

THẨM QUYỀN GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM - NHÌN TỪ GÓC ĐỘ SỬ DỤNG CƠ CHẾ BA BÊN

ThS. NGUYỄN XUÂN THU *

Theo quan điểm của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), "*Cơ chế ba bên có nghĩa là bất cứ hệ thống các mối quan hệ lao động nào, trong đó Nhà nước, người sử dụng lao động, người lao động là những nhóm độc lập, mỗi nhóm thực hiện những chức năng riêng. Điều đó chỉ đơn thuần là sự chuyển đổi thành các mối quan hệ xã hội của các nguyên tắc dân chủ chính trị: Tự do, đa số, sự tham gia của mỗi cá nhân vào những quyết định có liên quan tới họ. Nguyên tắc là những vấn đề chung nhưng cũng không có một đối tác đơn lẻ: Mỗi hệ thống quan hệ lao động được dựa trên sự kết hợp của các điều kiện lịch sử, chính trị, xã hội và văn hoá và mỗi hệ thống phát triển theo những nguyên tắc của cuộc chơi dưới ánh sáng của những thông số đó*".⁽¹⁾

Theo quan điểm này thì cơ chế ba bên là cơ chế hợp tác và chia sẻ trách nhiệm giữa Nhà nước, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) (thông qua các cơ quan, tổ chức đại diện chính thức của mỗi bên) để cùng nhau giải quyết những vấn đề phát sinh trong lĩnh vực lao động - xã hội vì một nền kinh tế thịnh vượng và vì một xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Thực tế cho thấy cơ chế ba bên có thể được sử dụng để xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về lao động; xây dựng và tổ

chức thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; giải quyết tranh chấp lao động và đình công... Trong việc giải quyết tranh chấp lao động, cơ chế ba bên có thể được sử dụng trong việc xây dựng pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động, thiết kế các tổ chức, cơ quan giải quyết tranh chấp lao động theo cấu trúc ba bên và trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Bài viết này bàn về vấn đề sử dụng cơ chế ba bên trong việc thiết kế các tổ chức, cơ quan giải quyết tranh chấp lao động theo cấu trúc ba bên ở Việt Nam.

1. Quy định hiện hành về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động được quy định tại Bộ luật lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006 và 2007), Bộ luật tố tụng dân sự năm 2004, Nghị định của Chính phủ số 133/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về giải quyết tranh chấp lao động, Thông tư của Bộ lao động thương binh và xã hội số 22/2007/TT-BLĐTB&XH ngày 23/10/2007 hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của hội đồng hoà giải lao động cơ sở và hoà giải viên lao

* Giảng viên Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

động và Thông tư của Bộ LĐTB&XH số 23/2007/TT-BLĐTB&XH ngày 23/10/2007 hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của hội đồng trọng tài lao động. Theo các văn bản pháp luật này thì việc giải quyết tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền của các tổ chức, cơ quan: Hội đồng hoà giải lao động cơ sở; hoà giải viên lao động; chủ tịch UBND cấp huyện; hội đồng trọng tài lao động và toà án nhân dân.

a. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở (HĐHGLĐCS)

HĐHGLĐCS là tổ chức do NSDLĐ ra quyết định thành lập (bắt buộc) tại các doanh nghiệp có công đoàn. Thành viên của HĐHGLĐCS bao gồm đại diện ngang nhau của Ban chấp hành công đoàn và NSDLĐ. Ngoài ra, hai bên có thể thoả thuận lựa chọn chuyên gia ngoài doanh nghiệp tham gia hội đồng. Số lượng thành viên của HĐHGLĐCS do hai bên tự quyết định nhưng không ít hơn 4 người. HĐHGLĐCS hoạt động theo nhiệm kỳ hai năm với nguyên tắc thoả thuận, nhất trí; đại diện mỗi bên luân phiên làm chủ tịch và thư kí hội đồng một năm một lần. HĐHGLĐCS có nhiệm vụ hoà giải các tranh chấp lao động xảy ra tại doanh nghiệp khi có đơn yêu cầu của các bên tranh chấp.

b. Hoà giải viên lao động (HGVLD)

HGVLD bao gồm những người đủ điều kiện luật định được phòng lao động thương binh và xã hội, liên đoàn lao động cấp huyện, công đoàn khu công nghiệp giới thiệu hoặc cá nhân đủ điều kiện tự đăng kí theo thủ tục luật định và được chủ tịch UBND cấp huyện quyết định công nhận. Số lượng

HGVLD do chủ tịch UBND cấp huyện quyết định tuỳ thuộc vào đặc điểm, tình hình phát triển doanh nghiệp trên địa bàn và trên cơ sở đề xuất của trường phòng lao động thương binh và xã hội. Sau khi danh sách HGVLD được phê chuẩn, phòng lao động thương binh và xã hội là cơ quan quản lí và bảo đảm các điều kiện cho HGVLD thực hiện nhiệm vụ. HGVLD có nhiệm vụ hoà giải các vụ tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể xảy ra ở những đơn vị sử dụng lao động không phải là doanh nghiệp, doanh nghiệp không có hoặc chưa thành lập HĐHGLĐCS. Ngoài ra, HGVLD còn có nhiệm vụ hoà giải các vụ tranh chấp lao động cá nhân về kỉ luật sa thải, bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, về bồi thường thiệt hại, về trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động, tranh chấp về bảo hiểm xã hội và tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi các bên có yêu cầu.

c. Chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp huyện

Bắt đầu từ ngày 01/7/2007, chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp huyện có nhiệm vụ giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về quyền⁽²⁾ xảy ra trên địa bàn quản lí theo đơn yêu cầu của các bên tranh chấp sau khi đã được HĐHGLĐCS hoặc HGVLD hoà giải nhưng không thành hoặc đã hết 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà HĐHGLĐCS, HGVLD không tiến hành hoà giải.

d. Hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLĐ)

HĐTTLĐ do chủ tịch UBND cấp tỉnh

quyết định thành lập theo đề nghị của giám đốc sở lao động thương binh và xã hội. HĐTTLD gồm 5 hoặc 7 thành viên. Trong đó có một thành viên là giám đốc hoặc phó giám đốc của sở lao động thương binh và xã hội làm chủ tịch hội đồng, một thành viên là công chức của sở lao động thương binh và xã hội (do giám đốc sở cử) làm thư kí chuyên trách của hội đồng, một thành viên là đại diện của liên đoàn lao động cấp tỉnh, một thành viên là đại diện của NSDLĐ trong tỉnh, một hoặc một số thành viên là luật gia hoặc người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm. Ngoài các thành viên chính thức, sở lao động thương binh và xã hội, liên đoàn lao động cấp tỉnh, tổ chức đại diện của NSDLĐ, mỗi đơn vị cử thêm một thành viên dự khuyết để thay thế thành viên chính thức của các đơn vị này khi vắng mặt hoặc khi phải thay đổi. HĐTTLD đặt trụ sở tại sở lao động thương binh và xã hội và được sở lao động thương binh và xã hội đảm bảo điều kiện làm việc. Kinh phí hoạt động của HĐTTLD do ngân sách nhà nước bảo đảm và được tổng hợp trong kinh phí hoạt động thường xuyên của sở.

HĐTTLD hoạt động theo nhiệm kì 3 năm kể từ ngày thành lập và có nhiệm vụ:

1) Hoà giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích⁽³⁾ theo đơn yêu cầu của các bên tranh chấp sau khi đã được HĐHGLĐCS hoặc HGVLD hoà giải nhưng không thành hoặc đã hết 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà HĐHGLĐCS, HGVLD không tiến hành hoà giải.

2) Giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể (về quyền và về lợi ích) xảy ra tại các doanh nghiệp không được đình công (theo danh mục quy định tại Nghị định của Chính phủ số 122/2007/NĐ-CP ngày 27/7/2007 quy định danh mục các doanh nghiệp không được đình công) khi các bên có đơn yêu cầu.

đ. Toà án nhân dân (TAND)

Hiện tại, ngoài TAND tối cao, hệ thống TAND nước ta được thành lập theo địa giới hành chính (cấp huyện và cấp tỉnh), thực hiện chế độ hai cấp xét xử (sơ thẩm và phúc thẩm). Việc giải quyết vụ án lao động theo thủ tục sơ thẩm được tiến hành bởi các thẩm phán chuyên trách về lao động của TAND cấp huyện và toà lao động TAND cấp tỉnh. TAND có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động sau đây khi có yêu cầu:

1) Tranh chấp lao động cá nhân xảy ra trên địa bàn quận, huyện... sau khi hoà giải tại HĐHGLĐCS hoặc HGVLD không thành hoặc đã hết 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà HĐHGLĐCS, HGVLD không tiến hành hoà giải.

2) Tranh chấp lao động cá nhân về kỉ luật sa thải, về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động, tranh chấp giữa người giúp việc gia đình và NSDLĐ, tranh chấp về bảo hiểm xã hội, tranh chấp giữa NLĐ với doanh nghiệp đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

3) Tranh chấp lao động tập thể về quyền xảy ra ở những doanh nghiệp được đình công sau khi chủ tịch UBND cấp huyện đã có quyết định giải quyết mà các bên vẫn tiếp

tục tranh chấp hoặc đã hết 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà chủ tịch UBND cấp huyện không giải quyết.

4) Tranh chấp lao động tập thể (về quyền và về lợi ích) xảy ra tại các doanh nghiệp không được đình công theo danh mục do Chính phủ quy định sau khi HĐTTLĐ đã có quyết định giải quyết mà các bên vẫn tiếp tục tranh chấp hoặc đã hết 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà HĐTTLĐ không giải quyết.

Việc giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các tranh chấp lao động cá nhân do TAND cấp huyện thực hiện. Toà lao động TAND cấp tỉnh giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các vụ tranh chấp lao động cá nhân có đương sự ở nước ngoài hoặc có tài sản ở nước ngoài hoặc phải uỷ thác tư pháp cho cơ quan lãnh sự Việt Nam, cho toà án nước ngoài, các vụ tranh chấp lao động cá nhân thuộc thẩm quyền của TAND cấp huyện nhưng TAND cấp tỉnh thấy cần phải lấy lên để giải quyết và các vụ tranh chấp lao động tập thể.

TAND có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động là toà án nơi bị đơn cư trú, làm việc nếu bị đơn là cá nhân hoặc nơi bị đơn có trụ sở nếu bị đơn là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Các bên có quyền thoả thuận bằng văn bản lựa chọn toà án nơi nguyên đơn cư trú, làm việc nếu nguyên đơn là cá nhân hoặc nơi nguyên đơn có trụ sở nếu nguyên đơn là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp giải quyết. Trong những trường hợp nhất định, nguyên đơn có quyền lựa chọn toà án giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật tố tụng dân

sự năm 2004.

Hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động bao gồm một thẩm phán và hai hội thẩm nhân dân. Trong trường hợp đặc biệt hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động là hai thẩm phán và ba hội thẩm nhân dân.

Như vậy, trong số các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động ở nước ta hiện nay chỉ có HĐTTLĐ chắc chắn được thiết kế theo cấu trúc ba bên. Trong đó, thành phần cố định của HĐTTLĐ là đại diện ngang nhau của Nhà nước (sở lao động thương binh và xã hội), NSDLĐ (chi nhánh phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam hoặc liên minh các hợp tác xã Việt Nam cấp tỉnh) và NLD (liên đoàn lao động cấp tỉnh). Trong khi đó, cách thức tổ chức của HĐHGLĐCS, HGVLD và TAND theo cấu trúc ba bên chỉ là khả năng. HĐHGLĐCS là tổ chức được thành lập ngay tại doanh nghiệp nên khả năng được tổ chức theo cấu trúc ba bên là khó. Bởi vì, ở cấp doanh nghiệp thường hai bên sẽ trực tiếp giải quyết các vấn đề phát sinh thông qua thương lượng tập thể hơn là sự can thiệp của cơ chế ba bên. Ở tất cả các quốc gia Đông Nam Á và nhiều quốc gia khác (Mĩ, Canada, Newzeland, Đức, Đan Mạch, Úc...) cơ cấu ba bên cũng không được sử dụng tại các doanh nghiệp. Khi có tranh chấp lao động xảy ra Nhà nước tôn trọng và khuyến khích thương lượng giữa hai bên. Chỉ khi không tự thương lượng được hoặc từ chối thương lượng các bên mới yêu cầu tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết. Các tổ chức, cơ quan được thành lập để giải quyết tranh chấp

lao động, kể cả để hoà giải tranh chấp lao động ở các quốc gia đó nhìn chung đều được tổ chức theo cấu trúc ba bên, như: Ủy ban hoà giải được tổ chức ở nhiều quốc gia kể trên⁽⁴⁾. Hiện nay, ở nước ta không có ủy ban hoà giải như các quốc gia nói trên. Ở một góc độ nào đó, việc hoà giải tranh chấp lao động tại HĐHGLĐCS thực chất cũng là quá trình tự thương lượng của hai bên tranh chấp, đặc biệt là đối với tranh chấp lao động tập thể. Chính vì điểm này mà khi đóng góp ý kiến vào Dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002 và năm 2006 nhiều nhà khoa học và chuyên gia cho rằng hiệu quả hoà giải tranh chấp lao động của HĐHGLĐCS là không cao và không ít người đề xuất xoá bỏ tổ chức này trong danh mục các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động ở nước ta. Để khắc phục một phần sự bất hợp lý này, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động năm 2006 đã cho phép và khuyến khích các bên mời thêm những thành viên khác (ngoài doanh nghiệp) tham gia HĐHGLĐCS. Thực hiện quy định này, có thể các bên sẽ thống nhất mời đại diện của cơ quan nhà nước tham gia hội đồng và như vậy cơ cấu ba bên có thể được thiết lập ngay tại doanh nghiệp và chất lượng hoạt động của HĐHGLĐCS sẽ được nâng cao. Cùng với quy định này, Nhà nước cho phép hai bên trong tranh chấp lao động tập thể có thể lựa chọn HGVLD giải quyết ngay cả khi doanh nghiệp đã thành lập HĐHGLĐCS nhằm bảo đảm tính khách quan trong việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể.⁽⁵⁾

Đội ngũ HGVLD có thể là công chức của phòng lao động thương binh và xã hội cấp huyện, viên chức của liên đoàn lao động huyện, thành viên của các tổ chức đại diện NSDLĐ hoặc người khác khi đáp ứng đủ các điều kiện luật định. Với nguồn nhân sự như vậy, mặc dù không được tổ chức thành cấu trúc ba bên nhưng hoạt động của HGVLD theo quy định hiện nay cũng đã tạo nhiều cơ hội để tham vấn ba bên trong việc hoà giải tranh chấp lao động được thực hiện. Nhìn chung, sử dụng HGVLD cho việc giải quyết tranh chấp lao động cũng là cách làm của các quốc gia khác trong khu vực Đông Nam Á. Tuy nhiên, ở các quốc gia này, hoà giải viên thường là một quan chức nhà nước.⁽⁶⁾ Ở nước ta, HGVLD là công chức nhà nước (công chức của phòng lao động thương binh và xã hội cấp huyện) đã từng được sử dụng trước ngày 01/01/2007. Tuy nhiên, do số lượng công chức của Phòng lao động thương binh và xã hội cấp huyện không đủ để thực hiện nhiệm vụ này; hơn nữa, để tranh thủ trí tuệ của đại diện các bên và các giới khác trong xã hội và phù hợp với việc mở rộng thẩm quyền cho HGVLD hiện nay, Nhà nước đã mở rộng thành phần tham gia công tác hoà giải tranh chấp lao động.

Chủ tịch UBND cấp huyện là cá nhân, nhân danh Nhà nước giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật. Về hình thức đây không phải là cấu trúc ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, trong các quy định về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của chủ tịch UBND cấp huyện thì tham

vấn ba bên cũng được thực hiện ở mức độ nhất định.⁽⁷⁾

Hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động thông thường bao gồm một thẩm phán và hai hội thẩm nhân dân có khả năng sẽ tạo thành một cơ cấu ba bên trong việc xét xử vụ án lao động. Trong đó thẩm phán là đại diện của Nhà nước, một hội thẩm nhân dân là đại diện cho NLD và một hội thẩm nhân dân là đại diện của NSDLĐ. Tuy nhiên, điều này cũng là không chắc chắn, vì việc bầu hội thẩm nhân dân không bắt buộc theo cơ cấu này. Trong khi đó, tại các nước khác trong khu vực, hội đồng xét xử vụ án lao động đều được thiết lập theo cấu trúc ba bên. Toà án trọng tài của Indonesia, của Philippine, Toà án công nghiệp của Malaysia, Toà án trọng tài công nghiệp của Singapore... là những ví dụ cho nhận định này.⁽⁸⁾

Như vậy, có thể thấy về phương diện pháp luật, việc sử dụng cơ chế ba bên trong việc thiết kế các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động ở nước ta hiện nay là khá mờ nhạt. Trong khi đó, việc sử dụng cơ chế này đã trở thành thông dụng của các nước phát triển và các quốc gia trong khu vực đều đang nỗ lực tăng cường phương pháp này để mong đạt hiệu quả ngày càng cao trong công tác giải quyết tranh chấp lao động.

Trên thực tế, việc thiết kế tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo cấu trúc ba bên ở nước ta càng mờ nhạt hơn. Theo báo cáo của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, từ năm 1995 đến hết tháng 6/2007 chỉ có khoảng 30% các

doanh nghiệp có HĐHGLĐCS và thành phần chi bao gồm đại diện của NLD và NSDLĐ tại doanh nghiệp. Văn bản hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của HĐHGLĐCS mới được ban hành vào ngày 23/10/2007, việc tổ chức lại HĐHGLĐCS mới bắt đầu được triển khai và chưa có tổng kết thực tiễn. Vì vậy, nhìn chung trên thực tế cơ chế ba bên không được sử dụng trong việc hoà giải tranh chấp lao động tại cơ sở. Trước ngày 01/01/2005 (ngày Bộ luật tố tụng dân sự bắt đầu có hiệu lực thi hành) theo quy định của Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động ngày 11/4/1996, hội đồng xét xử vụ án lao động theo thủ tục sơ thẩm ở nước ta là hai thẩm phán và một hội thẩm nhân dân. Với thành phần này thì khả năng thiết kế hội đồng xét xử theo cấu trúc ba bên là rất khó và nhìn chung là không thực hiện được. Trong quá trình xây dựng Bộ luật tố tụng dân sự, nhiều ý kiến cho rằng việc quy định thành phần hội đồng xét xử bao gồm một thẩm phán và hai hội thẩm nhân dân là phù hợp để thiết kế cấu trúc ba bên trong giải quyết vụ án lao động (trong đó thẩm phán là đại diện của Nhà nước và hai hội thẩm nhân dân là đại diện của NLD và NSDLĐ). Tuy nhiên, trên thực tế sau hơn ba năm thi hành Bộ luật tố tụng dân sự chúng ta cũng chưa chú trọng đến việc lựa chọn hội thẩm nhân dân là những người trong các tổ chức đại diện của NLD và NSDLĐ. Vì vậy, dường như cũng chưa nhìn thấy việc sử dụng cơ chế ba bên trong hội đồng xét xử vụ án lao động theo thủ tục sơ thẩm ở nước ta trong thời gian vừa qua. Mặc dù về mặt pháp

luật, việc sử dụng cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài là chắc chắn và rõ nét nhất nhưng trên thực tế trong nhiều năm việc thành lập HĐTTLĐ tại các tỉnh thành cũng không thực hiện nghiêm túc và hiệu quả hoạt động của hội đồng không cao. Vì vậy, trên thực tế, dường như cơ chế ba bên cũng chưa phát huy được tác dụng trong việc giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài ở nước ta.

2. Một số kiến nghị

Từ thực trạng đó, chúng tôi đề xuất các giải pháp sau đây với mục đích đẩy mạnh một bước việc sử dụng cơ chế ba bên trong việc thiết kế các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động ở nước ta trong thời gian tới:

* *Thứ nhất*, xoá bỏ HĐHGLĐCS tại doanh nghiệp, thành lập hội đồng/ủy ban hoà giải lao động khu vực theo cấu trúc ba bên.

Như đã khẳng định, những bất cập có thể dễ nhận thấy của HĐHGLĐCS theo quy định hiện nay là: Do NSDLĐ tự ra quyết định thành lập; thành phần về thực chất lại chính là các bên tranh chấp lao động; việc hoà giải thực chất là việc tự thương lượng của hai bên tranh chấp... vì vậy, dẫn tới hiệu quả thấp và có thể nói sự tồn tại của HĐHGLĐCS như hiện nay chỉ là hình thức. Thành lập hội đồng/ủy ban hoà giải tranh chấp lao động bên ngoài doanh nghiệp theo cấu trúc ba bên có thể đem lại những lợi ích sau:

- Có đại diện của Nhà nước, NLĐ và NSDLĐ tham gia vừa bảo đảm trật tự pháp luật, vừa tận dụng được sự am hiểu thực tế môi trường lao động, quan hệ giữa hai bên tranh chấp,

dùng hoà được lợi ích của cả ba bên...

- Bảo đảm tính khách quan trong quá trình giải quyết tranh chấp, vì lúc này các thành viên tham gia hội đồng/ủy ban hoà giải không phải là các bên tranh chấp như hiện nay.

- Có sự kiểm soát trực tiếp của Nhà nước (thông qua thành viên đại diện cho Nhà nước trong hội đồng/ủy ban hoà giải) sẽ nâng cao ý thức và trách nhiệm của các thành viên; mặt khác Nhà nước cũng phải đầu tư thích đáng cho công tác của hội đồng/ủy ban hoà giải.

Hội đồng/ủy ban hoà giải tranh chấp lao động chỉ nên thành lập theo khu vực và trong đó cần tập trung cho những khu vực tập trung nhiều doanh nghiệp, nhiều NLĐ làm công ăn lương, như: Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Hải Phòng... Quy mô của hội đồng/ủy ban hoà giải tuỳ vào nhu cầu thực tế mà thiết kế cho phù hợp.

Hội đồng/ủy ban hoà giải tranh chấp lao động theo mô hình này sẽ có thẩm quyền hoà giải các tranh chấp lao động sau khi các bên tự thương lượng không thành hoặc các bên từ chối thương lượng.

* *Thứ hai*, xoá bỏ thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của chủ tịch UBND cấp huyện.

Mặc dù trên thực tế, chủ tịch UBND cấp huyện đã từng tham gia giải quyết tranh chấp lao động, kể cả khi pháp luật chưa có quy định về vấn đề này. Tuy nhiên, xét về vị trí và chức năng thì chủ tịch UBND cấp huyện là người chỉ đạo các công việc chung về tất cả các lĩnh vực trong địa bàn quản lý. Những công việc cụ thể cần phải giao cho các cơ

quan chuyên môn. Hơn nữa, nếu quy định chủ tịch UBND cấp huyện ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính với ý nghĩa là quyết định giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể giữa hai bên như hiện nay thì cũng không đúng với bản chất và yêu cầu của việc giải quyết tranh chấp lao động. Vì vậy, không cần thiết phải quy định thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của chủ tịch UBND cấp huyện.

* *Thứ ba*, thành lập HĐTTLD chỉ theo cấu trúc ba bên cùng với việc xác định lại phạm vi thành lập HĐTTLD.

Hiện nay, HĐTTLD được thành lập theo cấu trúc ba bên nhưng có mở rộng tới các thành phần khác (luật gia, nhà quản lí, nhà hoạt động xã hội) với mục tiêu xã hội hoá công tác giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, thực tế hoạt động của HĐTTLD ở nước ta những năm qua đã chứng minh các thành phần khác hầu như không phát huy được vai trò trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Vì vậy, chỉ nên thành lập HĐTTLD bao gồm đại diện của ba bên (Nhà nước - NLD và NSDLĐ). Bên cạnh đó, cần từng bước chấp nhận HĐTTLD tự nguyện (do các bên tranh chấp lao động tự thành lập).

Không nên thành lập HĐTTLD theo đơn vị cấp tỉnh như hiện nay. Thực tế cho thấy đại bộ phận HĐTTLD sau khi được thành lập bị "thất nghiệp" trong suốt nhiệm kì. Điều này là tất yếu đối với những nơi không tập trung nhiều doanh nghiệp và lực lượng lao động làm công ăn lương ít. Cũng giống như hội đồng/ủy ban hoà giải đề cập ở trên,

HĐTTLD chỉ nên thành lập theo khu vực. Ở những nơi không có HĐTTLD, nếu các bên tranh chấp có nhu cầu thì có thể tự thành lập HĐTTLD tự nguyện.

* *Thứ tư*, thành lập toà án khu vực với hội đồng xét xử theo cấu trúc ba bên.

Cần khẩn trương chuyển dần từ việc thành lập toà án giải quyết tranh chấp lao động theo địa giới hành chính như hiện nay sang thành lập toà án theo khu vực như tinh thần của Nghị quyết của Bộ chính trị số 49/NQ-TW ngày 02/6/2005 về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020. Việc làm này sẽ tạo thành hệ thống hợp lí và khoa học từ việc hoà giải - trọng tài đến việc xét xử các tranh chấp lao động (hội đồng/ủy ban hoà giải khu vực - HĐTTLD khu vực - toà án khu vực).

Do đặc thù của tranh chấp lao động so với tranh chấp dân sự và tranh chấp thương mại nên cần thiết kể toà án giải quyết tranh chấp lao động riêng biệt. Nhiều quốc gia trên thế giới và hầu hết các nước trong khu vực đều thiết kế hội đồng xét xử vụ án lao động theo cấu trúc ba bên, trong đó có đại diện của nhà nước (là đầu mối liên kết các thành viên còn lại, phụ trách việc giải quyết và là chủ tọa của hội đồng), đại diện của giới lao động và giới sử dụng lao động.⁽⁹⁾ Thực tế cách làm này đã giúp các quốc gia đó đạt hiệu quả cao trong công tác giải quyết tranh chấp lao động tại toà án. Vì vậy, trong thời gian tới, cùng với việc thành lập toà án giải quyết tranh chấp lao động theo khu vực chúng ta cũng cần thiết kể hội đồng xét xử vụ án lao động theo cấu trúc ba bên để có thể

mang lại hiệu quả cao nhất cho công tác giải quyết tranh chấp lao động tại toà án nói riêng và trong việc giải quyết tranh chấp lao động nói chung./.

- (1). Dân chủ hoá và tổ chức của ILO (Báo cáo tại kì họp thứ 79 năm 1992 của Tổng giám đốc ILO), tr.45.
- (2). Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng kí với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm (khoản 2 Điều 157 BLLĐ).
- (3). Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng kí với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động (khoản 3 Điều 157 BLLĐ).
- (4), (9). Một số tài liệu pháp luật lao động nước ngoài - Bộ lao động thương binh và xã hội năm 1993; thủ tục hoà giải và trọng tài các tranh chấp lao động - Bộ lao động thương binh và xã hội năm 2006.
- (5). Xem: khoản 1 Điều 162 và Điều 170 Bộ luật lao động.
- (6), (8). Một số tài liệu Pháp luật lao động nước ngoài - Bộ lao động thương binh và xã hội năm 1993.
- (7) Khoản 1 Điều 10 Nghị định số 133/2007/NĐ-CP quy định: *"Trong thời gian ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan khác nghiên cứu các nội dung liên quan đến việc giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể và đề xuất biện pháp giải quyết. Sau khi các cơ quan, tổ chức hữu quan có ý kiến đề xuất biện pháp giải quyết vụ tranh chấp, chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện triệu tập phiên họp giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này"*.

VỀ KHÁI NIỆM NGUỒN CỦA PHÁP LUẬT (tiếp theo trang 30)

Khác với nguồn của pháp luật, hình thức pháp luật gồm có hình thức bên trong và hình thức bên ngoài của pháp luật. Hình thức bên trong của pháp luật chính là kết cấu nội tại của nó, bao gồm các yếu tố cấu thành nên nó như quy phạm pháp luật, chế định pháp luật, ngành luật. Hình thức bên ngoài của pháp luật là cách thức thể hiện nội dung của nó. Nếu hiểu nội dung của pháp luật là ý chí của nhà nước thì hình thức pháp luật là cách thức thể hiện ý chí của nhà nước hay cách thức mà nhà nước sử dụng để chuyển ý chí của nó thành pháp luật, thành các quy tắc xử sự có giá trị bắt buộc phải tôn trọng hoặc thực hiện trong toàn xã hội. Do đó pháp luật có ba hình thức cơ bản là tập quán pháp, tiền lệ pháp và văn bản quy phạm pháp luật. Vị trí, vai trò của mỗi hình thức này rất khác nhau giữa các nước và giữa các giai đoạn của lịch sử. Chẳng hạn, trong pháp luật chủ nô, phong kiến trước đây thì tập quán pháp được coi là hình thức pháp luật cơ bản, chủ yếu và quan trọng nhất nhưng trong pháp luật đương đại thì văn bản quy phạm pháp luật lại được coi là hình thức cơ bản, chủ yếu và quan trọng nhất của pháp luật nhiều nước trong đó có Việt Nam. Cũng ở giai đoạn hiện tại, nếu như tiền lệ pháp được coi là hình thức pháp luật chủ yếu và rất quan trọng của pháp luật ở các nước thuộc hệ thống pháp luật Common Law thì ở Việt Nam, hình thức này vẫn chưa được thừa nhận một cách chính thức./.