

CƠ SỞ PHÁP LUẬT CỦA KHÁI NIỆM TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

1. Khái niệm tranh chấp lao động theo quy định pháp luật Việt Nam

Ở nước ta, tranh chấp lao động đã được đề cập khá sớm trong nhiều văn bản pháp luật và dưới những tên gọi khác nhau. Những văn bản pháp luật lao động đầu tiên của Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa đã chứa đựng một số quy định về giải quyết “sự xích mích giữa chủ và công nhân”, “sự xích mích” hoặc “việc kiện tụng” liên quan đến thi hành “tập hợp khế ước” (tức thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật hiện hành) hay pháp luật lao động¹.

Thuật ngữ “tranh chấp lao động” bắt đầu được sử dụng chính thức trong Thông tư liên ngành số 02/ TT-LN ngày 02-10-1985 của Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ Tư pháp, Bộ Lao động và Tổng cục Dạy nghề. Tuy nhiên, phải đến thời kỳ đổi mới, thuật ngữ này mới được sử dụng rộng rãi trong các văn bản pháp luật lao động². Đáng chú ý, Điều 27 Pháp lệnh hợp đồng lao động năm 1990 quy định: “Bất đồng nảy sinh giữa hai bên về việc thực hiện hợp đồng lao động được coi là tranh chấp lao động và được giải quyết theo trình tự giải quyết tranh chấp lao động”. Đây là quy định đầu tiên giải thích khái niệm tranh chấp lao động. Song, quy định tại Điều 27 Pháp lệnh hợp đồng lao động vẫn chưa phải là một định nghĩa về tranh chấp lao động. Hơn nữa, quy định này có điểm thiếu sót quan trọng là chỉ đề cập đến các tranh chấp liên quan đến thực hiện hợp đồng lao động mà không nhắc đến các tranh chấp phát sinh trong quá trình thương lượng và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

Khái niệm về tranh chấp lao động được khẳng định lần đầu tiên tại Khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động ra đời vào năm 1994 như sau:

“Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác, về thực

¹ Xem, chẳng hạn: Điều 4 và 6 sắc lệnh số 64- SL của Chủ tịch Chính phủ ngày 08-5-1946 về tổ chức các cơ quan lao động trong toàn cõi Việt Nam; Điều 48, 49 & 186 sắc lệnh số 2 –SL của Chủ tịch Chính phủ ngày 29-12-1947 những sự giao dịch về việc làm công, giữa các chủ nhân, người Việt Nam hay người ngoại quốc và các công nhân Việt Nam làm tại các xưởng kỹ nghệ, hầm mỏ, thương điếm và các nhà làm nghề tự do (gọi tắt là “Sắc lệnh 29-SL”); và Điều 2 sắc lệnh số 95-SL của Chủ tịch Chính phủ ngày 13-8-1949 đặt ra hai ngạch thanh tra và kiểm soát lao động.

² Xem, chẳng hạn: Nghị định số 233-HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng ngày 22-6-1990 ban hành quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Pháp lệnh hợp đồng lao động năm 1990.

hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và trong quá trình học nghề”.

Định nghĩa trên đã được sửa đổi theo Luật sửa đổi, bổ sung năm 2006. Theo khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động đã được sửa đổi³ “*Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động*”. Như vậy, theo quy định pháp luật hiện hành, một tranh chấp được xem là tranh chấp lao động khi thỏa mãn hai dấu hiệu:

- *Đối tượng của tranh chấp lao động là các quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động. Tranh chấp không liên quan đến các quyền lợi phát sinh từ quan hệ lao động thì không phải là tranh chấp lao động:*

Dấu hiệu này là một điểm mới của Luật sửa đổi năm 2006. Trong khi định nghĩa về tranh chấp lao động trong Bộ luật lao động chưa sửa đổi liệt kê các quyền lợi là đối tượng của tranh chấp lao động, thì định nghĩa của Luật sửa đổi năm 2006 có tính khái quát cao hơn với việc quy định đối tượng của tranh chấp lao động là bất kỳ quyền lợi nào phát sinh từ quan hệ lao động. Mặc dù Luật sửa đổi năm 2006 không nêu rõ các tranh chấp phát sinh trong quá trình học nghề là tranh chấp lao động, nhưng tại chương XIV của Bộ luật lao động sửa đổi năm 2006 lại quy định thẩm quyền của hòa giải viên lao động về giải quyết tranh chấp hợp đồng học nghề (Điều 163). Đây là sự thiếu thống nhất giữa nội hàm tranh chấp lao động và pháp luật nội dung (các quy định khác của Bộ luật lao động). Sẽ hợp lý hơn nếu trong khái niệm tranh chấp lao động có nêu tranh chấp về học nghề là tranh chấp lao động.

- *Tranh chấp lao động phát sinh giữa người sử dụng lao động với cá nhân hoặc tập thể lao động. Nói cách khác, chủ thể của tranh chấp lao động cũng chính là chủ thể của quan hệ lao động:*

Dấu hiệu này có phần không thống nhất với một số quy định pháp luật khác. Theo khoản 2 Điều 166 Bộ luật lao động năm 1994, tranh chấp giữa người lao động đã nghỉ việc theo chế độ hoặc người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội cũng được xem là tranh chấp lao động. Khoản 1 Điều 31

³Bộ luật lao động năm 1994 đã được sửa đổi ba lần vào các năm 2002, 2006, 2007, được viết tắt là Bộ luật lao động ở phần tiếp theo liên quan đến pháp luật Việt Nam. Trong cuốn sách, phần sửa đổi, bổ sung có liên quan chủ yếu là Luật số 74/2006/QH11 sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động (gọi tắt là Luật sửa đổi, bổ sung năm 2006).

Bộ luật tố tụng dân sự năm 2004 cũng xem đây là một loại tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án. Như vậy, chủ thể của tranh chấp lao động không chỉ bao gồm người lao động và người sử dụng lao động mà còn có cả cơ quan bảo hiểm xã hội.

So với các quy định trên, quy định về chủ thể tranh chấp lao động tại Điều 157 của Bộ luật lao động năm 1994 tỏ ra hợp lý hơn, bởi lẽ nội dung của các tranh chấp đó thường liên quan đến việc giải quyết các chế độ, trợ cấp cho người lao động và do cơ quan bảo hiểm xã hội thực hiện. Đây không phải là một nội dung của quan hệ lao động vì điều khoản bảo hiểm xã hội trong hợp đồng lao động chỉ tập trung vào trách nhiệm của các bên trong vấn đề đóng bảo hiểm xã hội mà thôi. Hơn nữa, do tính bắt buộc của việc đóng bảo hiểm xã hội nên quan hệ về bảo hiểm xã hội mang nặng tính hành chính và khác xa với quan hệ lao động về bản chất. Sẽ hợp lý hơn nếu tranh chấp về bảo hiểm xã hội không thuộc phạm vi của tranh chấp lao động và được giải quyết theo một cơ chế riêng.

Ngoài hai dấu hiệu ghi nhận tại khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động hiện hành, để làm rõ hơn khái niệm tranh chấp lao động, nhiều nhà nghiên cứu đã chỉ ra một số đặc trưng đáng chú ý khác của loại tranh chấp này. Cụ thể như sau:

- *Tranh chấp lao động không chỉ bao gồm các tranh chấp về quyền mà còn bao gồm cả các tranh chấp về lợi ích⁴ :*

Tranh chấp về quyền là tranh chấp phát sinh trong trường hợp một bên cho rằng quyền lợi hợp pháp của mình bị vi phạm. Nói cụ thể, tranh chấp lao động về quyền phát sinh khi một bên cho rằng bên kia vi phạm một quy định nào đó trong pháp luật hoặc trong thỏa thuận giữa các bên hoặc trong các quy chế nội bộ của doanh nghiệp. Trái lại, tranh chấp về lợi ích phát sinh trong trường hợp một bên đưa ra yêu cầu về một quyền lợi chưa được quy định hoặc cao hơn mức được quy định trong pháp luật, thỏa thuận giữa các bên và các quy chế nội bộ của doanh nghiệp. Nếu như đối với các loại tranh chấp khác như tranh chấp dân sự, thương mại hay hôn nhân và gia đình, các yêu cầu về quyền lợi không có cơ sở pháp lý thường bị cơ quan giải quyết tranh chấp bác

⁴ Nguyễn Kim Phụng, Tranh chấp lao động giải quyết tranh chấp lao động trong Phạm Công Trứ (Chủ biên), Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Nxb. Đại học quốc gia, Hà Nội, 1999, tr.338; Phan Đức Bình, Tranh chấp lao động và đình công trong Chu Thanh Hường (Chủ biên), Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 2003, tr.249.

bỏ⁵, thì đối với tranh chấp lao động, các yêu cầu như vậy vẫn có thể được các cơ quan có thẩm quyền xem xét, giải quyết.

• *Quy mô và số lượng tham gia của các chủ thể có thể làm thay đổi tính chất và mức độ tranh chấp*⁶:

Tranh chấp lao động được chia ra làm hai loại là tranh chấp cá nhân và tranh chấp tập thể. Tranh chấp cá nhân là tranh chấp giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động. Những tranh chấp như vậy thường không ảnh hưởng nhiều đến hoạt động của doanh nghiệp và đời sống xã hội. Tuy nhiên, khi quy mô và số lượng người lao động tham gia vào tranh chấp đạt đến một mức độ nhất định và đối tượng tranh chấp không còn thuộc về những yêu cầu riêng rẽ thì những tranh chấp đó có sự thay đổi về chất, trở thành tranh chấp tập thể - tranh chấp giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động, nhất là khi những người lao động này liên kết với nhau một cách chặt chẽ để đấu tranh đòi các quyền lợi chung. So với tranh chấp cá nhân, tranh chấp tập thể thường gay gắt hơn về mức độ, phức tạp hơn về tính chất và có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động của doanh nghiệp và thậm chí là đến cả đời sống xã hội.

• *Tranh chấp lao động thường tác động trực tiếp và rất lớn đối với bản thân và gia đình người lao động và nhiều khi còn tác động lớn đến đời sống kinh tế, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội*⁷

Đặc trưng này xuất phát từ thực tế là nội dung của tranh chấp lao động thường liên quan đến những quyền lợi thiết thân của người lao động như việc làm, thu nhập, tính mạng, sức khỏe... Trường hợp tranh chấp lao động tập thể trở nên gay gắt và làm phát sinh các hành động công nghiệp như đình công, lãn công hay bế xưởng, thì tranh chấp lao động còn có thể ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống kinh tế, chính trị và xã hội.

⁵Bộ luật lao động năm 1994 đã được sửa đổi ba lần vào các năm 2002, 2006, 2007, được viết tắt là Bộ luật lao động ở phần tiếp theo liên quan đến pháp luật Việt Nam. Trong cuốn sách, phần sửa đổi, bổ sung có liên quan chủ yếu là Luật số 74/2006/QH11 sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động (gọi tắt là Luật sửa đổi, bổ sung năm 2006).

⁶Nguyễn Kim Phụng, Tranh chấp lao động giải quyết tranh chấp lao động trong Phạm Công Trứ (Chủ biên), Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Nxb. Đại học quốc gia, Hà Nội, 1999, tr.338; Phan Đức Bình, Tranh chấp lao động và đình công trong Chu Thanh Hường (Chủ biên), Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 2003, tr.249

⁷ Nguyễn Kim Phụng, Tranh chấp lao động giải quyết tranh ch lao động, Sdd, tr.340-341; Phan Đức Bình, Tranh chấp lao động và đ công. Sdd, tr.250.

Ba đặc trưng nói trên góp phần làm sáng tỏ sự khác biệt giữa tranh chấp lao động và các loại tranh chấp khác trên phương diện lý luận. Tuy nhiên, những đặc trưng này không có ý nghĩa nhiều về phương diện thực tế. Để nhận dạng một tranh chấp lao động trên thực tế, về cơ bản, chúng ta phải dựa vào hai dấu hiệu được ghi nhận tại Điều 157 Bộ luật lao động.

2. Khái niệm tranh chấp lao động theo quy định pháp luật một số nước

Nghiên cứu so sánh cho thấy, một số nước trên thế giới chỉ quy định một cơ chế giải quyết cho mọi loại tranh chấp lao động và ở những quốc gia này người ta thường chỉ đưa ra một định nghĩa chung cho tranh chấp lao động. Trong khi đó, pháp luật của nhiều nước khác lại quy định cơ chế giải quyết tranh chấp lao động riêng cho từng loại tranh chấp lao động. Với những quốc gia này, người ta chú trọng đến việc đưa ra định nghĩa cho mỗi loại tranh chấp lao động hơn là xây dựng một định nghĩa chung về tranh chấp lao động. Thực tế, chỉ một vài nước trong nhóm này là có định nghĩa về tranh chấp lao động nói chung⁸. Có quốc gia thậm chí còn không đưa ra bất kỳ định nghĩa nào về tranh chấp lao động, kể cả định nghĩa về tranh chấp lao động nói chung lẫn định nghĩa về từng loại tranh chấp lao động⁹. Các công ước và khuyến nghị của ILO cũng chỉ đề cập chứ không giải thích như thế nào là tranh chấp lao động. Dưới đây chúng ta sẽ xem xét một số định nghĩa về tranh chấp lao động trong pháp luật của một số nước trên thế giới:

Định nghĩa chính thức đầu tiên về tranh chấp lao động là được quy định trong Luật tranh chấp lao động năm 1906 của Anh¹⁰. Định nghĩa này tiếp tục được ghi nhận trong Luật tòa án lao động năm 1919¹¹. Mục 8 của đạo luật này quy định:

“Tranh chấp lao động” [trade dispute¹²] có nghĩa là bất kỳ tranh chấp nào giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc giữa người lao

⁸International Labour Office, Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative Study, 1985, tr.3.

⁹Trung Quốc là một ví dụ. Luật lao động năm 1994 của Trung Quốc không hề đưa ra bất kỳ định nghĩa nào liên quan đến tranh chấp lao động.

¹⁰Trade Dispute Act 1906.

¹¹Industrial Courts Act 1919.

¹²Trong tiếng Anh, người ta sử dụng nhiều thuật ngữ khác nhau để chỉ tranh chấp lao động như trade dispute, industrial dispute, labour dispute và industrial conflict. Nội dung của những thuật ngữ này không phải lúc nào cũng thông nhất mà còn phụ thuộc ngữ cảnh (xem thêm: T. Hanami & R. Blanpain (Chủ biên), Industrial Conflict Resolution in Market Economies: A Study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA (Deventer, Netherlands; Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 2nd ed, 1989), tr.7.

động với người lao động liên quan đến việc tuyển dụng lao động hay không tuyển dụng lao động hay các điều khoản thỏa thuận về thuê mướn lao động hoặc liên quan đến các điều kiện lao động của bất kỳ người nào”. Đây là định nghĩa đã được nhiều nước trên thế giới đưa vào luật, nhất là những nước từng là thuộc địa của Anh¹³. Ngày nay, nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ ở Đông Á và Đông Nam Á như Brunay, Hồng Kông, Malaixia và Xinghapo vẫn giữ lại định nghĩa này trong các văn bản pháp luật của mình¹⁴.

Hiện tại, pháp luật Anh đã đưa ra định nghĩa mới cho khái niệm tranh chấp lao động. Mục 244.¹⁵ Luật công đoàn và quan hệ lao động (Tổng hợp) năm 1992 của Anh quy định:

** Tranh chấp lao động có nghĩa là tranh chấp giữa người lao động với người sử dụng lao động của mình và tranh chấp đó hoàn toàn liên quan hay liên quan phần lớn đến một hoặc một số vấn đề sau:*

(a) các điều khoản và điều kiện về thuê mướn lao động, hoặc các điều kiện vật lý mà bất kỳ người lao động nào cũng cần phải có để làm

(b) việc tuyển dụng hoặc không tuyển dụng, hoặc chấm dứt hoặc tạm hoãn thực hiện quan hệ lao động hoặc nhiệm vụ theo [thỏa thuận] thuê mướn lao động, của một hoặc nhiều người lao động;

(c) việc phân chia công việc hay nhiệm vụ theo [thỏa thuận] thuê mướn lao động giữa người lao động với nhau hoặc các nhóm người lao động với nhau;

(d) các vấn đề về kỷ luật;

(e) tư cách thành viên hoặc không là thành viên của một tổ chức công đoàn của người lao động;

(f) những điều kiện hỗ trợ cho cán bộ công đoàn; và

(g) cơ chế thương lượng hoặc tham vấn, và các thủ tục khác, liên quan đến bất kỳ vấn đề nào nêu trên, kể cả việc người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người sử dụng lao động thừa nhận quyền của tổ chức công

¹³International Labour Office, Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative Study, 1985, tr.4.

¹⁴Xem: Mục 2 Luật tranh chấp lao động năm 1961 (Trade Dispute Act 1961) của Brunây; Mục 2 Pháp lệnh công đoàn năm 1971 (Trade Unions Ordinance) của Hồng Kông; Mục 2 Luật quan hệ lao động năm 1967 của Malaixia; và Mục 2 Luật tranh chấp lao động năm 1941 (Trade Dispute Act 1941) của Xinghapo.

¹⁵Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992.

đoàn trong việc đại diện cho người lao động tham gia vào quá trình thương lượng hay tham vấn hay tiến hành bất kỳ thủ tục nào tương tự.

Tương tự, Jamaica, quốc gia từng là thuộc địa và chịu ảnh hưởng của pháp luật Anh, cũng đã xây dựng cho mình một định nghĩa riêng về tranh chấp lao động. Theo Mục 1 Luật quan hệ lao động và tranh chấp lao động năm 1975¹⁶ của nước này, tranh chấp lao động (*industrial dispute*) là:

Tranh chấp giữa một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người sử dụng lao động với một hoặc nhiều người lao động hoặc tổ chức đại diện của người lao động và tranh chấp đó hoàn toàn liên quan hay liên quan phần lớn đến:

(a) *Các điều khoản và điều kiện về thuê mướn lao động, hoặc các điều kiện vật lý mà bất kỳ người lao động nào cũng cần phải có để làm việc; hoặc*

(b) *Việc tuyển dụng hoặc không tuyển dụng, hoặc chấm dứt hoặc tạm hoãn thực hiện quan hệ lao động, của một hoặc nhiều người lao động; hoặc*

(c) *Việc phân chia công việc hay nhiệm vụ theo [thỏa thuận] thuê mướn lao động giữa người lao động với nhau hoặc các nhóm người lao động với nhau; hoặc*

(g) *bất kỳ vấn đề nào liên quan đến quyền thương lượng với tư cách là đại diện của người lao động.*

So với định nghĩa trước đây trong Luật tòa án lao động năm 1919, định nghĩa về tranh chấp lao động trong pháp luật hiện hành của Anh và Jamaica đã có những thay đổi nhất định. Các định nghĩa mới cụ thể và chi tiết hơn. Thêm vào đó, theo các định nghĩa này thì tranh chấp giữa những người lao động với nhau không còn được xem là tranh chấp lao động. Mặc dù vậy, các định nghĩa hiện hành vẫn kế thừa định nghĩa trước đây ở một điểm quan trọng ở chỗ, chúng đều có nội dung rất rộng, bao quát nhiều loại tranh chấp lao động khác nhau, ca tranh chấp cá nhân và tranh chấp tập thể, tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích.

Hoa Kỳ cũng là nước sớm đưa ra định nghĩa về tranh chấp lao động. Định nghĩa về tranh chấp lao động ở nước này được quy định chính thức lần

¹⁶ Labour Relations and Industrial Disputes Act 1975.

đầu tiên trong Luật Norris-La Guardia năm 1932¹⁷. Định nghĩa này được kế thừa trong Luật quan hệ lao động quốc gia năm 1935 và được giữ nguyên từ đó cho đến nay dù đạo luật này đã qua nhiều lần sửa đổi. Theo Mục 2.9 Luật quan hệ lao động quốc gia của Hoa Kỳ, thuật ngữ “tranh chấp lao động” (labor dispute) bao gồm: *Bất kỳ tranh cãi nào về các điều khoản, thời hạn hay điều kiện về thuê mướn lao động, hay liên quan đến vấn đề chức hoặc đại diện trong thương lượng, quyết định, duy trì, thay đổi hay nỗ lực dàn xếp các điều khoản hay điều kiện về thuê mướn lao động, bất kể là các bên tranh chấp có phải là [các bên] trong một quan hệ lao động hay không.*

Đây cũng là một định nghĩa có tính bao quát cao, thậm chí còn rộng hơn cả định nghĩa trong pháp luật Anh bởi nó không giới hạn chủ thể tranh chấp phải là người lao động và người sử dụng lao động. Định nghĩa này cũng đã được tiếp thu trong pháp luật của nhiều nước, trong đó có Philippin. Giữa định nghĩa về tranh chấp lao động trong pháp luật Hoa Kỳ và của quốc gia này, sự khác biệt là không đáng kể. Theo Điều 212. Bộ luật lao động Philippin năm 1974, tranh chấp lao động (labour dispute) được hiểu là: *Bất kỳ tranh cãi hay vấn đề nào liên quan đến các điều khoản và điều kiện thuê mướn lao động hoặc vấn đề tổ chức hay đại diện trong thương lượng, quyết định, duy trì, thay đổi hay dàn xếp các điều khoản và điều kiện về thuê mướn lao động, bất kể là các bên tranh chấp có phải là [các bên] trong một quan hệ lao động gần gũi hay không.*

Thái Lan, một quốc gia Đông Nam Á khác, cũng có định nghĩa về tranh chấp lao động với nội dung có tính bao quát cao. Theo Mục 5 Luật quan hệ lao động năm 1975 của nước này, “tranh chấp lao động là tranh chấp giữa người sử dụng lao động và người lao động liên quan đến các điều kiện thuê mướn lao động”. Trong số các định nghĩa đã nêu, có lẽ đây là định nghĩa gần gũi nhất với định nghĩa về tranh chấp lao động trong pháp luật Việt Nam.

Định nghĩa về tranh chấp lao động (relations dispute) trong pháp luật Indônêxia cũng có tính bao quát cao. Điều 1.1 Luật giải quyết tranh chấp lao động năm 2004 của Indônêxia quy định: *Tranh chấp lao động là sự khác biệt về quan điểm dẫn đến tranh chấp giữa người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức công*

¹⁷International Labour Office, Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative Study, 1985, tr.4.

đoàn do bất đồng về quyền [hoặc] mâu thuẫn về lợi ích, hay tranh chấp về việc chấm dứt quan hệ lao động, hay tranh chấp giữa các tổ chức công đoàn trong một công ty.

Điều đáng chú ý là, trong số những nước kể trên, có những nước định nghĩa khái niệm tranh chấp lao động trong văn bản pháp luật khá rộng nhưng lại giải thích khái niệm này theo nghĩa hẹp hơn trên thực tế. Chẳng hạn, ở Hồng Kông, khái niệm tranh chấp lao động (tradedispute) được xem là hoàn toàn khác biệt với khái niệm khiếu kiện (c). Khái niệm thứ hai là để chỉ những bất đồng liên quan đến việc giải thích hay áp dụng hợp đồng lao động hay pháp luật lao động. Với sự phân biệt này, có thể thấy rằng khái niệm tranh chấp lao động ở Hồng Kông chỉ bao gồm các tranh chấp về lợi ích, còn khái niệm khiếu kiện là để chỉ các tranh chấp về quyền¹⁸.

Định nghĩa tranh chấp lao động trong Luật tranh chấp lao động của Brunây và Xingapo, Luật giải quyết tranh chấp lao động của Indônêxia, Luật quan hệ lao động của Malaixia và Thái Lan, và Luật quan hệ lao động và tranh chấp lao động của Jamaica cũng có nội dung khá rộng. Tuy nhiên, nội dung của các đạo luật này lại cho thấy, các quy định về giải quyết tranh chấp lao động thực chất là các quy định về giải quyết tranh chấp tập thể¹⁹.

Đối với một số quốc gia khác, khái niệm tranh chấp lao động được quy định khá hẹp ngay trong văn bản pháp luật. Theo Điều 6 Luật điều chỉnh quan hệ lao động năm 1947 của Nhật Bản, tranh chấp lao động (labor dispute) được định nghĩa là: *Bất đồng về các yêu cầu về quan hệ lao động phát sinh giữa các bên liên quan đến quan hệ lao động và dẫn đến việc một hành động tranh chấp (act of dispute) hay có thể dẫn đến một hành động như vậy.*

Điều 7 Luật này cũng quy định: *Hành động tranh chấp là đình công, lãn công, bế xưởng hoặc các hành động khác hoặc các hành động làm cản trở hoạt động hình thường của doanh nghiệp, do các bên quan đến quan hệ lao động thực hiện nhằm đạt được các yêu cầu của họ.*

Với các quy định trên, có thể hiểu rằng khái niệm tranh chấp lao động trong pháp luật Nhật Bản chỉ liên quan đến tranh chấp tập thể chứ không bao

¹⁸Xem: David A. Levin & Ng Sek Hong, Hong Kong trong Stephen Deery & Richard Mitchell (Chủ biên), Labour Law and Industrial Relations in Asia (Melbourne: Longman Cheshire, 1993), tr.33-34.

¹⁹Xem thêm: Dunston Ayadurai, Malaysia trong Stephen Deery & Richard Mitchell (Chủ biên), Labour Law and Industrial Relations in Asia (Melbourne: Longman Cheshire, 1993), tr.75.

hàm tranh chấp cá nhân. Thực tiễn xét xử ở nước này còn làm rõ thêm, khái niệm tranh chấp lao động chỉ bao hàm tranh chấp về lợi ích²⁰.

Tương tự, Bộ luật lao động năm 1985 của Canada định nghĩa tranh chấp lao động là “tranh chấp phát sinh liên quan đến việc ký kết, gia hạn hoặc sửa đổi thỏa ước tập thể”. Định nghĩa này cho thấy khái niệm “tranh chấp lao động” trong Bộ luật lao động Canada cũng chỉ liên quan đến các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

3. Kết luận

Từ những phân tích trên, có thể rút ra một số nhận xét về khái niệm tranh chấp lao động như sau:

Thứ nhất, đối với những nước quy định các cơ chế giải quyết khác nhau cho các loại tranh chấp lao động khác nhau, pháp luật chú trọng đến việc xây dựng định nghĩa cho từng loại tranh chấp lao động hơn là đưa ra một định nghĩa chung về tranh chấp lao động. Như trên đã nêu, pháp luật của nhiều nước thậm chí không cố định nghĩa về tranh chấp lao động nói chung. Đây là một điểm đáng chú ý cho việc xây dựng và hoàn thiện các quy định pháp luật của nước ta về tranh chấp lao động. Trong khi pháp luật Việt Nam định nghĩa khá cụ thể và rõ ràng về tranh chấp lao động thì việc phân biệt tranh chấp lao động cá nhân với tranh chấp lao động tập thể (những loại tranh chấp lao động có cơ chế giải quyết khác nhau) trong pháp luật hiện hành có nhiều điểm chưa thực sự rõ ràng.

Thứ hai, tại một số nước mà pháp luật có định nghĩa về tranh chấp lao động, khái niệm này được định nghĩa hay giải thích khá hẹp - chỉ bao gồm tranh chấp tập thể, chứ không bao gồm tranh chấp cá nhân. Ở những quốc gia này, pháp luật lao động không quy định về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân mà để các tranh chấp được giải quyết theo cơ chế giải quyết chung cho tranh chấp dân sự. Pháp luật lao động chỉ quy định cơ chế giải quyết các tranh chấp tập thể vì đây là loại tranh chấp đặc biệt, đòi hỏi phải có cơ chế giải quyết riêng. Tính đặc biệt của tranh chấp tập thể thể hiện ở sự tham gia của một chủ thể đặc biệt là tập thể lao động và ở chỗ tranh chấp tập thể có thể dẫn đến các hành động công nghiệp gây ảnh hưởng nghiêm trọng

²⁰ Yasuhiko Matsuda, “Japan” trong Stephen Deery & Richard Mitchell (Chủ biên), Labour Law and Industrial Relations in Asia (Melbourne: Longman Cheshire, 1993), tr.183.

đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và trật tự, an toàn xã hội.

Thứ ba, ở những nước mà tranh chấp lao động được hiểu theo nghĩa rộng, bao gồm cả tranh chấp cá nhân và tranh chấp tập thể, đối tượng của tranh chấp lao động được xác định rộng hơn và có tính bao quát hơn so với đối tượng của tranh chấp lao động trong pháp luật Việt Nam. Theo khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động nước ta, đối tượng của tranh chấp lao động được xác định là các “quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động” - tức là, quyền và lợi ích giữa các bên sau khi quan hệ lao động đã hình thành. Trong khi đó, theo quy định pháp luật của nhiều nước, tranh chấp lao động còn bao gồm cả tranh chấp về việc tuyển dụng hay không tuyển dụng lao động (chẳng hạn tranh chấp xảy ra khi người lao động xin việc cho rằng người sử dụng lao động đã từ chối tuyển dụng mình vì những lý do có tính phân biệt đối xử) - tức là, tranh chấp về quyền và lợi ích trước khi quan hệ lao động hình thành. Đây là một trong những thiếu sót của khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động. Tranh chấp về vấn đề tuyển dụng lao động cần được xem là một loại tranh chấp lao động, bởi lẽ tuyển dụng lao động là một trong những nội dung quan trọng của pháp luật lao động, mặt khác, quan hệ giữa các bên trong quá trình tuyển dụng lao động là một quan hệ xã hội gắn liền với quan hệ lao động.

Thứ tư, trong khi pháp luật của tất cả các quốc gia nêu trên đều quy định tranh chấp lao động có thể phát sinh giữa tổ chức đại diện của người lao động về tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, thì pháp luật Việt Nam lại không có quy định về trường hợp này. Đây là một điểm thiếu sót khác của khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động. Đáng chú ý, điểm thiếu sót này tỏ ra không phù hợp với các quy định hiện hành về thỏa ước lao động tập thể. Điều 54 Bộ luật lao động năm 1994 quy định thỏa ước lao động tập thể có thể được ký kết ở cấp ngành đồng nghĩa với việc thừa nhận rằng tranh chấp lao động tập thể có thể xảy ra ở cấp độ ngành. Thế nhưng, theo khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động, tranh chấp lao động chỉ phát sinh giữa người sử dụng lao động và người lao động/tập thể lao động.

Thứ năm, ngoại trừ Việt Nam, các quốc gia kể trên đều không xem tranh chấp giữa người lao động đã nghỉ việc hoặc người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội là tranh chấp lao động. Như vậy, một trong điểm bất

hợp lý cần được xem xét, sửa đổi trong các quy định pháp luật hiện hành về tranh chấp lao động;

Thứ sáu, việc loại bỏ tất cả các tranh chấp phát sinh từ quan hệ học nghề khỏi khái niệm tranh chấp lao động như quy định của Luật sửa đổi năm 2006 là có điểm chưa thực sự phù hợp. Tham khảo pháp luật nhiều nước, tranh chấp phát sinh trên cơ sở hợp đồng thực tập nghề giữa người học nghề và doanh nghiệp cũng được xem là tranh chấp lao động. Quy định như vậy là hợp lý bởi trong trường hợp này quan hệ học nghề rất gần gũi và có mối liên hệ mật thiết với quan hệ lao động.

