

**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**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế
Mã số: 938.01.07**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Hà Nội - 2026

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học:

PGS. TS. Nguyễn Hiền Phương

PGS.TS. Lê Thị Hoài Thu

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

*Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án tiến sĩ cấp
Trường, tại Trường Đại học Luật Hà Nội
vào hồi ngày tháng năm 202.....*

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- 1) Thư viện Quốc gia
- 2) Thư viện Trường Đại học Luật Hà Nội

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; Quan hệ lao động (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 tranh chấp lao động (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 thể¹. Trọng tài lao động (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 này². ILO khuyến khích các quốc gia xây dựng hệ thống giải 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 lý³.

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.

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*.

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.

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 ít⁴; 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. Trong bối cảnh Việt Nam đang hướng tới xây dựng QHLD 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.

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

- 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 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 QHLD.

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 tranh chấp lao động 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 trọng tài. 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 QHLD; 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 QHLD. 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 một số 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 Bộ luật Lao động 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 nghiên cứu tiếp theo trong lĩnh vực này.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Từ việc đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành 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. 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... Luận án đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, 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 đã tiếp cận giải quyết TCLĐ bằng trọng tài trên nhiều phương diện như khái niệm, bản chất pháp lý, đặc điểm, vai trò và vị trí của TTLĐ trong hệ thống giải quyết TCLĐ. Nhìn chung, các nghiên cứu đều xác định trọng tài là phương thức giải quyết tranh chấp có sự tham gia của bên thứ ba trung lập, được các bên lựa chọn và đưa ra quyết định có giá trị ràng buộc. TTLĐ được nhìn nhận là một phương thức có tính chuyên môn, linh hoạt, nhanh chóng, góp phần hạn chế xung đột, duy trì ổn định QHLD và giảm tải cho Tòa án.

Dưới góc độ ADR và so sánh với tố tụng tư pháp, các nghiên cứu nhấn mạnh những ưu điểm của trọng tài như thủ tục linh hoạt, thời gian giải quyết nhanh, tính chuyên môn và khả năng bảo mật, đồng thời chỉ ra sự đa dạng về mô hình TTLĐ trên thế giới, từ mô hình tự nguyện đến bắt buộc, từ thiết chế gắn với Nhà nước đến các tổ chức trọng tài độc lập. Nghiên cứu của ILO còn đặt TTLĐ trong hệ thống giải quyết TCLĐ đa tầng, kết hợp phòng ngừa, thương lượng, hòa giải, trọng tài và tư pháp nhằm bảo đảm tiếp cận công lý và hòa bình lao động.

Tại Việt Nam, các công trình đã bước đầu làm rõ vị trí, vai trò và những ưu điểm, hạn chế của TTLĐ, song chưa xây dựng được một hệ thống lý luận đầy đủ và thống nhất về bản chất, đặc điểm pháp lý của giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Một số vấn đề như mức độ thể hiện tính tự nguyện, tính độc lập, yếu tố tài phán, vai trò của Nhà nước và mối quan hệ giữa TTLĐ với hòa giải, Tòa án vẫn cần được tiếp tục nghiên cứu. Đây là cơ sở để luận án kế thừa, hệ thống hóa và phát triển khung lý luận về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài phù hợp với điều kiện Việt Nam.

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

Các công trình nghiên cứu lý luận pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài đã góp phần hình thành nền tảng quan trọng cho việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này. Nhìn chung, các nghiên cứu trong và ngoài nước đều tập trung làm rõ bản chất, vai trò và cơ chế vận hành của TTLĐ trong hệ thống giải quyết TCLĐ. Các công trình quốc tế cho thấy trọng tài là phương thức phổ biến, có thủ tục tương đối hoàn thiện, linh hoạt và được sử dụng rộng rãi, với hai mô hình cơ bản là trọng tài tự nguyện và trọng tài bắt buộc; đồng thời nhấn mạnh mối liên hệ chặt chẽ giữa hòa giải và trọng tài trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu chủ yếu tiếp cận TTLĐ trong tổng thể pháp luật về giải quyết TCLĐ, đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể, qua đó làm rõ các nguyên tắc như ưu tiên thương lượng, hòa giải và quyền tự định đoạt của các bên.

Một số luận án và luận văn đã bước đầu hệ thống hóa các vấn đề lý luận như khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc, thẩm quyền và trình tự thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, đồng thời có sự so sánh với pháp luật quốc tế để đề xuất định hướng hoàn thiện.

Tuy nhiên, các công trình hiện có vẫn còn những hạn chế nhất định: chủ yếu tiếp cận trọng tài như một bộ phận trong cơ chế giải quyết TCLĐ mà chưa đi sâu vào các yếu tố đặc thù của pháp luật về trọng tài; thiếu các nghiên cứu toàn diện về nguyên tắc pháp luật, nội dung điều chỉnh và các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật về TTLĐ. Do đó, cần tiếp tục nghiên cứu một cách hệ thống và chuyên sâu hơn nhằm hoàn thiện khung lý luận pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài trong bối cảnh mới.

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 và thực tiễn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài ở Việt Nam đã tiếp cận vấn đề trên nhiều phương diện như phân tích quy định pháp luật, tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLĐ), cũng như đánh giá hiệu quả áp dụng trong thực tiễn. Nhìn chung, các nghiên cứu đã làm rõ những thành tựu bước đầu của pháp luật hiện hành, đặc biệt sau khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực, với các thay đổi về thẩm quyền, cơ cấu tổ chức và trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp bằng trọng tài.

Tuy nhiên, các công trình cũng chỉ ra nhiều hạn chế mang tính hệ thống. Trước hết, quy định pháp luật về trọng tài còn bất cập, như mô hình tổ chức HĐTTLĐ theo đơn vị hành chính chưa hợp lý, thủ tục còn phức tạp, thẩm quyền còn hạn chế và đặc biệt là thiếu cơ chế cưỡng chế thi hành phán quyết trọng tài. Bên cạnh đó, thực tiễn áp dụng cho thấy phương thức trọng tài chưa được sử dụng phổ biến, số lượng vụ việc giải quyết còn rất ít, xuất phát từ cả nguyên nhân pháp lý (quy định chưa rõ ràng, thiếu bảo đảm thi hành) và nguyên nhân thực tiễn (năng lực trọng tài viên, nhận thức và mức độ tin cậy của các bên còn hạn chế).

Các nghiên cứu cũng cho thấy sự kế thừa và phát triển của pháp luật qua các giai đoạn, đồng thời cung cấp nhiều gợi mở từ kinh nghiệm quốc tế và cơ chế ba bên trong tổ chức, vận hành trọng tài. Tuy vậy, các công trình hiện có chủ yếu tiếp cận từng khía cạnh riêng lẻ, chưa phân tích toàn diện mối quan hệ giữa quy định pháp luật và hiệu quả thực tiễn. Do đó, cần tiếp tục nghiên cứu theo hướng tích hợp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả cơ chế trọng tài trong giải quyết TCLĐ 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 về hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài tiếp cận theo hai hướng chính: hoàn thiện khuôn khổ

pháp lý và nâng cao hiệu quả tổ chức, thực thi cơ chế TTLĐ. Các nghiên cứu quốc tế, đặc biệt từ ILO, nhấn mạnh vai trò của trọng tài tự nguyện như một cơ chế linh hoạt, hiệu quả, cần được thiết kế gắn với mục tiêu duy trì quan hệ lao động ổn định, đề cao sự tự chủ của các bên và hạn chế can thiệp mang tính cưỡng chế của Nhà nước.

Ở Việt Nam, nhiều công trình đã đề xuất hoàn thiện pháp luật theo hướng đồng bộ hơn, bao gồm xây dựng đạo luật riêng về TTLĐ, mở rộng thẩm quyền của trọng tài (đặc biệt đối với tranh chấp lao động cá nhân), và hoàn thiện các yếu tố như tổ chức, thủ tục, thỏa thuận trọng tài. Một trong những vấn đề trọng tâm được chỉ ra là cần nâng cao giá trị pháp lý và cơ chế bảo đảm thi hành phán quyết trọng tài - yếu tố có ý nghĩa quyết định đến niềm tin và mức độ sử dụng cơ chế này trong thực tiễn.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu cũng nhấn mạnh mối liên hệ chặt chẽ giữa hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi. Việc nâng cao hiệu quả TTLĐ không chỉ phụ thuộc vào quy định pháp luật mà còn đòi hỏi cải thiện tổ chức HĐTTLĐ, nâng cao năng lực trọng tài viên, bảo đảm điều kiện hoạt động và xây dựng các thiết chế hỗ trợ chuyên nghiệp, minh bạch. Tổng thể, xu hướng nghiên cứu chuyển từ hoàn thiện quy định đơn thuần sang bảo đảm hiệu quả vận hành thực chất của cơ chế trọng tài trong bối cảnh mới.

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

Các công trình trong và ngoài nước đã nghiên cứu giải quyết TCLĐ bằng TTLĐ trên các phương diện lý luận, pháp luật, thực tiễn và kinh nghiệm quốc tế. Kết quả nghiên cứu đã làm rõ khái niệm, bản chất, đặc điểm, vai trò của TTLĐ; các mô hình tổ chức TTLĐ; đồng thời phân tích những vấn đề về chủ thể, thẩm quyền, phạm vi tranh chấp, trình tự, thủ tục, quyết định và thi hành quyết định trọng tài.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu đã làm rõ quá trình hình thành, phát triển của pháp luật về TTLĐ và những bất cập trong tổ chức, hoạt động của HĐTTLĐ. Một số nghiên cứu sau BLLĐ 2019 đã bước đầu đánh giá cơ chế TTLĐ hiện hành và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật.

Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu tiếp cận từng vấn đề hoặc từng loại TCLĐ, chưa phân tích đầy đủ mối quan hệ giữa thiết kế pháp luật - tổ chức thực hiện - khả năng lựa chọn của các bên - hiệu quả thực tế. Đặc biệt, nguyên nhân TTLĐ đã được pháp luật ghi nhận nhưng vẫn ít được sử dụng chưa được lý giải một cách hệ thống. Đây là khoảng trống nghiên cứu mà luận án tập trung giải quyết.

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

Luận án kế thừa có chọn lọc nhiều kết quả nghiên cứu quan trọng. Về mặt lý luận, các công trình trước đã làm rõ khái niệm, phân loại TCLĐ và vai trò của cơ chế giải quyết TCLĐ trong việc duy trì quan hệ lao động ổn định. Đồng thời, các nghiên cứu cũng chỉ ra ưu điểm của TTLĐ so với hòa giải và tòa án như tính linh hoạt,

chuyên môn và nhanh chóng. Về thực trạng pháp luật, luận án tiếp thu các phân tích về nguyên tắc, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, dù còn rời rạc. Ngoài ra, các đánh giá thực tiễn cho thấy TTLĐ ở Việt Nam chưa phát huy hiệu quả do hạn chế về nhận thức, quy định pháp luật chưa đồng bộ và tổ chức thực hiện còn yếu. Những kiến nghị hoàn thiện pháp luật và kinh nghiệm quốc tế cũng được luận án kế thừa để phát triển sâu hơn.

2.3. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Xây dựng hệ thống lý luận hoàn chỉnh về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài như một thiết chế độc lập; làm rõ pháp luật điều chỉnh, bao gồm thẩm quyền, tổ chức, thủ tục và hiệu lực phán quyết trọng tài; đồng thời phân tích toàn diện thực trạng pháp luật theo Bộ luật Lao động 2019.

Đánh giá thực tiễn áp dụng, chỉ ra nguyên nhân khiến TTLĐ chưa phổ biến.

Đề xuất mô hình và các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả TTLĐ, gắn với bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, nhằm xây dựng một khung lý luận và thực tiễn đồng bộ, khả thi cho Việt Nam.

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

3.1. Lý thuyết nghiên cứu

Luận án dựa trên bốn nhóm lý thuyết chính. (i) Lý thuyết tự do ý chí; (ii) Lý thuyết quan hệ lao động công nghiệp; (iii) Lý thuyết giải quyết tranh chấp thay thế; (iv) Lý thuyết về trình tự công bằng.

3.2. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Luận án đặt ra các câu hỏi nghiên cứu tương ứng với các giả thuyết.

Luận án tập trung vào 05 nhóm vấn đề: (1) bản chất pháp lý của TTLĐ; (2) nội dung và yêu cầu của pháp luật về TTLĐ; (3) nguyên nhân TTLĐ được sử dụng hạn chế trên thực tế; (4) mô hình TTLĐ phù hợp với Việt Nam; và (5) định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.

Các giả thuyết nghiên cứu cho rằng hiệu quả TTLĐ phụ thuộc vào sự đồng bộ của pháp luật, tính độc lập và chuyên nghiệp của thiết chế, khả năng tiếp cận và niềm tin của các bên. Vì vậy, Việt Nam cần hướng tới mô hình TTLĐ tự nguyện, chuyên nghiệp, độc lập tương đối, có quyết định chung thẩm và cơ chế thi hành hiệu quả, phù hợp với điều kiện thực tiễn Việt Nam.

KẾT LUẬN TỔNG QUAN

Hiện nay, có rất nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài song vẫn rất ít công trình nghiên cứu một cách toàn diện và chuyên sâu về pháp luật giải quyết TCLĐ bằng trọng tài lý luận, nội dung pháp luật đến thực tiễn thực hiện.

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

Trọng tài được hiểu là phương thức giải quyết tranh chấp thông qua bên thứ ba trung lập có thẩm quyền đưa ra phán quyết ràng buộc. Trong lĩnh vực lao động, 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 QHLD.

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

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

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

Thứ ba, thủ tục giải quyết linh hoạt, đơn giản.

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.

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 QHLD hiện đại.

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

TTLĐ được chia theo nhiều tiêu chí.

Theo tính chất tham gia của các bên, gồm: (i) trọng tài tự nguyện - phát sinh từ sự thỏa thuận của các bên và phổ biến trong thực tiễn; với các đặc trưng: thẩm quyền phát sinh từ thỏa thuận, giá trị ràng buộc phán quyết dựa trên sự chấp nhận trước, tính linh hoạt cao trong thủ tục. (ii) trọng tài bắt buộc - do Nhà nước áp đặt trong một số trường hợp nhằm bảo vệ lợi ích công cộng hoặc hạn chế đình công.

Theo hình thức tổ chức, gồm: (i) trọng tài quy chế - có tổ chức thường trực, có điều lệ hoạt động rõ ràng, có danh sách trọng tài viên, hoạt động ổn định, mang tính thể chế; (ii) trọng tài vụ việc - được thành lập để giải quyết một tranh chấp cụ thể và chấm dứt sau khi hoàn thành nhiệm vụ. Mỗi mô hình phản ánh mức độ can thiệp khác nhau của Nhà nước cũng như sự linh hoạt của cơ chế giải quyết tranh chấp.

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

TTLĐ giữ vị trí trung gian quan trọng trong hệ thống giải quyết TCLĐ. Trước hết, cơ chế này bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên, cho phép họ chủ động lựa chọn phương thức, trọng tài viên và quy trình giải quyết. Đồng thời, trọng tài góp phần bảo vệ quyền và lợi ích của các bên, đặc biệt thông qua cách tiếp cận mềm dẻo, cân bằng lợi ích và hạn chế tính đối kháng, từ đó duy trì và ổn định quan hệ lao động. Bên cạnh đó, trọng tài giúp giải quyết tranh chấp nhanh chóng, tiết kiệm chi phí và giảm tải cho hệ thống tòa án, đồng thời hạn chế chi phí cơ hội do gián đoạn sản xuất - kinh doanh.

Đặc biệt, TTLĐ còn đóng vai trò quan trọng trong việc kiểm soát và thay thế đình công, cung cấp một cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả nhằm ngăn ngừa xung đột leo thang. Đồng thời, nó hỗ trợ và thúc đẩy thương lượng tập thể, tạo áp lực thể chế buộc các bên đàm phán thiện chí và cung cấp giải pháp khi thương lượng thất bại.

1.2. Một số 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

Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được nhìn nhận không chỉ là tập hợp các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp, mà còn là một thiết chế pháp lý phản ánh cách thức Nhà nước tổ chức, kiểm soát và phân bổ quyền lực trong quan hệ lao động. Trong khoa học pháp lý hiện đại, pháp luật là công cụ thể chế hóa chính sách, do đó pháp luật về TTLĐ vừa mang tính kỹ thuật tổ tụng, vừa thể hiện định hướng điều tiết quan hệ lao động của Nhà nước. Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là hệ thống các nguyên tắc, quy phạm và thiết chế điều chỉnh việc xác lập thẩm quyền, tổ chức hoạt động, trình tự thủ tục và hiệu lực của trọng tài, đồng thời xác định mức độ tự chủ của các bên và mức độ can thiệp của Nhà nước nhằm bảo đảm giải quyết tranh chấp công bằng, hiệu quả và duy trì quan hệ lao động ổn định.

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

Trước hết, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài là sự kết hợp giữa quyền tự định đoạt của các bên và sự kiểm soát của Nhà nước.

Thứ hai, pháp luật về trọng tài lao động mang tính liên ngành, thể hiện sự giao thoa giữa pháp luật lao động, pháp luật tố tụng và pháp luật về tổ chức quyền lực nhà nước.

Thứ ba, hệ thống này có tính linh hoạt cao trong thiết kế thủ tục, nhưng đồng thời vẫn duy trì cơ chế kiểm soát hợp pháp thông qua khả năng tòa án xem xét, hủy phán quyết trong những trường hợp nhất định.

Thứ tư, pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài hướng tới bảo đảm đồng thời việc giải quyết tranh chấp và duy trì QHLD.

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

Giải quyết TCLĐ bằng trọng tài phải tuân thủ một số nguyên tắc cơ bản. Gồm: Nguyên tắc bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên; Nguyên tắc bảo đảm tính độc lập của trọng tài viên; Nguyên tắc bảo đảm tính minh bạch, khách quan, nhanh chóng và đúng pháp luật; Nguyên tắc bảo mật thông tin; Nguyên tắc giải quyết một lần và bảo đảm tính chung thẩm của phán quyết trọng tài; Nguyên tắc công bằng thực chất.

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

Pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài bao gồm các quy định về chủ thể, thẩm quyền, trình tự thủ tục và hiệu lực của phán quyết. Thông thường, các quy định về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài được ghi nhận trong các đạo luật về lao động hay trong các đạo luật về tổ tụng lao động, tổ tụng trọng tài của các quốc gia. Có quốc gia quy định trong Luật về QHLD, Luật về điều chỉnh QHLD. Có quốc gia quy định trong luật giải quyết TCLĐ. Có nước quy định trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ bằng trọng tài như là một phần trong Bộ luật Lao động.

i) Chủ thể giải quyết tranh chấp lao động 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.

Trọng tài có thể được tổ chức theo nhiều mô hình khác nhau (tư, nhà nước hoặc kết hợp), nhưng đều phải bảo đảm tính độc lập, chuyên môn và uy tín.

Pháp luật các nước đều đặt ra yêu cầu tương đối thống nhất về tiêu chuẩn và điều kiện của trọng tài viên như: trình độ chuyên môn về pháp luật và QHLD; kinh nghiệm thực tiễn; phẩm chất đạo đức; uy tín nghề nghiệp; năng lực xã hội và khả năng dung hòa lợi ích, duy trì QHLD.

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

Thẩm quyền của trọng tài được xác định dựa trên phạm vi TCLĐ, có thể bao gồm cả tranh chấp cá nhân và tập thể, tranh chấp về quyền và lợi ích, với sự kết hợp giữa cơ chế tự nguyện và bắt buộc tùy theo từng hệ thống pháp luật, 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.

Pháp luật các quốc gia thường quy định theo hướng liệt kê các nhóm vấn đề thuộc thẩm quyền TTLĐ như: xác lập và chấm dứt QHLD; 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.

iii) Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp bằng trọng tài được thiết kế theo hướng linh hoạt nhưng vẫn bảo đảm các chuẩn mực tổ tụng cơ bản.

Thủ tục này thường bao gồm các giai đoạn như: xác định thời hiệu yêu cầu, thụ lý vụ việc, thu thập và đánh giá chứng cứ, tổ chức phiên điều trần và ban hành phán

quyết. Thời hiệu yêu cầu thường được tính từ thời điểm chủ thể biết hoặc phải biết quyền lợi bị xâm phạm, đồng thời có cơ chế gia hạn trong trường hợp bất khả kháng. Thời hạn giải quyết thường ngắn, dao động từ 15 đến 45 ngày tùy quốc gia, nhằm bảo đảm tính kịp thời và hạn chế kéo dài tranh chấp.

Trong quá trình giải quyết, các bên có nghĩa vụ cung cấp chứng cứ, trong khi trọng tài viên có quyền chủ động xác minh, thu thập và đánh giá chứng cứ, kể cả yêu cầu bên nắm giữ thông tin phải cung cấp nhằm bảo vệ bên yếu thế. Phiên điều trần là trung tâm của quá trình tố tụng, nơi các bên trình bày lập luận và chứng cứ; trọng tài viên đóng vai trò chủ động trong việc điều hành, định hướng và rút ngắn quá trình giải quyết. Phán quyết trọng tài được ban hành trên cơ sở xem xét toàn diện chứng cứ và các yếu tố pháp lý - xã hội, có tính ràng buộc và hướng tới giải pháp công bằng, hợp lý.

iv) Hiệu lực phán quyết trọng tài lao động.

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.

Phán quyết TTLĐ được xác lập trên cơ sở thỏa thuận trọng tài và được củng cố bởi hệ thống pháp luật quốc gia; mức độ bảo đảm tính ràng buộc có sự khác biệt đáng kể giữa các quốc gia.

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 trọng tài 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.

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

Các yếu tố ảnh hưởng đến quy định và thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài gồm: yếu tố kinh tế - xã hội; truyền thống pháp luật; mức độ phát triển của quan hệ lao động; hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lao động.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trong chương 1, nghiên cứu sinh đã nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài và pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài. Từ đó tạo nền tảng lý luận cho việc nghiên cứu các vấn đề về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết TCLĐ bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam ở chương sau.

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

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

HĐTTLĐ được thành lập ở cấp tỉnh do Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định nhằm bảo đảm tính chính danh và khả năng vận hành của thiết chế trọng tài lao động. Cơ chế xác định thẩm quyền theo địa giới hành chính làm hạn chế quyền lựa chọn HĐTTLĐ của các bên tranh chấp. Pháp luật chưa quy định rõ trách nhiệm khi HĐTTLĐ không được thành lập hoặc tái lập sau khi hết nhiệm kỳ, gây ảnh hưởng đến tính liên tục của thiết chế. Ban trọng tài lao động được thành lập theo từng vụ việc, cho phép các bên lựa chọn trọng tài viên nhưng phạm vi lựa chọn còn hạn chế do phụ thuộc danh sách trọng tài viên địa phương.

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

HĐTTLĐ được tổ chức theo cơ chế ba bên gồm đại diện cơ quan nhà nước, tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, việc tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ vẫn phụ thuộc nhiều vào cơ quan hành chính nhà nước về nhân sự, trụ sở và kinh phí nên tính độc lập còn hạn chế.

Hoạt động của HĐTTLĐ theo mô hình thường trực kết hợp Ban trọng tài theo vụ việc giúp linh hoạt và tiết kiệm nguồn lực, nhưng cũng gây khó khăn trong việc tích lũy kinh nghiệm và thống nhất áp dụng pháp luật. Bên cạnh đó, đội ngũ trọng tài viên chủ yếu làm việc kiêm nhiệm, thiếu cơ chế đào tạo, chuẩn hóa kỹ năng và chế độ đãi ngộ phù hợp nên tính chuyên nghiệp chưa cao.

2.1.1.3. Về tiêu chuẩn trọng tài viên lao động

Trọng tài viên lao động phải có trình độ đại học, hiểu biết pháp luật, kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và phẩm chất đạo đức tốt. Tuy nhiên, các tiêu chí về mức độ hiểu biết pháp luật, kỹ năng giải quyết tranh chấp hay tính công tâm vẫn mang tính định tính, thiếu cơ chế đánh giá cụ thể nên dễ dẫn đến không thống nhất trong bổ nhiệm và sử dụng trọng tài viên. Pháp luật cũng quy định các trường hợp miễn nhiệm nhằm nâng cao trách nhiệm, năng lực và đạo đức nghề nghiệp của trọng tài viên lao động.

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

BLLĐ năm 2019 đã mở rộng đáng kể thẩm quyền của HĐTTLĐ, cho phép giải quyết cả tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền và về lợi ích, thay vì chỉ giải quyết tranh chấp tập thể về lợi ích như trước đây.

TTLĐ hiện được xác định là một cơ chế tài phán thực sự, có quyền ra quyết định giải quyết tranh chấp chứ không chỉ mang tính hòa giải. Tuy nhiên, việc giải quyết tranh chấp bằng trọng tài chỉ được thực hiện khi đáp ứng các điều kiện về loại tranh chấp, phạm vi địa lý, thủ tục hòa giải bắt buộc và sự đồng thuận của các bên. Pháp luật vẫn còn thiếu quy định cụ thể về hình thức, nội dung và hiệu lực của thỏa thuận trọng tài, gây khó khăn cho việc áp dụng trên thực tế.

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

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

Thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện hành vi vi phạm. Quy định này nhằm bảo vệ quyền lợi các bên nhưng việc xác định thời điểm “phát hiện” còn mang tính chủ quan, dễ gây khó khăn trong thực tiễn áp dụng.

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

Việc thụ lý dựa trên nguyên tắc tự nguyện và đồng thuận của các bên. HĐTTLĐ chỉ thụ lý khi tranh chấp thuộc thẩm quyền, đã qua hòa giải bắt buộc (trừ trường hợp luật quy định khác), còn thời hiệu và chưa được yêu cầu tòa án giải quyết. Giai đoạn này có ý nghĩa xác lập thẩm quyền tài phán và kiểm soát điều kiện tiếp cận cơ chế trọng tài.

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

Sau khi thụ lý, HĐTTLĐ thành lập Ban TTLĐ để giải quyết vụ việc. Các bên được lựa chọn trọng tài viên và có quyền yêu cầu thay đổi trọng tài viên nếu có căn cứ cho rằng không khách quan. Giai đoạn này nhằm chuẩn bị hồ sơ, chứng cứ và các điều kiện cần thiết cho phiên họp giải quyết tranh chấp.

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

Phiên họp được tổ chức với sự tham gia của Ban TTLĐ và các bên tranh chấp hoặc đại diện hợp pháp. Trình tự phiên họp gồm khai mạc, trình bày nội dung tranh chấp, xem xét chứng cứ và thảo luận để ra quyết định. Ban TTLĐ phải ra quyết định giải quyết tranh chấp trong thời hạn luật định, tuy nhiên thời hạn hiện nay còn khá ngắn đối với các vụ việc phức tạp.

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

Quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ hiện chưa có tính chung thẩm và chưa có cơ chế cưỡng chế thi hành bằng quyền lực nhà nước. Nếu một bên không tự nguyện thực hiện thì bên còn lại chỉ có thể yêu cầu tòa án giải quyết hoặc tiến hành đình công. Điều này làm giảm giá trị thực tiễn và hiệu quả của cơ chế TTLĐ, khiến trọng tài chưa thực sự trở thành một thiết chế tài phán độc lập và hiệu quả. Pháp luật Việt Nam tuy đã tiệm cận các chuẩn mực quốc tế nhưng vẫn cần tiếp tục hoàn thiện về tổ chức HĐTTLĐ, giá trị pháp lý của quyết định và cơ chế bảo đảm thi hành.

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

Mặc dù cơ chế TTLĐ được luật hóa từ BLLĐ năm 1994 và HĐTTLĐ đã được thành lập tại nhiều địa phương, nhưng số lượng vụ việc được giải quyết trên thực tế rất ít. Các bên tranh chấp vẫn chủ yếu lựa chọn hòa giải hoặc khởi kiện tại tòa án. Hoạt động của nhiều HĐTTLĐ mang tính hình thức, chủ yếu thực hiện công tác tuyên truyền, hỗ trợ và phòng ngừa tranh chấp hơn là giải quyết tranh chấp. Thực trạng này cho thấy TTLĐ chưa tạo được niềm tin và chưa trở thành cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả trong thực tiễn.

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

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 pháp luật lao động hiện hành đã tương đối đầy đủ về mặt quy định đối với TTLĐ song các quy định này chưa đủ sức tạo lập niềm tin và động lực sử dụng TTLĐ đối với các chủ thể QHLD.

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

Về thành lập, tổ chức và hoạt động của HĐTTLD

Nhiều địa phương đã thành lập và kiện toàn HĐTTLD, bảo đảm cơ cấu ba bên và ban hành quy chế hoạt động riêng. Đội ngũ trọng tài viên cơ bản đáp ứng tiêu chuẩn pháp luật quy định, gồm những người có kinh nghiệm và hiểu biết trong lĩnh vực lao động. HĐTTLD hoạt động theo cơ chế thường trực nhưng giải quyết tranh chấp theo từng vụ việc thông qua Ban TTLĐ.

Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Các tranh chấp được HĐTTLD thụ lý chủ yếu là TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể liên quan đến việc làm, tiền lương và thực hiện HĐLĐ. HĐTTLD chỉ giải quyết tranh chấp thuộc phạm vi địa phương và phải đáp ứng các điều kiện về hòa giải, thẩm quyền và thủ tục theo quy định pháp luật.

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

Thực tiễn cho thấy HĐTTLD đã giải quyết một số vụ việc đúng trình tự, thủ tục và trong thời hạn luật định. Điển hình là vụ việc tại Đồng Nai năm 2024, HĐTTLD đã tiến hành thụ lý, thành lập Ban TTLĐ, tổ chức phiên họp và ban hành quyết định giải quyết tranh chấp trong thời hạn 30 ngày. Điều này thể hiện ưu điểm về tính nhanh chóng và linh hoạt của cơ chế TTLĐ.

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

Về thành lập, tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ

Việc lựa chọn trọng tài viên ở nhiều địa phương còn mang tính hình thức, chú trọng cơ cấu đại diện hơn năng lực chuyên môn, 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. Chưa có quy chế hoạt động thống nhất trên toàn quốc, chưa có quy định mang tính định hướng về phạm vi và nội dung tối thiểu của quy chế này nên hoạt động của các HĐTTLĐ còn thiếu đồng bộ.

Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp

Các quy định pháp luật về tổ tụng trọng tài còn khái quát, chưa được cụ thể hóa thành một hệ thống quy tắc tổ tụng đầy đủ và chi tiết thiếu hướng dẫn chi tiết về tiếp nhận đơn, thu thập chứng cứ, tổ chức phiên họp và ban hành phán quyết.

Về hiệu lực phán quyết trọng tài

Phán quyết TTLĐ chưa có tính chung thẩm và không có cơ chế cưỡng chế thi hành nên hiệu quả thực tế còn thấp.

Về áp dụng công nghệ trong giải quyết tranh chấp

TTLĐ chưa được số hóa đầy đủ, thiếu hệ thống tiếp nhận hồ sơ trực tuyến, phiên họp trực tuyến và cơ sở dữ liệu điện tử về trọng tài lao động. Pháp luật cũng chưa quy định đầy đủ về chứng cứ điện tử và tổ tụng trọng tài trong môi trường số, gây khó khăn cho quá trình chuyển đổi số của cơ chế này.

Nguyên nhân của những hạn chế

Các hạn chế xuất phát từ thiết kế pháp lý chưa hợp lý, phán quyết trọng tài thiếu hiệu lực, nhận thức và thói quen pháp lý của các bên còn thiên về tòa án, đội ngũ trọng tài viên chưa chuyên nghiệp, thiếu hệ sinh thái hỗ trợ và hạn chế trong quá trình chuyển đổi số. Điều này khiến TTLĐ chưa tạo được sức hút và niềm tin đối với các chủ thể trong quan hệ lao động.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Qua nghiên cứu pháp luật hiện hành và thực tiễn giải quyết TCLĐ bằng trọng tài cho thấy, pháp luật đã có bước hoàn thiện đáng kể khi mở rộng thẩm quyền của HĐTTLĐ đối với TCLĐ cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền và về lợi ích; đồng thời trọng tài đã được trao quyền ban hành quyết định giải quyết tranh chấp có giá trị pháp lý.

Tuy nhiên, pháp luật vẫn còn nhiều hạn chế như mô hình tổ chức HĐTTLĐ theo địa phương gây phân tán nguồn lực, hoạt động còn hình thức, thiếu quy định rõ về giá trị pháp lý và cơ chế bảo đảm thi hành phán quyết trọng tài.

Thực tiễn áp dụng cho thấy TTLĐ chưa được sử dụng phổ biến, hiệu quả hoạt động còn thấp do bất cập về tổ chức, thủ tục, hiệu lực phán quyết và nhận thức của các bên tranh chấp. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả vận hành cơ chế trọng tài nhằm bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của các bên và ổn định QHLD.

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

Khắc phục hạn chế và bảo đảm tính khả thi của pháp luật

Bảo đảm phù hợp tiêu chuẩn lao động quốc tế và hài hòa pháp luật khu vực

Đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và xây dựng Nhà nước pháp quyền

Bảo đảm QHLD hài hòa, ổn định và thu hút đầu tư

Xây dựng thiết chế giải quyết tranh chấp hiệu quả, giảm tải cho Tòa án

Đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0

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

3.2.1. Hoàn thiện quy định về chủ thể giải quyết TCLĐ bằng trọng tài

Về tổ chức HĐTTLD

Đề xuất thay mô hình HĐTTLD cấp tỉnh bằng HĐTTLD khu vực, hoạt động độc lập với cơ quan hành chính nhưng chịu quản lý gián tiếp của Nhà nước. Các bên được quyền lựa chọn trung tâm và trọng tài viên trong cơ sở dữ liệu quốc gia.

Bổ sung quy định về tái lập HĐTTLD khi hết nhiệm kỳ để bảo đảm hoạt động liên tục.

Về tiêu chuẩn trọng tài viên lao động

Cần cụ thể hóa tiêu chuẩn chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và kinh nghiệm thực tiễn của TTVLD;

Cụ thể hóa tiêu chuẩn bổ nhiệm và hành nghề của TTVLD, không chỉ dừng lại ở trình độ chuyên môn và kinh nghiệm công tác mà còn phải bao gồm các yêu cầu bắt buộc về kỹ năng nghề nghiệp như điều hành phiên họp, phân tích chứng cứ, lập luận pháp lý và soạn thảo quyết định giải quyết tranh chấp. Bổ sung cơ chế sát hạch trước khi bổ nhiệm

Quy định các trường hợp không đủ điều kiện làm trọng tài viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trọng tài.

Về cơ cấu tổ chức HĐTTLD

Cần mở rộng nguồn đề cử đại diện NLD từ các tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp;

Bổ sung cơ chế xử lý khi các tổ chức đại diện NSDLĐ không thống nhất việc đề cử;

Ban hành quy định hướng dẫn thống nhất về hoạt động của TTLĐ trong bối cảnh tổ chức bộ máy mới.

Về hoạt động của HĐTTLĐ

Đề xuất xây dựng quy chế mẫu thống nhất toàn quốc về tổ chức và hoạt động của HĐTTLĐ;

Hoàn thiện cơ chế thù lao theo hướng gắn với chất lượng và hiệu quả giải quyết tranh chấp thay vì tính theo ngày công.

3.2.2. Hoàn thiện quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Cần bổ sung quy định cụ thể về hình thức, nội dung và điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận trọng tài. Thỏa thuận phải được lập bằng văn bản, bảo đảm tính tự nguyện thực chất của NLĐ và quy định rõ các trường hợp thỏa thuận trọng tài vô hiệu.

3.2.3. Hoàn thiện quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

Cần sửa đổi quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp theo hướng xác định thời điểm “biết hoặc buộc phải biết” hành vi vi phạm.

Bổ sung quy định chi tiết về tiếp nhận đơn, thu thập chứng cứ, tổ chức phiên họp và các bước tổ tụng trọng tài để bảo đảm tính minh bạch, thống nhất.

3.2.4. Hoàn thiện quy định về hiệu lực quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động

Đề xuất công nhận quyết định giải quyết tranh chấp của Ban TTLĐ có giá trị chung thẩm và ràng buộc thi hành; tòa án chỉ xem xét về mặt tố tụng chứ không xét lại nội dung tranh chấp.

Bổ sung quy định về xác định căn cứ hủy quyết định giải quyết tranh chấp.

Bổ sung cơ chế đăng ký quyết định tại tòa án, sửa chữa - giải thích quyết định và cơ chế cưỡng chế thi hành bằng quyền lực nhà nước.

3.2.5. Đề xuất mô hình trọng tài lao động cho Việt Nam trong tương lai

Luận án đề xuất đổi mới mô hình TTLĐ hiện hành từ HĐTTLĐ cấp tỉnh sang mô hình TTLĐ tự nguyện, chuyên nghiệp, độc lập tương đối với cơ quan hành chính nhà nước và được tổ chức thường trực theo khu vực. Nhà nước giữ vai trò xây dựng pháp luật, bảo đảm điều kiện hoạt động và giám sát tính hợp pháp; trọng tài viên được lựa chọn theo tiêu chuẩn thống nhất về chuyên môn, kinh nghiệm, tính độc lập và đạo đức nghề nghiệp.

Mô hình đề xuất bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên, thủ tục nhanh gọn, khả năng tiếp cận thuận lợi và tính chuyên môn; cho phép thỏa thuận trọng tài trước hoặc sau khi tranh chấp phát sinh. Quyết định trọng tài có giá trị chung thẩm và được bảo đảm thi hành, trong khi Tòa án chỉ thực hiện kiểm soát tư pháp hạn chế, không xét xử lại nội dung tranh chấp. Mô hình này nhằm khắc phục tính hành chính hóa,

thiếu chuyên nghiệp và hạn chế về hiệu lực thi hành của cơ chế hiện hành, đồng thời nâng cao khả năng tiếp cận công lý và hiệu quả giải quyết TCLĐ.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài

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

Quy định nghĩa vụ pháp lý của NSDLĐ và cơ quan quản lý nhà nước trong việc phổ biến kiến thức về TTLĐ cho NLĐ và doanh nghiệp.

Tích hợp nội dung TTLĐ vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc đối với các chủ thể liên quan.

Đẩy mạnh truyền thông đến các bên trong QHLD và các tổ chức đại diện của họ về TTLĐ; gắn nghĩa vụ cung cấp và tiếp cận thông tin về TTLĐ trực tiếp vào các thiết chế của QHLD.

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

Cần xây dựng chương trình đào tạo thống nhất, bắt buộc đối với TTVLĐ;

Tăng cường tập huấn kỹ năng giải quyết tranh chấp, đạo đức nghề nghiệp

Thiết lập cơ chế đánh giá chất lượng hoạt động của trọng tài viên.

Cần nâng cao năng lực cho các chủ thể hỗ trợ quá trình TTLĐ như hòa giải viên lao động, các tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, đại diện NSDLĐ.

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

Cần xây dựng cơ chế phối hợp liên thông giữa hòa giải viên lao động, HĐTTLĐ, cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp và hỗ trợ các bên trong quá trình tố tụng trọng tài.

3.3.4. Tăng cường quản lý nhà nước về lao động

Nhà nước cần nâng cao hiệu quả quản lý lao động, tăng cường thanh tra, kiểm tra và nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của các bên trong QHLD nhằm hạn chế TCLĐ và tạo điều kiện cho TTLĐ hoạt động hiệu quả. 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 QHLD.

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

Cần xây dựng hệ thống quản lý hồ sơ điện tử tại HĐTTLĐ.

Cần mở rộng ứng dụng công nghệ thông tin trong tố tụng trọng tài.

Cần chuẩn hóa và số hóa công tác tuyên truyền, đào tạo về trọng tài lao động.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng trọng tài cần đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và cải cách tư pháp; đồng thời bảo đảm quan hệ lao động hài hòa, môi trường đầu tư ổn định và giảm tải cho Tòa án.

Pháp luật về TTLĐ cần được hoàn thiện theo hướng tăng cường tính tài phán, làm rõ thủ tục tố tụng, giá trị pháp lý và hiệu lực chung thẩm của quyết định trọng tài; đồng thời đổi mới mô hình tổ chức từ HĐTTLĐ phân tán sang HĐTTLĐ khu vực nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả hoạt động.

Bên cạnh đó, cần nâng cao năng lực của TTLĐ, tăng cường phối hợp giữa các thiết chế giải quyết tranh chấp và đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức pháp luật của các bên trong QHLD.

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 QHLD.

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: chủ thể, thẩm quyền, 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. Việc tổ chức HĐTTLĐ theo đơn vị hành chính cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương dẫn đến sự phân tán nguồn lực, thiếu tính chuyên nghiệp và khó tập trung đội ngũ chuyên gia có trình độ, kinh nghiệm sâu trong lĩnh vực lao động. Hoạt động của nhiều HĐTTLĐ còn mang tính hình thức, hiệu quả thấp và không đồng đều giữa các địa phương. Đặc biệt, sự thiếu rõ ràng về giá trị pháp lý của quyết định trọng tài và cơ chế bảo đảm thi hành đã làm suy giảm đáng kể niềm tin của các bên tranh chấp đối với TTLĐ.

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 QHLD 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 QHLD 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; đồng thời 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 ĐHQG, 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 Thị 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), *Bắt 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 Thị Trinh, Hồ Thị Duyên, Phạm Thị 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.