---

[262] Bộ quy tắc tố tụng trọng tài/nơi làm việc của Hiệp hội trọng tài Hoa Kỳ AAA năm 2025, https://iamaeg.net/files/69EA399F-C1C3-4228-81D4-E196CFF73A13.pdf?utm_source, truy cập 12/01/2026.

[263] Khoản 2 Điều 34 Quy tắc trọng tài UNCITRAL 2013 quy định: "All awards shall be made in writing and shall be final and binding on the parties. The parties shall carry out all awards without delay."

[264] Luật Trọng tài thương mại năm 2010 xác định giá trị pháp lý quyết định trọng tài là chung thẩm, thông qua việc chỉ cho phép tòa án tiến hành xem xét lại về mặt hình thức để công nhận hoặc hủy quyết định trọng tài trong trường hợp được quy định tại Điều 62 của Luật này. Đồng thời, khoản 1 Điều 66 Luật Trọng tài thương mại năm 2010 cũng quy định: "Hết thời hạn thi hành phán quyết trọng tài mà bên phải thi hành phán quyết không tự nguyện thi hành…, bên được thi hành phán quyết có quyền làm đơn yêu cầu cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền thi hành phán quyết trọng tài".

TTLĐ; và phát sinh các cuộc đình công tự phát của tập thể lao động khi NSDLĐ không thi hành quyết định (đối với TCLĐTT về lợi ích). Do vậy, tác giả đề xuất sửa đổi khoản 5 Điều 189, khoản 6 Điều 193; sửa đổi, bổ sung khoản 4 Điều 197 BLLĐ 2019 theo hướng "quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ có giá trị chung thẩm, không bị kháng cáo, được đảm bảo thi hành theo quy định của pháp luật thi hành án dân sự. Tòa án có quyền xem xét lại quyết định của trọng tài, trên nguyên tắc không xét lại nội dung vụ tranh chấp mà chỉ xem xét dưới góc độ tố tụng về thủ tục trọng tài để công nhận hoặc hủy bỏ quyết định giải quyết tranh chấp".

Pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có quy định về căn cứ hủy quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ. Tại Trung Quốc, tòa án có thể không công nhận quyết định giải quyết tranh chấp nếu tồn tại các sai phạm nghiêm trọng như: áp dụng sai pháp luật, vi phạm trình tự tố tụng, chứng cứ không đầy đủ, hoặc có hành vi thiên vị, tham nhũng của trọng tài viên[265]. Hoa Kỳ lại thiết lập tiêu chuẩn kiểm soát phán quyết rất hạn chế. Tòa án chỉ hủy phán quyết trong các trường hợp như: trọng tài viên vượt quá thẩm quyền; vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng; có gian lận, thiên vị của trọng tài viên; hoặc phán quyết vi phạm trật tự công[266]. Việt Nam có thể tham khảo kinh nghiệm quốc tế và bổ sung quy định về xác định căn cứ hủy quyết định giải quyết tranh chấp. Tác giả đề xuất bổ sung khoản 7 Điều 185 BLLĐ năm 2019: "Hủy quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ", theo hướng: "(1) Cho phép hủy hoặc không công nhận quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ trong trường hợp: không tồn tại thỏa thuận TTLĐ hợp lệ; thành phần HĐTTLĐ không đúng quy định; có hành vi gian lận, tham nhũng hoặc thiên vị của trọng tài viên; vi phạm nghiêm trọng thủ tục trọng tài. (2) Một bên hoặc các bên có quyền nộp đơn yêu cầu hủy quyết định trọng tài kèm theo các tài liệu, chứng cứ chứng minh cho yêu cầu hủy quyết định trọng tài là có căn cứ và hợp pháp". Việc bổ sung quy định về hủy quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ vừa nhằm

[265] Điều 49 Luật Hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động Trung Quốc năm 2007.
[266] Điều 9, điều 10 Đạo luật Trọng tài liên bang Hoa Kỳ (FAA).

đảm bảo hiệu quả của TTLĐ, vừa duy trì khả năng can thiệp của tòa án trong những trường hợp cần thiết để bảo vệ công bằng thực chất trong QHLĐ.

Về quy định thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ.

Cơ chế giải quyết tranh chấp bằng TTLĐ với sự tham gia của tất cả các bên liên quan đến TCLĐ đã tạo nên tính xã hội sâu sắc trong phán quyết trọng tài, làm cho phán quyết trọng tài khác hẳn với phán quyết của tòa án. Tuy nhiên, mặt trái của nó là khiến cho quyết định trọng tài khó được thực hiện triệt để trên thực tế nếu thiếu cơ chế phối hợp giữa TTLĐ, tòa án nhân dân và hệ thống cơ quan thi hành án[267]. Bởi vậy, cần sửa đổi Nghị định 145/2020/ NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLĐ theo hướng bổ sung thêm một số điều khoản đảm bảo khả năng thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ theo hướng:

Một là, cho phép quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ được đăng ký tại tòa án. Điều này vừa thể hiện sự công nhận của tòa án đối với quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ, vừa tạo điều kiện thuận lợi để thi hành quyết định trong trường hợp một bên không tự nguyện chấp hành. Có thể tham khảo quy định của Singapore, sau khi ban hành, phán quyết được đăng ký tại Văn phòng Thư ký Tòa trọng tài công nghiệp Singapore[268] như một bước bảo đảm về mặt thủ tục và giá trị pháp lý. Hay tại Indonesia, sau khi ban hành, phán quyết TTLĐ phải được đăng ký tại tòa án cấp huyện nơi trọng tài viên đã ra quyết định.

Hai là, bổ sung quy định về sửa chữa, giải thích quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ. Pháp luật hiện hành không quy định về quyền được yêu cầu chỉnh sửa hoặc giải thích quyết định giải quyết tranh chấp của các bên. Điều này làm giảm khả năng thực thi quyết định trên thực tế, kể cả khi các bên có thiện chí thi hành, bởi trong trường hợp quyết định có những lỗi sai về chính tả, số liệu, có những phần các bên cần được giải thích mà không được điều chỉnh thì cũng rất khó để các

[267] Nguyễn Xuân Thu (2004), *"Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam",* Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.11.
[268] Điều 47 Đạo luật Quan hệ lao động năm 1960 của Singapore.

bên chấp nhận thi hành. Do vậy, tác giả đề xuất bổ sung quy định về sửa chữa, giải thích quyết định và quyết định bổ sung trong tố tụng TTLĐ. Có thể tham khảo quy định của Luật Trọng tài thương mại năm 2010, theo đó, trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận được phán quyết, một bên có thể yêu cầu Hội đồng trọng tài: (i) sửa chữa những lỗi rõ ràng về chính tả, về số liệu do nhầm lẫn hoặc tính toán sai trong phán quyết; (ii) giải thích về điểm cụ thể hoặc phần nội dung của phán quyết nhưng phải thông báo ngay cho bên kia; và/hoặc (iii) ra phán quyết bổ sung đối với những yêu cầu được trình bày trong quá trình tố tụng nhưng không được ghi trong phán quyết. Hội đồng trọng tài phải xem xét các yêu cầu trên trong thời hạn luật định[269].

Ba là, bổ sung các quy định về áp dụng các biện pháp cưỡng chế bằng sức mạnh nhà nước của tòa án và cơ quan thi hành án dân sự trong trường hợp bên phải thi hành phán quyết không tự nguyện thi hành. Có thể tham khảo quy định về cưỡng chế thi hành phán quyết của Tòa trọng tài công nghiệp Singapore, Tòa án có quyền áp dụng phạt tiền tối đa 4.000 USD đối với tổ chức, phạt tiền tối đa 2.000 USD và/hoặc phạt tù tối đa một năm đối với cá nhân vi phạm[270]. Hay tại Trung Quốc, trong trường hợp một bên không thi hành phán quyết, bên còn lại có quyền căn cứ theo quy định tương ứng của Luật Tố tụng dân sự để yêu cầu tòa án cưỡng chế thi hành[271]. Tác giả đề xuất quy định: "Trong trường hợp một bên không tự nguyện thực hiện quyết định của Ban TTLĐ thì bên kia có quyền yêu cầu tòa án công nhận và cho thi hành quyết định đó. Quyết định công nhận của tòa án có hiệu lực thi hành ngay, các bên có thể yêu cầu cơ quan thi hành án dân sự cưỡng chế thi hành. Bên không thi hành phải chịu trách nhiệm hành chính".

Nhìn chung, việc giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đã được quy định trong BLLĐ năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã thiết lập khung pháp lý cho việc giải quyết TCLĐ ngoài tòa án, giúp các bên tranh chấp có thêm sự lựa chọn đáng tin cậy, góp phần tăng cường niềm tin không chỉ của NLĐ mà còn là niềm tin của các doanh nghiệp trong và ngoài nước vào hệ thống pháp lý Việt Nam. Một

[269] Điều 63 Luật Trọng tài thương mại năm 2010.
[270] Điều 57 Đạo luật Quan hệ lao động năm 1960 (sửa đổi, bổ sung năm 2024) của Singapore.
[271] Điều 51 Luật Hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động Trung Quốc năm 2007.

khung pháp lý TTLĐ hiệu quả, minh bạch là yếu tố quan trọng trong việc giảm tải hoạt động xét xử của Tòa án, góp phần đưa TTLĐ trở thành phương thức giải quyết tranh chấp hiệu quả, phổ biến.

3.2.5. Đề xuất mô hình trọng tài lao động cho Việt Nam trong tương lai

Nghiên cứu kinh nghiệm của các quốc gia cho thấy mô hình TTLĐ không có một khuôn mẫu thống nhất mà được thiết kế phù hợp với đặc điểm thể chế, QHLĐ và cơ chế giải quyết tranh chấp của từng quốc gia. Pháp luật Việt Nam hiện hành đã ghi nhận TTLĐ nhưng thiết kế về tổ chức, mức độ độc lập, phương thức vận hành và hiệu lực của quyết định trọng tài vẫn bộc lộ những hạn chế nhất định, ảnh hưởng đến khả năng phát huy vai trò của thiết chế này trong thực tiễn. Vì vậy, trên cơ sở đánh giá thực trạng pháp luật, điều kiện vận hành TTLĐ ở Việt Nam và những giá trị có thể tiếp thu từ kinh nghiệm quốc tế, cần từng bước định hình mô hình TTLĐ phù hợp hơn với điều kiện Việt Nam, bảo đảm tính tự nguyện, độc lập, chuyên nghiệp và khả năng thực thi hiệu quả. Mô hình được đề xuất dưới đây chỉ mang tính định hướng ban đầu, được xây dựng trên cơ sở các kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn của luận án, nhằm cung cấp cơ sở khoa học cho việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện trong tương lai. Theo đó:

Về tính chất, trọng tài tự nguyện được xác định là mô hình chủ đạo của TTLĐ Việt Nam. Trong mô hình này, trọng tài là phương thức tài phán ngoài Tòa án, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận hợp lệ của các bên và không phải là một cấp xét xử hành chính thay thế Tòa án. Thỏa thuận trọng tài có thể được xác lập: (i) trước khi tranh chấp phát sinh, thông qua điều khoản trọng tài trong HĐLĐ, TƯLĐTT hoặc thỏa thuận khác; (ii) sau khi tranh chấp phát sinh, thông qua thỏa thuận riêng đưa tranh chấp ra trọng tài. Tuy nhiên, đối với những TCLĐ xảy ra trong các lĩnh vực dịch vụ thiết yếu hoặc dịch vụ công liên quan đến quản lý nhà nước thì có thể thực hiện TTLĐ bắt buộc (giới hạn trong những trường hợp đặc biệt).

Trọng tài tự nguyện giúp phân định rõ trọng tài với cơ chế giải quyết tranh chấp bằng quyền lực công của Tòa án và cơ quan hành chính. Đồng thời, cách tiếp cận này phù hợp với định hướng của ILO về trọng tài tự nguyện và với yêu cầu bảo đảm thương lượng tập thể, rằng các cơ chế giải quyết tranh chấp cần được thiết kế

để hỗ trợ các bên tự tìm kiếm giải pháp và thúc đẩy thương lượng tập thể, thay vì làm suy yếu cơ chế này.[272]

Về phạm vi thẩm quyền, hiện nay pháp luật lao động Việt Nam đã mở rộng thẩm quyền giải quyết của HĐTTLĐ với các TCLĐ (gồm TCLĐ cá nhân, TCLĐTT về quyền, TCLĐTT về lợi ích) cho HĐTTLĐ. Tuy nhiên, HĐTTLĐ cần thận trọng trong xác định thẩm quyền, phân định rõ những vấn đề có thể được giải quyết bằng cơ chế tài phán trọng tài với những vấn đề thuộc quyền lực công hoặc cần sự can thiệp của cơ quan nhà nước, Tòa án (ví dụ tranh chấp liên quan đến phân biệt đối xử, quyền tổ chức và đại diện).

Về tổ chức, chuyển từ mô hình HĐTTLĐ cấp tỉnh sang thiết chế HĐTTLĐ có tính thường trực, chuyên nghiệp ở cấp khu vực. Các HĐTTLĐ khu vực trực tiếp giải quyết tranh chấp, tiếp nhận hồ sơ, thành lập Ban trọng tài, tổ chức phiên họp và ban hành quyết định theo thẩm quyền. Các HĐTTLĐ khu vực nên: (1) có văn phòng riêng để các bên liên hệ làm việc; (2) có ban thư ký để hỗ trợ quản lý hành chính; (3) có website và điện thoại liên hệ riêng; (4) là một pháp nhân độc lập, có con dấu riêng; (5) có ngân sách hoạt động riêng; (6) có thể đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp, không chịu sự can thiệp hành chính bên ngoài.

Về trọng tài viên lao động, đảm bảo số lượng thành viên HĐTTLĐ tối thiểu 15 thành viên, cơ cấu ba bên với số lượng thành viên bằng nhau nhưng cần tập trung vào năng lực chuyên môn, kinh nghiệm, tính độc lập. Nhà nước giữ vai trò thiết lập tiêu chuẩn, giám sát điều kiện hành nghề. TTVLĐ cần đáp ứng tiêu chuẩn cơ bản về: trình độ và kiến thức chuyên sâu về pháp luật lao động; kinh nghiệm thực tiễn về QHLĐ; kỹ năng giải quyết tranh chấp và tố tụng; uy tín nghề nghiệp; tính độc lập và vô tư; tuân thủ quy tắc đạo đức nghề nghiệp; khả năng xử lý xung đột lợi ích. Nhiệm kỳ TTVLĐ theo quy định hiện tại là 05 năm, có thể xem xét không quy định nhiệm kỳ (tương tự như Hoa Kỳ hoặc như Philippin[273] được bổ

[272] ILO (2001), *Labour Legislation Guidelines, Chapter IV - Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes*, ILO:Geneva.
[273] Điều 215, Bộ luật Lao động Philippin.

nhiệm đến khi nghỉ hưu) hoặc bổ sung thêm cơ chế bổ nhiệm lại (tương tự Hàn Quốc, Nhật Bản)[274].

Các TTVLĐ làm việc theo chế độ chuyên trách. Chủ tịch HĐTTLĐ khu vực sẽ do Bộ trưởng Bộ Nội vụ bổ nhiệm, được Bộ Nội vụ lựa chọn trong số các thành viên của bên đại diện Nhà nước tham gia Hội đồng. Bên cạnh đó, cần xây dựng danh sách TTVLĐ quốc gia với đầy đủ cơ sở dữ liệu để các bên lựa chọn TTVLĐ phù hợp. Nếu các bên không thống nhất được trọng tài viên, cơ quan trọng tài thực hiện việc chỉ định theo một thủ tục khách quan, minh bạch. Đồng thời, cần thiết lập cơ chế: công khai và kiểm soát xung đột lợi ích; yêu cầu thay đổi trọng tài viên; xử lý vi phạm đạo đức nghề nghiệp; đánh giá định kỳ chất lượng trọng tài viên; đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên. Thành viên HĐTTLĐ khu vực có thể bị miễn nhiệm thông qua quá trình công bằng, khách quan trong trường hợp không đủ sức khỏe để thực hiện công việc hoặc có bằng chứng cho thấy họ có hành vi vi phạm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Về trình tự, thủ tục. TTLĐ cần có cơ chế tố tụng riêng, phản ánh đặc thù của QHLĐ, đặc biệt là đảm bảo tính nhanh chóng, chi phí hợp lý, dễ tiếp cận và bảo vệ bên yếu thế. Có thể thiết kế quy trình theo các bước sau: (1) nộp đơn yêu cầu: HĐTTLĐ thực hiện kiểm tra sự tồn tại, hiệu lực, phạm vi, tính tự nguyện của thỏa thuận trọng tài. Cho phép nộp hồ sơ điện tử; (2) thành lập Ban TTLĐ: thực hiện trong thời gian ngắn, đảm bảo quyền lựa chọn TTVLĐ của các bên và khả năng thay đổi trọng tài viên khi có căn cứ hợp lý; (3) tổ chức phiên họp giải quyết tranh chấp: đảm bảo quyền trình bày, tranh luận của các bên. Có thể tổ chức phiên họp trực tiếp, trực tuyến hoặc kết hợp; (4) ban hành quyết định trọng tài: ban hành theo thời hạn pháp luật quy định, quyết định phải được gửi cho các bên và có cơ chế đảm bảo thi hành nếu một trong các bên không tự nguyện thực hiện.

Về hiệu lực của quyết định giải quyết tranh chấp. Quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ cần được quy định có giá trị chung thẩm và ràng buộc các bên

[274] Điều 19-5 Luật Công đoàn Nhật Bản.
Ủy ban Quan hệ lao động Hàn Quốc (1997), Điều 7.

kể từ thời điểm ban hành, trừ trường hợp bị Tòa án hủy theo những căn cứ hạn chế do pháp luật quy định. Các bên không có quyền yêu cầu Tòa án xét xử lại nội dung tranh chấp chỉ vì không đồng ý với nhận định hoặc kết quả của Ban TTLĐ.

Về cơ chế thi hành quyết định trọng tài. Khi quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ có hiệu lực, bên có nghĩa vụ phải tự nguyện thực hiện. Nếu không tự nguyện thực hiện, bên được thi hành có quyền yêu cầu cơ quan thi hành án tổ chức thi hành án theo quy định của pháp luật.

Tòa án thực hiện quyền kiểm soát tư pháp đối với hoạt động trọng tài nhằm đảm bảo tính hợp pháp và quyền tố tụng cơ bản của các bên. Tòa án không xem xét lại nội dung tranh chấp như một cấp xét xử thứ hai mà chỉ thực hiện cơ chế kiểm soát tư pháp hạn chế, trong những trường hợp cần thiết như: không tồn tại hoặc thỏa thuận trọng tài vô hiệu; Ban trọng tài được thành lập trái với thỏa thuận hoặc quy định pháp luật; một bên không được bảo đảm đầy đủ quyền trình bày, cung cấp chứng cứ và bảo vệ quyền lợi; Ban trọng tài giải quyết vượt quá phạm vi thỏa thuận; có vi phạm nghiêm trọng về tính độc lập, vô tư của trọng tài viên; quyết định trọng tài vi phạm những nguyên tắc cơ bản của pháp luật hoặc trật tự công cộng theo quy định của pháp luật.

Việc lựa chọn mô hình này được xây dựng trên sự kết hợp của các yếu tố: (i) quyền tự định đoạt của các bên; (ii) bảo đảm tiếp cận công lý; (iii) tính độc lập và vô tư của thiết chế tài phán; (iv) chuyên môn hóa trong giải quyết TCLĐ; (v) tính chung thẩm và khả năng thi hành của quyết định; và (vi) kiểm soát tư pháp cần thiết của Tòa án. Đây là cấu trúc có thể khắc phục hạn chế của mô hình hiện hành: tính hành chính hóa, thiếu chuyên nghiệp, hạn chế về tính độc lập, phạm vi sử dụng thấp và đặc biệt là sự thiếu hụt cơ chế bảo đảm thi hành quyết định.

Tuy nhiên, việc chuyển hóa mô hình từ phương diện thiết kế pháp lý sang vận hành trên thực tế là quá trình phức tạp, đòi hỏi sự đồng bộ về thể chế, tổ chức, nhân lực, tài chính và cơ chế bảo đảm thi hành quyết định trọng tài; do đó, không nên kỳ vọng mô hình có thể phát huy đầy đủ hiệu quả ngay sau khi được thiết lập. Việc triển khai cần được thực hiện theo lộ trình, trước hết tiếp tục đánh giá, khảo cứu và hoàn thiện các thành tố của mô hình, đồng thời có thể nghiên cứu thí điểm ở

một số địa bàn có điều kiện về QHLĐ, nhu cầu giải quyết tranh chấp và năng lực tổ chức phù hợp để kiểm nghiệm tính khả thi trước khi xem xét áp dụng trên phạm vi rộng hơn. Kết quả từ quá trình thí điểm và thực tiễn vận hành sẽ là cơ sở thực chứng quan trọng để điều chỉnh phạm vi thẩm quyền, cơ chế tổ chức, trình tự tố tụng, tiêu chuẩn trọng tài viên, hiệu lực và cơ chế thi hành quyết định trọng tài, qua đó từng bước hình thành thiết chế TTLĐ phù hợp với điều kiện Việt Nam. Về dài hạn, khi nhận thức pháp lý của các chủ thể QHLĐ được nâng cao, đội ngũ TTVLĐ được chuyên nghiệp hóa và cơ chế bảo đảm tính độc lập, hiệu lực của quyết định trọng tài được củng cố, TTLĐ có thể từng bước trở thành một phương thức giải quyết tranh chấp thực chất, góp phần đa dạng hóa và nâng cao hiệu quả hệ thống giải quyết TCLĐ ở Việt Nam.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam

3.3.1. Thiết lập cơ chế pháp lý bắt buộc về phổ biến, đào tạo và tích hợp kiến thức trọng tài lao động trong quản trị quan hệ lao động

Trong điều kiện hiện nay, hạn chế lớn nhất của giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không nằm ở sự thiếu vắng quy định pháp luật, mà ở việc các chủ thể trong QHLĐ chưa nhận thức đầy đủ, đúng đắn và thực chất về vai trò, giá trị cũng như phương thức vận hành của thiết chế này. Đã có nhiều đề xuất nhằm nâng cao nhận thức về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, song các giải pháp chỉ tiếp cận theo hướng tuyên truyền chung, thiếu ràng buộc pháp lý và không gắn với trách nhiệm cụ thể của các chủ thể đã không tạo ra được chuyển biến đáng kể trong thực tiễn. Do đó, cần thiết phải chuyển từ tư duy khuyến khích sang thiết lập một cơ chế pháp lý mang tính bắt buộc, có hệ thống và gắn với quản trị QHLĐ, nhằm bảo đảm việc phổ biến và tiếp cận TTLĐ trở thành một nội dung thiết yếu trong đời sống pháp lý của các bên.

Trước hết, cần bổ sung quy định trong pháp luật lao động theo hướng xác lập nghĩa vụ pháp lý của NSDLĐ và cơ quan quản lý nhà nước trong việc phổ biến, đào tạo về các phương thức giải quyết TCLĐ, trong đó có TTLĐ. Cụ thể, NSDLĐ phải có trách nhiệm tổ chức phổ biến định kỳ cho NLĐ về giải quyết TCLĐ bằng trọng

tài, lồng ghép nội dung này trong các chương trình đào tạo nội bộ, huấn luyện định kỳ hoặc đối thoại tại nơi làm việc. Đồng thời, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cần được giao nhiệm vụ xây dựng chương trình, tài liệu chuẩn về đào tạo TTLĐ, bảo đảm tính thống nhất, dễ tiếp cận và phù hợp với từng nhóm đối tượng. Đặc biệt, cần thiết kế cơ chế kiểm tra, giám sát thông qua hoạt động thanh tra lao động, coi đây là một tiêu chí đánh giá mức độ tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, việc tích hợp nội dung TTLĐ vào các chương trình đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc đối với các chủ thể có liên quan cần được xác lập như một yêu cầu mang tính thể chế. Đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước, lãnh đạo doanh nghiệp, nội dung về TTLĐ cần trở thành một phần trong chương trình bồi dưỡng khi bổ nhiệm, nâng ngạch hoặc đào tạo lại. Đối với NLĐ và tổ chức đại diện của họ, kiến thức về TTLĐ cần được lồng ghép trong các hoạt động công đoàn, đối thoại định kỳ và đào tạo pháp luật lao động cơ bản. Cách tiếp cận này nhằm chuyển hóa nhận thức từ mức độ thông tin sang kiến thức nghề nghiệp bắt buộc, qua đó tạo nền tảng cho việc lựa chọn và sử dụng TTLĐ trong thực tiễn.

Hiện nay, thói quen của các bên trong giải quyết TCLĐ là hòa giải hoặc khởi kiện tại tòa án, rất ít sử dụng TTLĐ. Một trong các nguyên nhân là do thiếu thông tin và nhận thức. Một cơ chế giải quyết tranh chấp chỉ có thể được vận hành hiệu quả khi các chủ thể nhận thức đầy đủ về sự tồn tại, đặc điểm và lợi ích của nó. Bởi vậy, bên cạnh đẩy mạnh truyền thông đến các bên trong QHLĐ và các tổ chức đại diện của họ về TTLĐ cần gắn nghĩa vụ cung cấp và tiếp cận thông tin về TTLĐ trực tiếp vào các thiết chế của QHLĐ.

Nội dung truyền thông tập trung vào: (1) bản chất pháp lý của TTLĐ; (2) kinh nghiệm làm việc, năng lực chuyên môn, hiệu quả giải quyết tranh chấp của đội ngũ trọng tài viên lao động. Thông qua các kênh truyền thông của HĐTTLĐ hoặc Sở Nội vụ, cần công khai, quảng bá các thông tin liên quan đến đội ngũ trọng tài viên (năng lực, trình độ chuyên môn…), thống kê số lượng vụ việc TCLĐ giải quyết thành công bằng trọng tài để NLĐ và NSDLĐ biết tới, tăng thêm niềm tin vào cơ chế giải quyết tranh chấp này, từ đó nâng cao sự lựa chọn của các bên trong yêu

cầu giải quyết TCLĐ. Hoạt động truyền thông cần đa dạng hóa kênh tiếp cận (truyền thông số, hội thảo chuyên đề, tập huấn pháp luật, tình huống giả định), kết hợp giữa cung cấp thông tin và hướng dẫn thực tiễn, giúp các bên hình dung cụ thể cách thức sử dụng TTLĐ khi phát sinh tranh chấp. Truyền thông về TTLĐ không chỉ nhằm gia tăng mức độ nhận biết, mà còn hướng tới mục tiêu sâu xa hơn là thay đổi hành vi lựa chọn cơ chế giải quyết tranh chấp. Khi các bên được trang bị đầy đủ thông tin và hiểu rõ giá trị của TTLĐ, họ sẽ có xu hướng chủ động cân nhắc và sử dụng cơ chế này như một phương án thực chất, thay vì bỏ qua hoặc chỉ xem đây là một thủ tục hình thức.

Ngoài ra, pháp luật nên quy định bắt buộc việc thể hiện nội dung về phương thức giải quyết tranh chấp bao gồm TTLĐ trong hợp đồng lao động, TƯLĐTT hoặc các quy chế nội bộ của doanh nghiệp. Khi phát sinh tranh chấp, hòa giải viên lao động phải có nghĩa vụ giải thích đầy đủ cho các bên về quyền lựa chọn TTLĐ như một phương thức độc lập với tòa án. Cách tiếp cận này giúp đưa TTLĐ từ vị trí "dự phòng" trở thành một lựa chọn thực chất, hiện diện ngay trong quá trình xác lập và vận hành QHLĐ.

Việc nâng cao nhận thức về TTLĐ chỉ có thể đạt hiệu quả khi được đặt trong một cấu trúc thể chế mang tính bắt buộc, đồng bộ và gắn với thực tiễn quản trị QHLĐ. Khi đó, nhận thức không còn là yếu tố phụ trợ mà trở thành một thành tố nội tại của hệ thống, tạo điều kiện để TTLĐ phát huy đúng vai trò là một phương thức giải quyết tranh chấp hiệu quả, linh hoạt và phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế.

3.3.2. Chuẩn hóa năng lực, thiết lập cơ chế đào tạo bắt buộc và đánh giá đối với chủ thể giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài.

Với mục tiêu xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới đã xác định nhiệm vụ trọng tâm "tiếp tục hoàn thiện cơ chế huy động nguồn lực để xã hội hóa và phát

triển các lĩnh vực công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp; xây dựng đội ngũ hành nghề công chứng, hòa giải, trọng tài, thừa phát lại, giám định tư pháp đủ về số lượng và bảo đảm chất lượng, hoạt động chuyên nghiệp, tuân thủ pháp luật và chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng tốt nhu cầu của xã hội". Nội dung này không chỉ thể hiện sự đổi mới trong tổ chức và vận hành nền tư pháp, mà còn là cơ sở pháp lý quan trọng để nâng cao chất lượng hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp, trong đó có TTLĐ.

Thứ nhất, chuẩn hóa năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ TTVLĐ. Để đảm bảo hiệu quả thực chất, bên cạnh yêu cầu lựa chọn đội ngũ TTVLĐ có nền tảng chuyên môn vững chắc trong lĩnh vực lao động còn yêu cầu lực lượng này phải được trang bị đầy đủ kỹ năng, nghiệp vụ đặc thù của phương thức trọng tài. Bởi vậy, cần tăng cường các chương trình tập huấn kỹ năng giải quyết TCLĐ cho TTVLĐ; tổ chức các đợt học tập, trao đổi kinh nghiệm về kỹ năng giải quyết TCLĐ bằng trọng tài với một số HĐTTLĐ của các nước trong khu vực và thế giới; thông qua việc tiếp cận các mô hình, quy trình và kỹ năng giải quyết tranh chấp tiên tiến, đội ngũ TTVLĐ có điều kiện nâng cao năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn QHLĐ trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Thứ hai, chuẩn hóa chương trình đào tạo TTLĐ ở cấp quốc gia, đảm bảo tính thống nhất và chất lượng; thực hiện đào tạo trực tiếp và trực tuyến (e-learning). TTLĐ là thiết chế tài phán đặc thù, đòi hỏi năng lực kết hợp giữa kiến thức pháp lý, hiểu biết thực tiễn QHLĐ và kỹ năng giải quyết tranh chấp. Do đó, trước khi cá nhân được đề cử bổ nhiệm TTVLĐ cần được trang bị kiến thức chuyên môn về pháp luật lao động, pháp luật tố tụng trọng tài, cũng như các kỹ năng cơ bản như nghiên cứu hồ sơ, điều hành phiên họp, soạn thảo văn bản... nhằm bảo đảm năng lực tối thiểu của chủ thể thực hiện hoạt động tố tụng, đảm bảo tính chính xác và hợp pháp của phán quyết. Sau khi được bổ nhiệm, TTVLĐ cần được đào tạo kỹ năng nghề nghiệp. Ở giai đoạn này, nội dung đào tạo không chỉ dừng ở cập nhật pháp luật, mà còn đi sâu vào: (i) nâng cao kỹ năng xử lý các tình huống phức tạp, tranh chấp tập thể; (2) chuẩn hóa kỹ năng viết phán quyết và lập luận pháp lý; (iii) đặc

biệt là bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp, tính độc lập, khách quan trong hoạt động trọng tài. Bởi vậy, cần xây dựng một chương trình đào tạo với một bộ tài liệu chuẩn quốc gia về TTLĐ, bao gồm quy trình khởi kiện, thủ tục giải quyết, giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài; nội dung được thiết kế theo hướng tăng cường kỹ năng thực hành thông qua phương pháp tình huống, mô phỏng phiên trọng tài và phân tích các vụ việc điển hình. Hơn nữa, cần quy định rõ TTVLĐ phải hoàn thành các chương trình đào tạo trước khi hành nghề; có nghĩa vụ tham gia bồi dưỡng định kỳ hàng năm; có thể bị tạm đình chỉ hoặc miễn nhiệm đối với trường hợp không đáp ứng yêu cầu đào tạo. Đây chính là cơ chế bảo đảm chất lượng của đội ngũ TTVLĐ, góp phần duy trì tính ổn định và uy tín của thiết chế trọng tài trong dài hạn.

Bên cạnh đó, cần từng bước chuyên nghiệp hóa đội ngũ TTVLĐ, chuyển từ mô hình kiêm nhiệm sang mô hình chuyên trách hoặc bán chuyên trách, đồng thời xem xét mở rộng nguồn bổ sung TTVLĐ theo hướng thu hút những người có trình độ chuyên môn, kiến thức pháp lý, kinh nghiệm thực tiễn phong phú trong lĩnh vực pháp luật, QHLĐ và quản trị nhân sự như: người từng là thẩm phán, người đang giảng dạy pháp luật về lao động, tiền lương, quan hệ lao động; luật sư, chuyên viên tư vấn về luật lao động… Giải pháp này không chỉ góp phần sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực pháp lý chất lượng cao trong xã hội mà còn có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, uy tín, tính chuyên nghiệp của đội ngũ TTVLĐ, qua đó củng cố niềm tin của các bên tranh chấp đối với cơ chế giải quyết TCLĐ bằng trọng tài.

Thứ ba, cần thiết lập cơ chế đánh giá, giám sát và công khai chất lượng hoạt động của trọng tài viên. Việc đánh giá định kỳ dựa trên các tiêu chí cụ thể như số lượng vụ việc đã giải quyết, chất lượng phán quyết, cũng như mức độ hài lòng của các bên tranh chấp. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế công khai thông tin về đội ngũ TTVLĐ nhằm tăng cường tính minh bạch và tạo điều kiện cho các bên lựa chọn. Việc thiết lập cơ chế phản hồi từ các bên tranh chấp cũng là một công cụ quan trọng để kiểm soát chất lượng và nâng cao trách nhiệm nghề nghiệp.

Ngoài ra, để giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đạt hiệu quả thì cần có sự hỗ trợ rất lớn của các chủ thể liên quan như hòa giải viên lao động, các tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, đại diện NSDLĐ. Bởi vậy, cần nâng cao năng lực cho các chủ thể hỗ trợ quá trình TTLĐ. Không chỉ TTVLĐ mà hòa giải viên lao động cũng cần được đào tạo kỹ năng nhận diện vụ việc phù hợp với trọng tài; hướng dẫn các bên lựa chọn TTLĐ. Các thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, đại diện NSDLĐ cần được đào tạo về kỹ năng tham gia tố tụng trọng tài; kỹ năng chuẩn bị hồ sơ, chứng cứ. Việc nâng cao kỹ năng cho các chủ thể này nhằm đảm bảo sự vận hành đồng bộ của toàn bộ hệ thống giải quyết TCLĐ.

3.3.3. Thiết lập và vận hành cơ chế phối hợp liên thông giữa các chủ thể có thẩm quyền trong giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Một trong những giải pháp có ý nghĩa quyết định nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là tăng cường sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ và thực chất giữa các chủ thể có thẩm quyền trong quá trình giải quyết tranh chấp. TTLĐ không tồn tại như một cơ chế độc lập, riêng biệt, mà chỉ có thể vận hành hiệu quả khi được đặt trong mối liên hệ với các thiết chế khác của hệ thống giải quyết TCLĐ, đặc biệt là hòa giải viên lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Thứ nhất, cần thiết lập và vận hành quy trình phối hợp liên thông nội bộ giữa các chủ thể trong từng vụ việc cụ thể. Khi phát sinh tranh chấp, hòa giải viên lao động không chỉ thực hiện chức năng hòa giải mà còn phải chủ động định hướng các bên về khả năng lựa chọn trọng tài, đồng thời chuẩn bị và chuyển giao đầy đủ hồ sơ, thông tin liên quan ngay khi các bên chuyển sang TTLĐ. Ngược lại, HĐTTLĐ cần tiếp nhận và khai thác hiệu quả các thông tin đã có, hạn chế yêu cầu lặp lại, qua đó rút ngắn thời gian xử lý và giảm chi phí cho các bên. Việc phối hợp này cần được thực hiện theo quy trình thống nhất trong thực tiễn, bảo đảm tính liền mạch của quá trình giải quyết tranh chấp.

Thứ hai, sự phối hợp giữa HĐTTLĐ với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt là Sở Nội vụ, cần được tăng cường cả về mặt tổ chức và nghiệp vụ. Cơ quan quản lý nhà nước không chỉ đóng vai trò hỗ trợ về mặt hành chính, điều kiện cơ sở vật chất, kinh phí hoạt động, mà còn có trách nhiệm kết nối, điều phối và

giám sát hoạt động của HĐTTLĐ trên địa bàn thông qua việc tổ chức các đầu mối liên lạc, xây dựng danh sách liên hệ, và thiết lập kênh trao đổi thông tin thường xuyên giữa hòa giải viên, trọng tài viên và các tổ chức liên quan. Việc xây dựng cơ chế phối hợp thường xuyên, thông qua chế độ báo cáo, trao đổi thông tin và hướng dẫn nghiệp vụ, sẽ góp phần khắc phục tình trạng hoạt động hình thức, thiếu ổn định của HĐTTLĐ.

Thứ ba, cần thúc đẩy sự tham gia chủ động của các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ trong cơ chế phối hợp. Các tổ chức này cần đóng vai trò cầu nối, hỗ trợ các bên trong việc chuẩn bị hồ sơ, cung cấp thông tin và tham gia tích cực vào quá trình giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Việc phối hợp hiệu quả giữa các tổ chức đại diện và các thiết chế chính thức sẽ góp phần nâng cao chất lượng và tính khả thi của quá trình giải quyết tranh chấp.

Cuối cùng, việc tăng cường sự phối hợp giữa các chủ thể có thẩm quyền trong giải quyết TCLĐ bằng trọng tài cần được đặt trong tổng thể chiến lược hoàn thiện thể chế QHLĐ hiện đại, hài hòa và ổn định. Sự phối hợp hiệu quả không chỉ góp phần nâng cao chất lượng, tốc độ và tính thuyết phục của quá trình giải quyết tranh chấp, mà còn khẳng định vị trí, vai trò của TTLĐ như một phương thức giải quyết tranh chấp chuyên nghiệp, linh hoạt và phù hợp với yêu cầu phát triển của thị trường lao động trong giai đoạn hiện nay.

3.3.4. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động

Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động gắn với việc nâng cao hiểu biết và giáo dục ý thức chấp hành pháp luật của các bên trong QHLĐ là giải pháp có ý nghĩa nền tảng, lâu dài đối với giải quyết hiệu quả TCLĐ, đặc biệt là giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Thực tiễn đã cho thấy, phần lớn các TCLĐ phát sinh không chỉ từ xung đột lợi ích mà còn xuất phát từ nhận thức pháp luật hạn chế, việc thực hiện pháp luật chưa nghiêm chỉnh của NLĐ và NSDLĐ, cũng như thiếu chủ động, phù hợp trong công tác quản lý nhà nước về lao động.

Thứ nhất, cần tiếp tục nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý nhà nước về lao động trong bối cảnh QHLĐ ngày càng đa dạng, phức tạp. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cần chuyển từ mô hình quản lý mang tính thụ động, xử lý vi

phạm sau khi phát sinh tranh chấp sang mô hình quản lý chủ động, phòng ngừa xảy ra rủi ro pháp lý ngay từ giai đoạn hình thành và vận hành QHLĐ. Trong đó, việc tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra, phát hiện và xử lý sớm các hành vi vi phạm pháp luật lao động, có ý nghĩa quan trọng trong việc hạn chế tranh chấp phát sinh và giảm áp lực cho các cơ chế giải quyết tranh chấp, trong đó có TTLĐ.

Thứ hai, công tác quản lý nhà nước về lao động cần phải gắn với việc tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật lao động cho các chủ thể trong QHLĐ theo hướng thực chất, hiệu quả và phù hợp với từng nhóm đối tượng. Nghị quyết số 66-NQ/TW đã xác định nhiệm vụ xây dựng văn hóa tuân thủ pháp luật, đảm bảo thượng tôn Hiến pháp và pháp luật trở thành chuẩn mực ứng xử của mọi chủ thể trong xã hội. Đối với NSDLĐ cần chú trọng nâng cao hiểu biết về nghĩa vụ pháp lý trong việc xây dựng, thực hiện nội quy lao động, TƯLĐTT và các cam kết trong HĐLĐ. Đối với NLĐ cần trang bị kiến thức pháp luật lao động cơ bản, giúp họ nhận diện đúng quyền và nghĩa vụ của mình, hình thành thái độ pháp lý đúng đắn, hạn chế tranh chấp mang tính tự phát.

Thứ ba, cần đẩy mạnh phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động với các tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ trong công tác tuyên truyền, phổ biến và giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Thông qua các thiết chế trung gian này, các chủ trương, chính sách và quy định pháp luật về lao động có thể được truyền tải kịp thời, đầy đủ. Đồng thời, sự tham gia của các tổ chức đại diện còn góp phần nâng cao tính tuân thủ pháp luật của các bên, hạn chế tranh chấp phát sinh và tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng các phương thức giải quyết tranh chấp mang tính hòa bình, hợp tác như TTLĐ.

3.3.5. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài, đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên số

Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết TCLĐ bằng trọng tài không chỉ là hướng tất yếu mà còn là yêu cầu khách quan trong nỗ lực nâng cao hiệu quả, tính minh bạch và khả năng tiếp cận của cơ chế giải quyết tranh chấp này.

Thứ nhất, cần xây dựng ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, điều hành và tổ chức giải quyết TCLĐ tại HĐTTLĐ. Xây dựng và vận hành hệ thống quản lý hồ sơ giải quyết TCLĐ điện tử, từ khâu tiếp nhận yêu cầu trọng tài, phân công TTLĐ, lưu trữ tài liệu, đến ban hành và theo dõi việc thực thi quyết định trọng tài, sẽ góp phần chuẩn hóa quy trình nghiệp vụ, giảm thiểu thủ tục hành chính và nâng cao hiệu quả quản lý. Các hoạt động này có thể tích hợp trên cổng dịch vụ công quốc gia. Hệ thống này không chỉ giúp bảo đảm tính thống nhất, liên kết thông tin trong hoạt động của HĐTTLĐ; cho phép NLĐ và NSDLĐ dễ dàng tiếp cận thông tin, tra cứu quy trình và sử dụng các biểu mẫu cần thiết mà còn tạo ra cơ sở dữ liệu phục vụ việc thống kê, đánh giá chính sách trong giải quyết TCLĐ.

Thứ hai, cần mở rộng ứng dụng công nghệ thông tin trong quá trình tố tụng TTLĐ theo hướng linh hoạt, thuận tiện và phù hợp với đặc thù của QHLĐ. Việc cho phép nộp đơn yêu cầu trọng tài, trao đổi tài liệu, chứng cứ và gửi thông báo tố tụng bằng phương thức điện tử; tổ chức phiên họp trọng tài trực tuyến hoặc kết hợp trực tiếp - trực tuyến; ghi âm, ghi hình phiên họp trọng tài… không chỉ giúp tiết kiệm thời gian, chi phí cho các bên tranh chấp, mà còn tăng cường khả năng tiếp cận trọng tài đối với NLĐ, đặc biệt là trong các trường hợp tranh chấp có yếu tố địa lý phân tán hoặc điều kiện đi lại hạn chế.

Thứ ba, ứng dụng công nghệ thông tin cần phải được gắn với yêu cầu đảm bảo an toàn, bảo mật thông tin trong hoạt động tố tụng trọng tài. Trong bối cảnh số hóa dữ liệu và giao dịch điện tử ngày càng phổ biến, việc xây dựng các kỹ thuật tiêu chuẩn, bảo mật, xác thực danh tính và chữ ký điện tử là điều kiện tiên quyết nhằm đảm bảo an toàn, xác thực và pháp lý giá trị của hồ sơ, tài liệu và quyết định trọng tài. Đây là cơ sở quan trọng để củng cố niềm tin của các bên tranh chấp với cơ chế TTLĐ trong môi trường số.

Để thực hiện hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài trong môi trường số, bên cạnh đầu tư cơ sở hạ tầng, kỹ thuật, thiết bị, cần hoàn thiện hệ thống pháp luật, đặc biệt là hệ thống pháp luật tố tụng và các văn bản có liên quan điều chỉnh việc giải quyết tranh chấp trực tuyến nói chung và giải quyết TCLĐ bằng trọng tài trực tuyến nói riêng, tạo hành lang pháp lý phù hợp cho TTLĐ phát triển phù hợp với yêu cầu của kỷ nguyên số.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Chương 3 trình bày một số đề xuất nhằm hoàn thiện pháp luật hiện hành và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Cụ thể:

Việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài phải đảm bảo và đáp ứng các yêu cầu về phát triển thị trường lao động trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0, bối cảnh chuyển đổi số, xu hướng hội nhập quốc tế cũng như điều kiện kinh tế xã hội Việt Nam; khắc phục những điểm hạn chế, bất cập, đảm bảo tính khả thi của các quy phạm; đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp, xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong bối cảnh mới; QHLĐ hài hòa, ổn định, tiến bộ; môi trường lành mạnh, thu hút đầu tư; xây dựng thiết chế TTLĐ hiệu quả, giảm tải cho Tòa án.

Hoàn thiện pháp luật về TTLĐ theo hướng tăng cường tính tài phán, làm rõ thủ tục tố tụng TTLĐ, giá trị pháp lý và hiệu lực chung thẩm của quyết định trọng tài. Đồng thời, việc hoàn thiện pháp luật về chủ thể, tổ chức của TTLĐ, đặc biệt là định hướng chuyển từ mô hình HĐTTLĐ phân tán theo địa giới hành chính sang mô hình HĐTTLĐ khu vực có ý nghĩa chiến lược nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp, độc lập và hiệu quả vận hành của cơ chế này.

Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài cần tập trung vào năng lực, trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ TTVLĐ; tăng cường sự phối hợp chặt chẽ, liên thông và kế thừa giữa các thiết chế giải quyết TCLĐ, đặc biệt là giữa hòa giải viên lao động, HĐTTLĐ và cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Bên cạnh đó, các giải pháp về đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật, nâng cao nhận thức và ý thức tuân thủ pháp luật của NLĐ và NSDLĐ được xem là điều kiện nền tảng để TTLĐ được các bên tin tưởng và lựa chọn trên thực tế.

KẾT LUẬN

1. Giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là phương thức giải quyết tranh chấp ngoài Tòa án, được thiết lập trên cơ sở thỏa thuận hợp pháp của các bên tranh chấp hoặc theo sự ghi nhận của pháp luật. Trong cơ chế này, TTVLĐ hoặc HĐTTLĐ được trao thẩm quyền xem xét, đánh giá các tình tiết của vụ tranh chấp và đưa ra quyết định giải quyết nhằm ràng buộc trách nhiệm pháp lý của các bên, qua đó bảo đảm việc giải quyết tranh chấp diễn ra một cách khách quan, hiệu quả và phù hợp với yêu cầu duy trì trật tự, ổn định trong QHLĐ.

2. Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài điều chỉnh các vấn đề cơ bản liên quan đến tổ chức và hoạt động của TTLĐ, bao gồm: điều kiện thành lập, thẩm quyền, nguyên tắc hoạt động, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp và hiệu lực thi hành của quyết định trọng tài.

3. Pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đã có những bước hoàn thiện đáng kể, xác định rõ hơn thẩm quyền của HĐTTLĐ, mở rộng phạm vi giải quyết tranh chấp và từng bước nâng cao vai trò, vị trí của TTLĐ trong hệ thống các thiết chế giải quyết TCLĐ. Tuy nhiên, bên cạnh những tiến bộ đạt được, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài vẫn bộc lộ nhiều hạn chế cần được khắc phục.

4. Thực tiễn thi hành pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài cho thấy, mặc dù khuôn khổ pháp lý cơ bản đã được thiết lập và HĐTTLĐ đã được thành lập trên phạm vi cả nước, song TTLĐ vẫn rất ít được các bên lựa chọn. Số lượng vụ việc được giải quyết bằng trọng tài còn rất hạn chế; hoạt động của HĐTTLĐ chủ yếu mang tính hỗ trợ, tư vấn và phòng ngừa tranh chấp, hơn là thực hiện chức năng giải quyết tranh chấp bằng trọng tài theo đúng nghĩa. Những bất cập về tổ chức, thủ tục, hiệu lực của quyết định trọng tài và nhận thức pháp lý của các chủ thể QHLĐ đã làm giảm đáng kể hiệu quả thực tiễn của thiết chế này.

5. Hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là yêu cầu khách quan và cấp thiết. Quá trình hoàn thiện pháp luật cần bảo đảm phù hợp với yêu cầu phát triển của thị trường lao động trong điều kiện Cách mạng công

nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng; đồng thời khắc phục những hạn chế, bất cập hiện hành, bảo đảm tính khả thi và đồng bộ của các quy phạm pháp luật. Việc hoàn thiện này cũng phải gắn với yêu cầu cải cách tư pháp, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định, tiến bộ.

6. Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài cần được hoàn thiện theo hướng tăng cường tính tài phán của TTLĐ; chuẩn hóa các quy định về thỏa thuận trọng tài; làm rõ thẩm quyền, giá trị pháp lý và hiệu lực chung thẩm của quyết định trọng tài; hoàn thiện cơ chế kiểm soát tư pháp và thi hành quyết định trọng tài với sự hỗ trợ của Tòa án và cơ quan thi hành án dân sự. Bên cạnh đó, định hướng đổi mới mô hình tổ chức TTLĐ, từng bước chuyển từ mô hình HĐTTLĐ phân tán theo địa giới hành chính sang mô hình HĐTTLĐ cấp vùng hoặc khu vực nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp, độc lập và hiệu quả vận hành của cơ chế này.

7. Nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đòi hỏi phải chú trọng các giải pháp về tổ chức thực hiện, trong đó trọng tâm là nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ TTVLĐ; tăng cường sự phối hợp chặt chẽ, liên thông và kế thừa giữa các thiết chế giải quyết TCLĐ. Đồng thời, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật và nâng cao nhận thức, ý thức tuân thủ pháp luật của NLĐ và NSDLĐ được xác định là điều kiện nền tảng để TTLĐ thực sự được các bên tin tưởng và lựa chọn trong thực tiễn.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Chu Thị Trinh (2024), Pháp luật Trung Quốc về giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức trọng tài - kinh nghiệm cho Việt Nam, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, chuyên san Luật học*, tập 40, số 3, tr.83-93.
2. Chu Thị Trinh, Hồ Thị Duyên (2025), Trọng tài lao động Việt Nam - Thực tế và triển vọng phát triển trong bối cảnh hội nhập quốc tế, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật,* số 7(439), tr.48-60.
3. Chu Thi Trinh, (2025), *Promoting effective labor dispute resolution by arbitration to approach the requirements of sustainable development*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế lần thứ 2: Phát triển bền vững kinh tế Việt Nam trong bối cảnh mới, Nxb Tài Chính, tr.307-317, ISBN 978-604-79-4734-8.
4. Trần Hoàng Thiên Phúc, Chu Thị Trinh, (2024), Bất cập trong quy định về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động, *Tạp chí Kiểm Sát,* số 21/2024, tr. 17-23.
5. Chu Thi Trinh, Ho Thi Duyen, Pham Thi Thuy Lieu, (2026), *China Labour Arbitration Procedures – Implications for Vietnam*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế "Hoàn thiện pháp luật tư trong kỷ nguyên trí tuệ nhân tạo và kinh tế số: Kinh nghiệm quốc tế và một số gợi mở cho Việt Nam và Trung Quốc, Nxb Lao Động, tr. 615-626, ISBN 978-632-03-2250-3.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Các văn kiện của Đảng và văn bản pháp luật

1. Nghị quyết số 66-NQ/TW về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.
2. Kế hoạch số 141/KH-BCĐTKNQ18 ngày 6/12/2024 của Ban Chỉ đạo về tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW định hướng sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của Chính phủ.
3. Bộ luật Lao động năm 2012.
4. Bộ luật Lao động năm 2019.
5. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII tháng 1 năm 2016 của Đảng Cộng sản Việt Nam.
6. Luật Thi hành án dân sự năm 2008, sửa đổi, bổ sung năm 2022.
7. Luật Trọng tài thương mại năm 2010.
8. Nghị định số 128/2025/NĐ-CP của Chính phủ ngày 11/6/2025 Quy định về phân quyền, phân cấp trong quản lý nhà nước lĩnh vực nội vụ.
9. Nghị định số 129/2025/NĐ-CP của Chính phủ ngày 11/6/2025 Quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương 02 cấp trong lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ.
10. Nghị định số 25/2025/NĐ-CP của Chính phủ ngày 21/02/2025 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ.
11. Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ 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.
12. Quyết định số 416/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

B. Các tài liệu tham khảo khác

Tiếng Việt

13. Nguyễn Bình An (2025), Trọng tài lao động - kinh nghiệm từ Hoa Kỳ và bài học cho Việt Nam, *Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam*, (09).
14. Lê Ngọc Anh, Phạm Tiến Dũng (2024), *"Thực tiễn hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động tại Việt Nam hiện nay và một số kiến nghị",* Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
15. Hoàng Thị Việt Anh (2015), *Hoàn thiện pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động ở Việt Nam,* Luận án tiến sỹ luật học, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
16. Nguyễn Thị Bích (2019), "Một số ý kiến nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động tập thể trong doanh nghiệp bằng thủ tục trọng tài"*, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, (1).
17. Nguyễn Thị Bích (2024), *"Một số ý kiến về giải quyết tranh chấp lao động thông qua hội đồng trọng tài lao động",* Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.
18. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2016), *Thủ tục hoà giải và trọng tài các tranh chấp lao động*.
19. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), *Tài liệu tham khảo - Pháp luật Lao động nước ngoài*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
20. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2001), *Khung tiêu chuẩn giải quyết tranh chấp lao động Australia*, Hà Nội.
21. Nguyễn Hữu Chí (1997), "Hoà giải và trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động"*, Tạp chí Luật học*, (4).
22. Đinh Thị Chiến (2024), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng thủ tục hòa giải, trọng tài ở Trung Quốc và một số gợi mở cho Việt Nam*, Kỷ yếu

Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.

23. Ngô Huy Cương (2008), "Tự do ý chí và sự tiếp nhận ý chí trong pháp luật Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*.
24. Bùi Tiến Đạt (2015), "Học thuyết trình tự công bằng và việc bảo vệ quyền con người: Kinh nghiệm quốc tế và Việt Nam", *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp,* (11).
25. Bùi Tiến Đạt (2021), *Nguyên tắc trình tự pháp luật công bằng, hợp lý và vai trò bảo vệ quyền con người,* NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
26. Đào Mộng Điệp (2020), Tổ chức đại diện người sử dụng lao động - Một số vấn đề pháp lý đặt ra và hướng hoàn thiện, *Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn*, (44).
27. Trịnh Thị Thu Hà (2009), *"So sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về giải quyết tranh chấp lao động"*, Luận văn thạc sĩ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
28. Trần Hoàng Hải, Đinh Thị Chiến (2010), "Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể", *Tạp chí Luật học*, (10).
29. Trần Hoàng Hải (2011), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
30. Nguyễn Tấn Hoàng Hải, Trần Bảo Khanh (2024), *Giải quyết tranh chấp lao động tập thể thông qua Hội đồng trọng tài lao động - Kinh nghiệm từ các quốc gia*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
31. Vũ Thị Thu Hiền (2015), "Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hội đồng trọng tài lao động, kiến nghị và giải pháp", *Tạp chí Luật học*, (5).

32. 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, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
33. Vũ Thị Thu Hiền (2016), "Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích do tập thể lao động và người lao động thỏa thuận", *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (12).
34. Vũ Thị Thu Hiền (2018), "Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động - Thực trạng và một số kiến nghị", *Tạp chí Nghề luật*, (Số Chuyên đề Xây dựng Bộ luật Lao động sửa đổi).
35. Vũ Thị Thu Hiền (2019), "Một số ý kiến góp ý sửa đổi quy định về giải quyết tranh chấp lao động trong dự thảo của Bộ luật Lao động sửa đổi", *Tạp chí Nghề Luật*, (6).
36. Vũ Thị Thu Hiền, Nguyễn Thị Hằng Nga (2020), "Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019", *Tạp chí Nghề Luật*, (3).
37. Bùi Thị Hòe (2018), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Thực trạng và giải pháp hoàn thiện*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Viện Nghiên cứu lập pháp.
38. Nguyễn Việt Hoàng (2005), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động của Việt Nam nhìn từ góc độ so sánh với Luật Lao động Thái Lan*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
39. Tô Lâm (2024), Phát huy tính đảng trong xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Báo Nhân dân*.
40. Trần Mỹ Linh (2020), "Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức trọng tài lao động", *Tạp chí Nghề luật*, (11).
41. Nguyễn Hoàng Mỹ Linh (2023), *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

42. Hoàng Thế Liên (2025), *Cải cách thể chế, pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia "Đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới".
43. 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, Hà Nội.
44. Hoàng Vĩnh Long, Dương Anh Sơn (2011), "Tự do hợp đồng - từ bàn tay vô hình đến chủ nghĩa can thiệp", *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế*, (397).
45. Trần Viết Long (2023), *Pháp luật trọng tài và tự do thỏa thuận trong giải quyết tranh chấp bằng trọng tài ở Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
46. Trần Thị Nguyệt (2012), *"Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật lao động Việt Nam",* Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
47. Khúc Thị Phương Nhung, Nguyễn Phúc Thiện (2022), "Giải quyết tranh chấp lao động thông qua hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật lao động hiện hành và một số vấn đề đặt ra", *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, (01).
48. Cao Thị Thùy Như (2024), Vấn đề mở rộng thẩm quyền của trọng tài thương mại đối với tranh chấp lao động, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật,* Kỳ 1 (402).
49. Lưu Bình Nhưỡng (2002), "*Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam"*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
50. Lưu Bình Nhưỡng (2003), "Bàn thêm về tranh chấp lao động"*, Tạp chí Luật học*, (3).
51. Đỗ Quỳnh (2005), "Tòa trọng tài lao động Singapore - mô hình giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả", *Tạp chí Lao động & Xã hội*, (271/2005).
52. Bùi Sĩ Thành (2024), "Giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động - Thực tiễn và kiến nghị", *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*.
53. Nguyễn Xuân Thu (2004), *Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam,* Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

54. Nguyễn Xuân Thu (2007), "Những điểm mới về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 2006", *Tạp chí Luật học,* (7).

55. Nguyễn Xuân Thu (2008), Vận dụng cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp, *Tạp chí Nghề Luật*, (4).

56. Nguyễn Xuân Thu (2008), *Cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

57. Châu Minh Thư, Nguyễn Thúy Hiền, Bùi Trần Thiên Hương (2024), *"Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động - kinh nghiệm của Pháp và kiến nghị cho Việt Nam",* Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.

58. Phạm Giang Phương Thư, Hoắc Phú Cường (2024), *Bàn về phán quyết của trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động 2019 và kinh nghiệm từ một số quốc gia*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam", Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

59. Tòa án Nhân dân Tối cao (2024), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2024 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2025 của các tòa án*.

60. Tổ chức Lao động Quốc tế (1951), *Khuyến nghị số 92 ngày 29/6/1951 về hoà giải và trọng tài tự nguyện.*

61. Tổ chức Lao động Quốc tế (2013), *Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động - Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả các hoạt động,* ITC-ILO, Turin.

62. Tổ chức Lao động Quốc tế (2019), *Giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam: Báo cáo chẩn đoán nhanh,* Geneva:ILO.

63. Chu Thị Trinh (2024), "Pháp luật Trung Quốc về giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức trọng tài - kinh nghiệm cho Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia, chuyên san Luật học*, tập 40, (3).
64. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, *Bản tin quan hệ lao động năm 2019, 2020, 2021, 2022, 2023.*
65. Trường Đại học Luật Hà Nội (2014), Kỷ yếu Hội thảo *"Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật lao động của Việt Nam và Đức".*
66. Trường Đại học Luật Hà Nội (2022), *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội.
67. Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2024), Kỷ yếu hội thảo quốc tế *"Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải và trọng tài tại Việt Nam".*
68. Trường Đại học Mở Hà Nội (2023), *Giáo trình Kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động và đình công*, NXB Hà Nội.
69. Nguyễn Trần Bảo Uyên, Tô Hồng Dung (2018), "Góp ý dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) về giải quyết tranh chấp lao động bằng Hội đồng trọng tài lao động"*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (1).
70. Lê Ngọc Tường Vi (2023), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (9).
71. Viện nghiên cứu và phổ biến tri thức bách khoa (1998), *"Đại từ điển kinh tế thị trường",* Hà Nội.

Tiếng nước ngoài

72. Bộ luật Lao động Pháp (Code du travail).
73. Bộ luật Lao động Campuchia năm 1997.
74. Đạo luật Quan hệ Lao động năm 1967 của Malaysia.
75. Đạo luật trọng tài liên bang năm 1925 (Federal Arbitration Act 1925).
76. Luật Quan hệ lao động năm 1960 của Singrapore.
77. Luật Giải quyết tranh chấp quan hệ lao động năm 2004 của Indonesia.
78. Đạo luật số 174 Điều chỉnh Quan hệ Lao động năm 1946 của Nhật Bản.

79. Luật Trung gian hòa giải và Trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 của Trung Quốc.
80. Luật quan hệ lao động năm 1992 của British Columbia.
81. Allison Anderson (2013), "Labor and Commercial Arbitration: The Court's Misguided Merger", *Boston College Law Review*, volume 54, iss. 3.
82. Anthony F. Bartlet (1982), Labor Arbitration in the United States and Britain: A Comparative Analysis, *Case Western Reserve Journal of International Law*, Vol. 14, Iss. 2.
83. Araki (2014), *Labour and Employment Law in Japan*, Wolters Kluwer.
84. Arbitration Council Foundation (2020), *Annual Report*, Phnom Penh, Cambodia.
85. Arnold M. Zack (1997), Can Alternative Dispute Resolution help resolve employment disputes, *International Labour Review*, Vol. 136, (1).
86. Benjamin, P. (2016), "The Rise of Con-Arb in South Africa: A Procedural Innovation" *Comparative Labour Law & Policy Journal*, (37).
87. Blanpain, R. (2010). European Labour Law. *Kluwer Law International*
88. Born, G. (2021), International Commercial Arbitration (3rd ed.), *Kluwer Law International*.
89. Bryan A. Garner (2009), *Black's Law Dictionary* (Standard Ninth Edition), Thomson Reuters.
90. Budd, J. W., & Colvin, A. J. S. (2008). Improved Metrics for Workplace Dispute Resolution Procedures: Efficiency, Equity, and Voice. *Industrial Relations Journal,* 47(4).
91. Cappelletti, M., Garth, B. (1978), *Access to Justice*, Sijthoff and Noordhoff.
92. Clegg, H.A. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining*, Blackwell Pub.
93. Cooney, S., Biddulph, S., Li, K., & Zhu, Y. (2013), *Law and Fair Work in China*, Routledge.

94. Daniel Adler (2007), Informalizing the Formal: Labor Relations in Cambodia, *Justice for the Poor - Cambodia*, vol.1, iss.3.
95. Dunlop, J.T. (1958), *Industrial Relations Systems*, New York: Holt.
96. Edwards (1971), The Role of Arbitration in Labor Disputes, *Michigan Law Review.*
97. Eladio Daya (1989), *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study - 3rd Impression edition*, International Labour Office.
98. Emmanuel Onyedi Wingate & Pontian N Okoli (2021) Judicial Intervention in Arbitration: Unresolved Jurisdictional Issues Concerning Arbitrator Appointments in Nigeria, *Journal of African Law*, vol. 65, iss. 2.
99. Eyongndi, D. T.-A. (2021). Enforcement of Arbitral Awards in Nigeria and the Jigsaw of Limitation Period: The Need for Compliance with Global Best Practices. *Mizan Law Review,* 15(1).
100. Federal Mediation and Conciliation Service (2019), *Code of Professional Responsibility for Arbitrators of Labor-Management Disputes*.
101. Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), (2019), *Code of Professional Responsibility for Arbitrators of Labor-Management Disputes,* Washington, D.C.: FMCS.
102. Frances Kellor (1948), "*American Arbitration: Its History, Functions and Achievements"*.
103. Frank Elkouri & Edna Asper Elkouri (2003), *How Arbitration Works*, Alan Miles Rubin ed., 6th ed.
104. Georges Koukoules, Matina Yannakourou (2002), *E.U. Project for the Study of Conciliation, Mediation and Arbitration - GREECE*, National Report.
105. Hugo van Noord, Hans S. Hwang, Kate Bugeja (2011), *"Cambodia's Arbitration Council: Institution - building in a developing country"*, ILO Regional Office for Asia and the Pacific.

106. International Labour Office (2023), *Access to labour justice: Comparative law and practice on labour disputes prevention and resolution*, Geneva: ILO.
107. International Labour Organization (2001), *Labour Legislation Guidelines, Chapter IV- Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes*, Geneva: ILO.
108. International Labour Organization (2007), *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, Geneva: ILO.
109. International Labour Organization (2013), *Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, (No. 144)*.
110. International Labour Organization, (2018), *Freedom of Association*, Geneva: ILO, 6th edition.
111. J. Noble Braden (1948), Problems in Labor Arbitration, *Missouri Law Review*, vol.13, Is.2, art.3.
112. Jamie Han & Lim Tin Seng (2014), *Industrial Relations Ordinance and Industrial Arbitration Court.*
113. Jeremy B. Fox, Joan M. Donohue, and Jinpei Wu (2005), *"The Arbitration of Labor Disputes in China Today: Definition and Implications"*.
114. Jùlia Castro (2025), *Regulating AI in Alternative Dispute Resolution - Challenges*, risks and the EU AI Act.
115. Katherine V.W. Stone (2004), *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge University Press.
116. Kazuo Sugeno (2015), The Significance of Labour Relations Commissions in Japan's Labor Dispute Resolution System, *Japan Labor Review*, Vol. 12, (4).
117. Kochan, T.A., Katz, H.C., McKersie, R.B. (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books.
118. Li, Jianyong, Labour Arbitration in Mainland China: Its Current State, Characteristics, and Tendencies (October 18, 2016), *APDR Working Paper* (16-3).
119. Lucille M. Ponte, Thomas D. Cavenagh (1991), *"Alternative Dispute Resolution in Business",* West Educational Publishing Company.

120. Mallet, P., Flayyih, N., & Abdijabar, Z.G. (2022). Controversial issues about the role of arbitration in individual labor disputes: A comparative study. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 25(S3).
121. Malmberg, (2003), Industrial Relations in Sweden, *Kluwer Law International*.
122. Maurice S. Trotta (1961), *"Labor Arbitration: Principles, Practices, Issues"*.
123. Maurizio Del Conte and Ann C. Hodges (2014), Cultural Determinants of Workplace Arbitration in the United States and Italy, *Tulane j. Of int'l & comp. Law*, Vol. 23.
124. May Olivia Silverstein (2011), Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States & the European Union, *Labor and Employment Law Forum*, vol.1, iss.1, art.5.
125. Michael Ballot (1996), *Labor management relations in a changing environment - Second edition*, published by Wiley.
126. National Academy of Arbitrators (2012), NAA membership guidelines.
127. R. W. Fleming, (1963), Reflections on the Nature of Labor Arbitration, *Michigan Law Review*, volume 61, issue 7.
128. Robben Wright Fleming, *Problems of procedural regularity in labor arbitration*, Washington University Law Quarterly.
129. Saini, Debi S. (2003), "*Labour Dispute Resolution in India*", in Labour Law and Industrial Relations in Asia, Kluwer Law International.
130. Selwyn H. Torff (1953), *Collective Bargaining: Negotiations and Agreements*, New York: McGraw-Hill Book Co.
131. Singapore's Ministry of Manpower (2025), *Digital solutions for dispute resolution*.
132. St. Antoine, Theodore J. (1977), "Judicial Review of Labor Arbitration Awards: A Second Look at Enterprise Wheel and Its Progeny." *Mich. L. Rev*. (75:1137-61).
133. Tankut Centel (2019), *Labour Dispute Resolution in Turkey*, Springer.
134. Teo, S. (2010), *Employment Relations in Singapore*, Singapore: McGraw-Hill.

135. Torsten Svensson (2016), *The Swedish Model of Industrial Relations*, Book cover for The Oxford Handbook of Swedish Politics .
136. U.S. Supreme Court (1960), United Steelworker of America v. Warrior & Gulf Nav. Co., 363 U.S. 574 (1960); United Steelworker of America v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960); United Steelworker of America v American Manufacturing Co., 363 U.S. 564 (1960).
137. V., David Johns (2022) "Strange Bedfellows: The Pervasive Influence of Constitutional Law on Labor Arbitration," *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, Vol. 40, Iss. 1, Article 4.

C. Website

138. https://cacj-ajp.org
139. https://cacj-ajp.org
140. https://internationalaccord.org
141. https://naarb.org
142. https://normlex.ilo.org
143. https://www.abacademies.org
144. https://www.adr.org
145. https://www.dundarlaw.co.uk
146. https://www.eurofound.europa.eu
147. https://www.iac.gov.sg
148. https://www.international-arbitration-attorney.com
149. https://www.nlb.gov.sg
150. https://www.ntuc.org.sg
151. https://www.toaan.gov.vn

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

CÁC MẪU PHIẾU PHỎNG VẤN

MẪU 1:

PHIẾU PHỎNG VẤN TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG/ ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Người phỏng vấn: ……

Người được phỏng vấn: ……..

Nơi công tác/vị trí: ……

Thời gian công tác trong lĩnh vực lao động: …….

Thông tin thu thập được chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học và sẽ được bảo mật.

Câu 1. Ông/Bà đánh giá như thế nào về vị trí, vai trò của Hội đồng trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động?

……

……

Câu 2. Tổ chức đã từng tham gia vụ tranh chấp được giải quyết bằng trọng tài lao động chưa? *(Nếu có, đề nghị mô tả kinh nghiệm.)*

……

……

Câu 3. Ông/Bà đánh giá như thế nào về thực trạng hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động hiện nay? Tại sao số lượng vụ việc được đưa ra trọng tài còn thấp? Nguyên nhân nào cốt lõi? Tại sao?

……

……

Câu 4. Khó khăn lớn nhất của Ông/Bà khi định hướng người lao động, người sử dụng lao động lựa chọn trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động là gì? Tại sao?

……

……

Câu 5. Theo quan điểm của Ông/Bà, cần có những giải pháp nào để các bên tiếp cận, lựa chọn trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp?

……

……

MẪU 2:

PHIẾU PHỎNG VẤN NHÀ NGHIÊN CỨU/CHUYÊN GIA PHÁP LUẬT

Người phỏng vấn: ……

Người được phỏng vấn: ……..

Nơi công tác/vị trí: ……

Thời gian công tác: ……

Thông tin thu thập được chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học và sẽ được bảo mật.

Câu 1. Theo Ông/Bà, vai trò của trọng tài lao động trong hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam như thế nào?

……

……

……

……

……

Câu 2. Theo Ông/Bà, pháp luật hiện hành về trọng tài lao động có bảo đảm tính đầy đủ, thống nhất, minh bạch và khả thi không? Những khoảng trống hoặc bất cập pháp lý về trọng tài lao động lớn nhất hiện nay là gì?

……

……

……

……

……

Câu 3. Ông/Bà đánh giá thế nào về mô hình Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh hiện nay?

……

……

……

……

……

Câu 4. Việc quy định cơ cấu trọng tài viên lao động theo cơ chế ba bên, hoạt động dựa trên ngân sách nhà nước ảnh hưởng như thế nào đến tính độc lập của trọng tài?

……
……
……
……
……

Câu 5. Theo Ông/Bà, địa vị pháp lý của Quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài hiện nay có tương thích với bản chất của trọng tài không?

……
……
……
……
……

Câu 6. Theo Ông/Bà, tại sao trọng tài lao động ở Việt Nam có mức độ sử dụng thấp? Nguyên nhân nào cốt lõi? Tại sao?

……
……
……
……
……

Câu 7. Ông/Bà có đề xuất gì để nâng cao hiệu quả hoạt động của trọng tài lao động Việt Nam trong giải quyết tranh chấp?

……
……
……
……

MẪU 3:

PHIẾU PHỎNG VẤN TRỌNG TÀI VIÊN LAO ĐỘNG

Người phỏng vấn: ……

Người được phỏng vấn: ……..

Nơi công tác: …….

Thời gian làm trọng tài viên: …….

Thông tin thu thập được chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học và sẽ được bảo mật.

Câu 1. Ông/Bà có thể chia sẻ về quá trình trở thành trọng tài viên lao động và vai trò của mình trong Hội đồng trọng tài lao động?

……

……

……

Câu 2. Trong thời gian tham gia Hội đồng trọng tài lao động, Ông/Bà đã tiếp nhận hoặc tham gia giải quyết bao nhiêu vụ tranh chấp? Hãy chia sẻ thông tin về các vụ việc đó.

……

……

……

Câu 3. Trong quá trình tham gia giải quyết tranh chấp lao động Ông/Bà gặp những thuận lợi, khó khăn gì? Ông/Bà đã khắc phục những khó khăn đó như thế nào?

……

……

……

Câu 4. Ông/Bà đánh giá như thế nào về quy định cơ cấu và số lượng trọng tài viên lao động trong Hội đồng trọng tài lao động hiện nay? Quy định như vậy có đảm bảo tính độc lập và khách quan của trọng tài viên không? Cần làm gì để nâng cao tính chuyên nghiệp và độc lập của trọng tài viên?

……

……
……

Câu 5. Các bên thường phản ứng như thế nào đối với quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài? Các quyết định đã ban hành có được các bên tự nguyện thực hiện không? *(Nếu không thì họ làm gì sau khi đã có Quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài)*

……
……
……

Câu 6. Theo Ông/Bà tại sao việc giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài còn thấp? Nguyên nhân nào cốt lõi? Tại sao?

……
……
……

Câu 7. Theo Ông/Bà, để nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động cần có những giải pháp nào?

……
……
……

Phụ lục 2

TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHỎNG VẤN

Bảng 1. Cơ cấu mẫu phỏng vấn

Nhóm đối tượng	Số lượng	Ký hiệu
Trọng tài viên lao động	8	TTV01–TTV08
Chuyên gia/nhà nghiên cứu	6	CG1–CG6
Đại diện NLĐ/NSDLĐ	20	DD01–DD20
Tổng cộng	**34**	

Bảng 2. Tổng hợp kết quả phỏng vấn

Vấn đề	TTVLĐ (8)	Chuyên gia (6)	Tổ chức đại diện NLĐ/ NSDLĐ (20)	Nhận định tổng hợp
Mức độ sử dụng TTLĐ	8	6	20	Các nhóm cơ bản thống nhất rằng TTLĐ được sử dụng ở mức thấp, chưa trở thành phương thức quen thuộc khi phát sinh TCLĐ.
Nhận thức của các bên	7	3	8	Hạn chế về nhận thức và thông tin về TTLĐ được ghi nhận ở cả ba nhóm, phản ánh trực tiếp tình trạng NLĐ chưa biết đến HĐTTLĐ hoặc chưa nắm rõ trình tự, thủ tục. Đây là một yếu tố quan trọng làm giảm khả năng tiếp cận và lựa chọn TTLĐ.
Cơ cấu, tổ chức	8	6	0	TTVLĐ nhìn chung đánh giá cơ cấu ba bên hiện nay là phù hợp; trong khi

HĐTTLĐ				chuyên gia quan tâm nhiều hơn đến sự phân tán nguồn lực và tính thường trực của thiết chế, còn đại diện các bên ít đưa ra đánh giá trực tiếp về cơ cấu. Hạn chế nổi bật nằm ở tình trạng phân tán nguồn lực và hoạt động kiêm nhiệm khi số vụ việc thấp.
Độc lập, khách quan	8	6	0	TTVLĐ chủ yếu tự đánh giá họ độc lập, khách quan; vấn đề độc lập về phương diện thể chế được các chuyên gia đặt ra rõ hơn, nhất là về tổ chức, tài chính, cơ chế lựa chọn và xung đột lợi ích. Do đó, kết quả phỏng vấn thiên về yêu cầu tăng cường bảo đảm độc lập ở cấp độ thể chế, hơn là phủ nhận tính độc lập của từng TTVLĐ.
Chuyên nghiệp của TTVLĐ	8	5	9	Các nhóm cho rằng TTVLĐ có kiến thức chuyên môn nhưng còn hạn chế về kỹ năng, chỉ ra khoảng cách giữa kiến thức pháp luật lao động và kỹ năng giải quyết tranh chấp bằng trọng tài. Nhu cầu chuyên nghiệp hóa, đào tạo kỹ năng và đánh giá năng lực được thể hiện rõ, đặc biệt ở nhóm chuyên gia và đại diện các bên.
Tính chung thẩm, khả năng thi hành	5	4	17	Nhiều ý kiến cho rằng quyết định hiện nay chưa tạo được sự ràng buộc đủ mạnh và việc còn khả năng tiếp tục đưa vụ việc ra Tòa án làm giảm sức hấp dẫn của TTLĐ. Các chuyên gia đề xuất xác

quyết định				lập tính chung thẩm nhưng đặt trong cơ chế kiểm soát tư pháp giới hạn. Các bên quan tâm không chỉ đến việc có quyết định mà còn đến khả năng quyết định đó được thực hiện trên thực tế.
Nguyên nhân cốt lõi của việc sử dụng thấp	8	6	20	Các nhóm đều nhìn nhận nguyên nhân mang tính đa chiều, gồm nhận thức hạn chế, thói quen sử dụng thương lượng/hòa giải/giải quyết nội bộ, hoạt động HĐTTLĐ chưa thường xuyên, thiếu dữ liệu thực tiễn và đặc biệt là quyết định trọng tài chưa tạo được sự bảo đảm đủ mạnh về hiệu lực, thi hành. Có thể khái quát thành sự thiếu hụt lợi thế lựa chọn của TTLĐ trong tương quan với các phương thức quen thuộc.
Giải pháp	8	6	20	Các nhóm đề xuất tương đối thống nhất về: (1) tăng cường thông tin và khả năng tiếp cận; (2) chuyên nghiệp hóa, đào tạo TTVLĐ; (3) hoàn thiện tính chung thẩm và cơ chế thi hành. Bên cạnh đó là yêu cầu: (i) chuẩn hóa thủ tục trọng tài và (ii) xây dựng cơ sở dữ liệu thực tiễn về TTLĐ.
Định hướng mô hình tương lai	0	4	0	Nhóm chuyên gia đề xuất chuyển sang mô hình trọng tài cấp vùng/khu vực hoặc quốc gia. TTVLĐ và đại diện các bên tập trung nhiều hơn vào việc nâng cao chất lượng vận hành của mô hình hiện hành.

Bảng 3. Tổng hợp các nguyên nhân của mức độ sử dụng TTLĐ thấp

Nguyên nhân	TTVLĐ (8)	Chuyên gia (6)	Tổ chức đại diện NLĐ/ NSDLĐ (20)	Tổng số phiếu đề cập
Nhận thức về HĐTTLĐ/thông tin hạn chế	7	3	8	**18/34**
Quyết định giải quyết tranh chấp thiếu tính chung thẩm/khả năng thi hành	5	4	17	**26/34**
Thiếu kinh nghiệm, dữ liệu và tiền lệ thực tiễn	5	5	20	**30/34**
Chưa đạt đồng thuận của các bên	3	2	4	**9/34**
Các bên ưu tiên phương thức quen thuộc	4	4	10	**18/34**
TTLĐ chưa tạo được lợi thế lựa chọn rõ ràng	2	6	10	**18/34**
Thủ tục/quy trình TTLĐ chưa rõ	4	3	10	**17/34**
Nguyên nhân khác	3	2	7	**12/34**

Bảng 4. Các kiến nghị hoàn thiện pháp luật và mô hình TTLĐ

Nhóm giải pháp	TTVLĐ (8)	Chuyên gia (6)	Tổ chức đại diện NLĐ/ NSDLĐ (20)	Nội dung đề xuất
Đổi mới mô hình tổ chức	0	4	0	Nhóm chuyên gia đề xuất nghiên cứu chuyển từ mô hình HĐTTLĐ phân tán theo địa giới hành chính sang thiết chế TTLĐ theo vùng/khu vực hoặc thiết chế TTLĐ cấp quốc gia có

				các chi nhánh khu vực nhằm tập trung nguồn lực, tăng số lượng vụ việc và tạo điều kiện tích lũy kinh nghiệm. Một số ý kiến đề cập khả năng nghiên cứu mô hình TTLĐ tư trong dài hạn.
Tăng tính độc lập	1	3	0	TTVLĐ chủ yếu đánh giá mình độc lập, khách quan trong khi giải quyết tranh chấp; kiến nghị tập trung vào đào tạo, quy trình và điều kiện hoạt động. Chuyên gia đề xuất tăng các bảo đảm về độc lập chuyên môn, quy định xung đột lợi ích, công khai các quan hệ có khả năng ảnh hưởng đến tính khách quan và quyền yêu cầu thay đổi TTVLĐ. Một số ý kiến cũng đặt vấn đề phân định rõ quản lý hành chính với độc lập chuyên môn.
Chuyên nghiệp hóa TTLĐ	3	5	9	Đề xuất nâng cao tiêu chuẩn, chất lượng và tính chuyên nghiệp của TTVLĐ; chuyển dần từ hoạt động chủ yếu kiêm nhiệm sang chuyên nghiệp hơn; xây dựng tiêu chuẩn đầu vào, đánh giá năng lực, quy tắc đạo đức nghề nghiệp, cơ chế xử lý xung đột lợi ích và lựa chọn TTVLĐ phù hợp với từng loại tranh chấp. Các tổ chức đại diện

				chủ yếu đề nghị nâng cao chất lượng, kỹ năng và kinh nghiệm thực tế của TTVLĐ.
Hoàn thiện thủ tục	4	4	10	Đề nghị chuẩn hóa và đơn giản hóa trình tự, thủ tục, biểu mẫu, hướng dẫn rõ điều kiện và các bước giải quyết; bảo đảm quyền trình bày và tranh tụng của các bên. Một số chuyên gia đề xuất thủ tục rút gọn đối với tranh chấp đơn giản hoặc giá trị nhỏ; tiếp nhận hồ sơ điện tử, trao đổi tài liệu và phiên họp trực tuyến trong trường hợp phù hợp.
Tăng tính chung thẩm	3	5	17	Xác định rõ tính chung thẩm và hiệu lực ràng buộc của quyết định Ban TTLĐ, đồng thời giới hạn phạm vi Tòa án kiểm soát đối với những vi phạm nghiêm trọng về thẩm quyền, thủ tục hoặc nguyên tắc tố tụng cơ bản, thay vì xét xử lại toàn bộ tranh chấp.
Cơ chế thi hành	3	5	17	Kiến nghị thiết lập cơ chế bảo đảm thi hành quyết định trọng tài, nhất là trường hợp một bên không tự nguyện thực hiện. Đây được xem là điều kiện quan trọng để nâng cao giá trị thực tế của quyết định và tạo niềm tin cho các bên khi lựa chọn TTLĐ.

Tăng khả năng tiếp cận	8	3	14	Tăng cường truyền thông, phổ biến và hướng dẫn về vai trò, lợi ích, điều kiện và thủ tục TTLĐ; đưa thông tin về TTLĐ đến NLĐ, doanh nghiệp, cán bộ công đoàn và cán bộ làm công tác nhân sự; kết nối thông tin về TTLĐ với đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng, hòa giải và tư vấn pháp luật.
Công khai dữ liệu/quyết định	3	3	11	Đề nghị xây dựng cơ sở dữ liệu về các vụ việc được giải quyết bằng TTLĐ, thống kê kết quả và trong phạm vi phù hợp, công khai các quyết định đã được ẩn danh. Dữ liệu được kỳ vọng vừa giúp chứng minh hiệu quả thực tế, vừa phục vụ nghiên cứu, đào tạo và tạo nguồn tham khảo cho việc áp dụng pháp luật thống nhất.
Đào tạo, bồi dưỡng	8	6	11	Tăng cường đào tạo, tập huấn TTVLĐ về pháp luật lao động và kỹ năng giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, đặc biệt là kỹ năng đánh giá chứng cứ, xét hỏi, thương lượng, quan hệ lao động tập thể và đạo đức nghề nghiệp; thực hiện đào tạo bắt buộc và định kỳ, gắn với đánh giá năng lực. Các TTVLĐ cũng đề nghị tăng cường trao đổi kinh nghiệm giữa các HĐTTLĐ.

Bảng 5. Tổng hợp kết quả phỏng vấn trọng tài viên lao động

Chủ đề	Phát hiện chính	Các ý kiến đáng chú ý
Vai trò của TTLĐ	Các TTV nhìn nhận TTLĐ là một phương thức giải quyết TCLĐ ngoài Tòa án, có tính chuyên môn và có thể bổ sung cho thương lượng, hòa giải và các phương thức giải quyết khác. Tuy nhiên, TTLĐ hiện chưa trở thành một lựa chọn quen thuộc của các bên.	TTV01 cho rằng TTLĐ là một phương thức cần thiết trong hệ thống giải quyết TCLĐ; TTV02, TTV03 nhìn nhận TTLĐ là cơ chế có thể được lựa chọn khi các phương thức khác không giải quyết được tranh chấp. TTV04-TTV08 đều cho rằng vai trò của TTLĐ về mặt pháp lý đã được xác lập nhưng mức độ hiện diện trong thực tiễn còn hạn chế.
Kinh nghiệm	Hầu như các TTVLĐ chưa từng tham gia giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Các hoạt động chủ yếu dừng lại ở tập huấn nâng cao kỹ năng, kinh nghiệm hoặc phối hợp các đơn vị liên quan phổ biến pháp luật lao động.	TTV02 đã tham gia 03 vụ giải quyết TCLĐ cá nhân, song có 01 vụ trả đơn do chưa thực hiện thủ tục hòa giải và 01 vụ hòa giải thành.
Tính đầy đủ của pháp luật và thủ tục	Các TTV cho rằng pháp luật cơ bản khá hoàn thiện; khó khăn chủ yếu nằm ở quy trình thực hiện, hồ sơ, biểu mẫu, hướng dẫn và kỹ năng áp dụng. Một số trường hợp còn gặp vướng mắc về điều kiện để HĐTTLĐ tiếp nhận vụ việc.	TTV01 cho rằng người lao động gặp khó khăn trong việc tiếp cận và thực hiện thủ tục. TTV02, TTV03 phản ánh trường hợp hồ sơ/vụ việc được trả lại do chưa đáp ứng yêu cầu về hòa giải trước đó. TTV04-TTV06 đều đề cập sự chưa rõ ràng của thủ tục, biểu mẫu và hướng dẫn. TTV07, TTV08 đề xuất chuẩn hóa biểu mẫu, quy trình để các bên dễ

		tiếp cận hơn.
Mô hình HĐTTLĐ cấp tỉnh	Phần lớn TTV đánh giá cơ cấu HĐTTLĐ cấp tỉnh về cơ bản phù hợp, vì bảo đảm sự hiện diện của các bên và thuận lợi về mặt địa bàn. Tuy nhiên, khi số vụ việc ít, mô hình này gặp khó khăn trong duy trì hoạt động thường xuyên và tích lũy kinh nghiệm.	TTV01–TTV06 cơ bản đánh giá cơ cấu hiện nay phù hợp. TTV04, TTV05, TTV06 đặc biệt phản ánh tình trạng HĐTTLĐ ít có vụ việc để hoạt động và TTV ít có cơ hội thực hành. TTV07, TTV08 cũng đề cập việc HĐTTLĐ chưa hoạt động thường xuyên và mức độ nhận diện còn thấp.
Tính độc lập, khách quan, chuyên nghiệp của TTLĐ	Các TTV cho rằng cơ chế ba bên phù hợp với đặc thù QHLĐ và tạo sự tham gia của đại diện Nhà nước, NLĐ và NSDLĐ. Tuy nhiên, yêu cầu về tính khách quan, độc lập của TTV vẫn cần được bảo đảm trong quá trình giải quyết vụ việc.	TTV01–TTV06 đều đánh giá cơ cấu ba bên là phù hợp. Các TTV tự đánh giá về cơ bản bảo đảm tính độc lập, khách quan khi thực hiện nhiệm vụ. Tuy nhiên, TTV07 lưu ý cần có điều kiện tổ chức, tài chính phù hợp để hạn chế sự phụ thuộc; TTV08 cũng nhấn mạnh yêu cầu bảo đảm điều kiện hoạt động của HĐTTLĐ.
Hiệu lực của quyết định	Đây là vấn đề nổi bật nhất từ thực tiễn của các TTV đã trực tiếp tham gia giải quyết vụ việc. Một số quyết định/kết quả giải quyết không được bên tranh chấp chấp nhận, dẫn đến việc tiếp tục lựa chọn Tòa án. Điều này làm giảm tính thuyết phục của TTLĐ với tư cách một cơ chế giải quyết tranh chấp.	TTV01 cho biết có vụ việc đã giải quyết nhưng người lao động không chấp nhận kết quả và sau đó đưa vụ việc ra Tòa án. TTV03 cũng phản ánh trường hợp người lao động không chấp nhận quyết định và tiếp tục lựa chọn Tòa án. TTV05, TTV06, TTV07, TTV08 đều đề cập hạn chế về tính chung thẩm/khả năng bảo đảm thực hiện kết quả. Đây là cơ sở thực tiễn đáng chú ý

		cho nhận định rằng hiệu lực của kết quả trọng tài hiện chưa tạo được mức độ ổn định và bảo đảm thực hiện tương xứng với kỳ vọng về một cơ chế trọng tài.
Nguyên nhân sử dụng TTLĐ còn thấp	Các TTV xác định nhiều nguyên nhân đồng thời: (i) các bên chưa biết hoặc chưa hiểu về TTLĐ; (ii) chưa có sự đồng thuận lựa chọn trọng tài; (iii) thói quen lựa chọn thương lượng, hòa giải hoặc giải quyết nội bộ; (iv) số vụ việc ít; (v) HĐTTLĐ chưa hoạt động thường xuyên; (vi) thiếu cơ chế bảo đảm thực hiện kết quả; và (vii) TTLĐ chưa tạo ra lợi thế lựa chọn đủ rõ so với các phương thức khác.	TTV01–TTV03 nhấn mạnh nhận thức, sự đồng thuận và khả năng bảo đảm thực hiện kết quả. TTV04–TTV06 bổ sung thói quen thương lượng/hòa giải, số vụ việc ít, HĐTTLĐ hoạt động chưa thường xuyên và tính chung thẩm chưa rõ. TTV07, TTV08 nhấn mạnh việc các bên chủ yếu lựa chọn thương lượng, hòa giải hoặc giải quyết nội bộ, trong khi TTLĐ thiếu cơ chế bảo đảm thi hành và thiếu dữ liệu thực tiễn.
Định hướng hoàn thiện	Các TTV có sự thống nhất khá cao về nhóm giải pháp trước mắt: tăng cường truyền thông; đào tạo kỹ năng trọng tài; chuẩn hóa thủ tục, biểu mẫu; tăng trao đổi kinh nghiệm giữa các HĐTTLĐ; xây dựng cơ sở dữ liệu và từng bước nâng cao tính chuyên nghiệp của TTV. Một số TTV đồng thời đề cập yêu cầu hoàn thiện cơ chế bảo đảm thực hiện kết quả.	TTV01–TTV06 đều đề xuất tăng cường đào tạo, phổ biến và trao đổi kinh nghiệm. TTV06 đề xuất chuẩn hóa biểu mẫu. TTV07 đề cập cơ sở dữ liệu, kiểm soát chất lượng và bảo đảm điều kiện hoạt động. TTV08 cũng đề xuất tăng cường trao đổi kinh nghiệm và xây dựng dữ liệu. Các ý kiến này cho thấy định hướng hoàn thiện được nhìn nhận trước hết từ khả năng vận hành thực tế của thiết chế, chứ không chỉ từ việc sửa đổi quy định pháp luật.

Bảng 6. Tổng hợp kết quả phỏng vấn chuyên gia/nhà nghiên cứu

Vấn đề	Phát hiện chính	Số lượng	Các ý kiến đáng chú ý
Vai trò của TTLĐ	TTLĐ được nhìn nhận là cơ chế giải quyết TCLĐ ngoài Tòa án; kết hợp tính chuyên môn với tính linh hoạt của thủ tục.	6/6	CG1: TTLĐ là cơ chế nằm giữa tự thỏa thuận và xét xử của Tòa án, kết hợp chuyên môn với linh hoạt. CG2: TTLĐ tạo thêm lựa chọn, chuyên môn hóa giải quyết tranh chấp và linh hoạt hơn tố tụng tư pháp. CG3: TTLĐ là cơ chế bên cạnh hòa giải viên và Tòa án, tạo thêm lựa chọn cho các bên. CG4: TTLĐ góp phần hài hòa QHLĐ và giảm tải cho Tòa án.
Tính đầy đủ của pháp luật	Pháp luật đã hình thành khung pháp lý cơ bản nhưng còn thiếu tính đồng bộ và một số quy định vận hành, nhất là về thủ tục, chứng cứ, hiệu lực và thi hành quyết định.	6/6	CG1: pháp luật tương đối hoàn chỉnh nhưng cần hoàn thiện chứng cứ, thủ tục chứng minh và cơ chế thi hành. CG3: quy định hiện còn ở mức tổng quát, cần thêm hướng dẫn để bảo đảm khả thi. CG4: cần bổ sung quy định về địa điểm, phiên họp, chứng cứ và chứng cứ điện tử. CG6: bất cập lớn nhất không phải thiếu một quy định riêng lẻ mà là sự thiếu đồng bộ giữa thẩm quyền - tổ chức - thủ tục - độc lập - hiệu lực - thi hành.
Mô hình	Mô hình cấp tỉnh có ưu	6/6	CG1: cấp tỉnh phù hợp với địa

HĐTTLĐ cấp tỉnh	điểm phù hợp địa bàn QHLĐ, nhưng bộc lộ hạn chế khi số vụ việc thấp, nguồn lực phân tán và khó hình thành đội ngũ chuyên nghiệp.		bàn quan hệ lao động nhưng quy mô địa phương không phải lúc nào tương ứng với nhu cầu trọng tài; thiên về mô hình khu vực. CG2/CG4: phân tán theo địa giới hành chính làm khó tích lũy kinh nghiệm. CG6: mô hình cấp tỉnh phù hợp trong giai đoạn hình thành nhưng về dài hạn nên nghiên cứu trung tâm trọng tài quốc gia hoặc khu vực.
Tính độc lập, khách quan	Cơ chế ba bên được đánh giá đảm bảo tính đại diện và cân bằng lợi ích. Ngân sách nhà nước được nhìn nhận vừa bảo đảm điều kiện duy trì thiết chế công, vừa đặt ra yêu cầu thiết kế cơ chế tài chính để tránh sự phụ thuộc quá mức vào cơ quan hành chính.	6/6	CG1: Nhà nước bảo đảm kinh phí không đồng nghĩa với phụ thuộc về chuyên môn; vấn đề là cách phân bổ và quản trị nguồn lực. CG2: cơ chế ba bên không làm mất tính độc lập nhưng nếu tổ chức, nhân sự, tài chính đều phụ thuộc sâu vào hành chính thì có nguy cơ ảnh hưởng nhận thức về tính độc lập. CG4: ba bên phản ánh đặc trưng của QHLĐ và có thể tạo tính đại diện xã hội rộng hơn. CG6: ba bên có giá trị về đại diện nhưng cần phân định rõ độc lập chuyên môn với quản lý hành chính; nếu phụ thuộc hoàn toàn ngân sách nhà nước có thể làm thiết chế mang dáng dấp hành chính.

Địa vị pháp lý của quyết định	Phần lớn ý kiến cho rằng địa vị pháp lý và hiệu lực thực tế của quyết định hiện chưa tương thích đầy đủ với bản chất của trọng tài, nhất là do tính chung thẩm và cơ chế thi hành chưa rõ, chưa đủ mạnh.	6/6	CG2: nếu kết quả còn phụ thuộc đáng kể vào sự tự nguyện thực hiện và thiếu cơ chế bảo đảm thi hành thì có sự không tương thích giữa tên gọi, chức năng và hiệu lực thực tế. CG4: quyết định chưa có cơ chế cưỡng chế thi hành đủ mạnh. CG6: một thiết chế được gọi là trọng tài nhưng kết quả không có cơ chế bảo đảm thực hiện mạnh sẽ không tương thích với bản chất tài phán của trọng tài.
Nguyên nhân sử dụng thấp	Nguyên nhân được nhìn nhận theo hướng đa yếu tố, trong đó nổi bật là nhận thức hạn chế, thói quen lựa chọn phương thức quen thuộc, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, yêu cầu đồng thuận của các bên và đặc biệt là hiệu lực, khả năng thi hành quyết định chưa đủ mạnh.	6/6	CG1: TTLĐ chưa tạo được lợi thế đủ rõ về tốc độ, chuyên môn, chi phí và khả năng bảo đảm thực hiện. CG2: thiết kế thể chế chưa đủ hấp dẫn → ít vụ việc → thiếu kinh nghiệm → thiếu niềm tin → tiếp tục ít lựa chọn. CG3: nhận thức, tâm lý e ngại, quyết định không chung thẩm và thiếu cơ chế cưỡng chế. CG6: nhận thức, uy tín chưa cao, đội ngũ kiêm nhiệm, yêu cầu đồng thuận của hai bên và khả năng thi hành hạn chế.
Định hướng hoàn	Định hướng chung tập trung vào đổi mới tổ chức theo hướng chuyên	6/6	CG1: đề xuất HĐTTLĐ vùng/khu vực, đào tạo TTV, cơ chế bảo đảm thi hành và cơ sở dữ

thiện	nghiệp/khu vực hoặc quốc gia; chuyên nghiệp hóa TTV; hoàn thiện thủ tục; xác lập rõ tính chung thẩm; thiết lập cơ chế thi hành và tăng cường cơ sở dữ liệu, thông tin về TTLĐ.		liệu quốc gia. CG2: chuyển dần sang thiết chế chuyên nghiệp quốc gia/khu vực, đào tạo bắt buộc, quy tắc đạo đức, thủ tục đơn giản và quyết định chung thẩm. CG3: chú trọng chuyên nghiệp hóa, thủ tục phù hợp, kiểm soát tư pháp và cơ sở dữ liệu quốc gia. CG6: chuyển từ HĐTTLĐ theo địa giới hành chính sang thiết chế chuyên nghiệp quốc gia/khu vực, TTV chuyên nghiệp, thủ tục đơn giản, chung thẩm và thi hành rõ ràng.

Bảng 7. Tổng hợp kết quả phỏng vấn các tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ

Chủ đề	Nội dung	Số lượng	Các phát hiện chính và ý kiến đáng chú ý
1. Nhận thức về vai trò TTLĐ	Biết/đánh giá được vai trò; chưa có đánh giá do chưa sử dụng	18/20 có đánh giá; 2/20 chưa có đánh giá	Phần lớn nhận thức TTLĐ là một phương thức giải quyết TCLĐ ngoài Tòa án, tạo thêm lựa chọn cho các bên, có ưu điểm về tính linh hoạt, chuyên môn và có thể góp phần giảm tải cho Tòa án. Tuy nhiên, 02 đại diện NLĐ cho biết "chưa từng sử dụng nên chưa có đánh giá". Đáng chú ý, DD08 nhận định TTLĐ có ưu thế "nhanh, linh hoạt, thủ tục đơn giản"; DD04 cho rằng đây là phương thức ngoài Tòa án, "giảm tải cho Tòa án".
2. Kinh nghiệm	Đã/chưa trực tiếp	1/20 đã tham gia;	Kinh nghiệm thực tế của các tổ chức đại diện là rất hạn chế. Chỉ DD08 cho biết "Đã từng

sử dụng	tham gia vụ việc tại TTLĐ	19/20 chưa tham gia	tham gia 01 vụ"; 19 người còn lại chưa từng tham gia. Đây là cơ sở quan trọng để lý giải tình trạng thiếu kinh nghiệm, thiếu dữ liệu thực tiễn và khó hình thành niềm tin đối với TTLĐ.
3. Đánh giá hoạt động HĐTTLĐ	Tích cực; hạn chế/chưa phổ biến; chưa đánh giá	18/20 đánh giá hoạt động còn hạn chế/chưa phổ biến; 2/20 chưa có đánh giá trực tiếp	Nhận định nổi bật là HĐTTLĐ chưa hoạt động phổ biến, số lượng vụ việc thấp, chưa tạo được uy tín và mức độ nhận diện chưa cao. Một số ý kiến cho rằng HĐTTLĐ "hoạt động ít, hầu như không có vụ việc"; một số khác cho rằng hoạt động "chưa sôi nổi". DD10 và DD02 không đưa ra đánh giá.
4. Nguyên nhân ít sử dụng	Nhận thức; đồng thuận; hiệu lực/thi hành; thủ tục; thói quen lựa chọn phương thức khác; thiếu dữ liệu	20/20 đề cập ít nhất một nguyên nhân	Các nguyên nhân được đề cập có tính đa chiều, trong đó nổi bật nhất là: thiếu dữ liệu và kinh nghiệm thực tiễn (20/20); hiệu lực và khả năng bảo đảm thi hành quyết định (17/20); thủ tục, quy trình chưa rõ (10/20); các bên vẫn quen lựa chọn thương lượng, hòa giải, giải quyết nội bộ hoặc Tòa án (10/20); nhận thức/thông tin hạn chế (8/20); khó đạt sự đồng thuận lựa chọn trọng tài (4/20). Một ý kiến đáng chú ý cho rằng HĐTTLĐ chưa tạo được "uy tín, thương hiệu, niềm tin" do thiếu kết quả thực tiễn để kiểm chứng.
5. Khó khăn khi giới thiệu TTLĐ	Thiếu thông tin; thiếu dữ liệu; khó	19/20	Đây là một trong những phát hiện rõ nhất. Các tổ chức đại diện khó đưa ra khuyến nghị thuyết phục vì thiếu số liệu về số vụ, kết quả giải quyết và tình trạng thi hành quyết định.

	chứng minh hiệu quả; chưa tạo niềm tin; thủ tục chưa rõ		DD08 nêu "chưa có nhiều thông tin thực tiễn chứng minh hiệu quả của TTLĐ để tạo uy tín, thương hiệu, niềm tin". DD16 nhận định khó chứng minh giá trị thực tế của trọng tài bằng "những kết quả và kinh nghiệm đã được kiểm chứng".
6. Điều kiện để lựa chọn	Chung thẩm/hiệu lực; bảo đảm thi hành; nhanh, linh hoạt; thủ tục đơn giản; chuyên môn; khách quan; dễ tiếp cận	17/20 nhấn mạnh hiệu lực/thi hành; 10/20 nhấn mạnh thủ tục nhanh, đơn giản, linh hoạt	Khả năng bảo đảm thực hiện kết quả là điều kiện nổi bật nhất. Bên cạnh đó là thủ tục nhanh, linh hoạt, đơn giản, tính chuyên môn và khả năng tiếp cận. Một đại diện NLĐ (DD02) nhấn mạnh "mấu chốt là chúng tôi cần hiệu quả thực tế trong giải quyết tranh chấp". Đại diện NSDLĐ đề nghị "thiết kế thủ tục theo hướng nhanh, linh hoạt và bảo mật" và có cơ chế bảo đảm thi hành quyết định.
7. Kiến nghị	Truyền thông; hoàn thiện hiệu lực/thi hành; đào tạo TTV; hoàn thiện thủ tục; dữ liệu; chuyển đổi số	20/20	Kiến nghị tập trung vào 5 nhóm chính: (i) tăng cường truyền thông, phổ biến TTLĐ (13/20); (ii) bảo đảm hiệu lực và thi hành quyết định (17/20); (iii) nâng cao năng lực, kỹ năng TTVLĐ (9/20); (iv) đơn giản hóa, chuẩn hóa thủ tục (10/20); (v) xây dựng cơ sở dữ liệu, công khai số liệu và kết quả giải quyết (8/20). Một số ý kiến đề nghị chuyển đổi số trong quy trình trọng tài, tăng tính linh hoạt và đơn giản của thủ tục.