

ẢNH HƯỞNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19 ĐẾN TÌNH HÌNH TRANH CHẤP VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

● TRẦN THỊ NGUYỆT

TÓM TẮT:

Thời gian qua, nhiều cuộc tranh chấp lao động đã xảy ra, nguyên nhân chủ yếu do người sử dụng lao động gặp khó khăn do dịch bệnh Covid-19 gây ra. Họ buộc phải cắt giảm việc làm, thu nhập cũng như một số chế độ phúc lợi và điều kiện lao động khác của người lao động. Nội dung bài viết tập trung phân tích ảnh hưởng của đại dịch này đến tình hình tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam, chỉ ra một số bất cập và hướng khắc phục trong quá trình áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 để giải quyết các tranh chấp lao động trong bối cảnh đại dịch.

Từ khóa: tranh chấp lao động, Bộ luật Lao động 2019, đại dịch Covid-19.

1. Ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến tranh chấp lao động tại Việt Nam

Đại dịch Covid-19 đã gây nên những ảnh hưởng nghiêm trọng cho toàn thế giới trên tất cả các lĩnh vực đời sống kinh tế - xã hội. Cũng như nhiều quốc gia khác trên thế giới, Việt Nam đang phải đối mặt với những tác động tiêu cực từ đại dịch này, trong đó quan hệ lao động chịu sự ảnh hưởng không nhỏ từ những tác động tiêu cực đó. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, năm 2021, cả nước có gần 55 nghìn doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh có thời hạn (tăng 18% so với năm trước); 48,1 nghìn doanh nghiệp ngừng hoạt động chờ làm thủ tục giải thể (tăng 27,8% so với năm

trước); 16,7 nghìn doanh nghiệp hoàn tất thủ tục giải thể (giảm 4,1% so với năm trước), bình quân một tháng có gần 10 nghìn doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường. Hệ quả để lại là số việc làm mới bị giảm, số lượng người lao động rơi vào tình cảnh thất nghiệp tăng lên.

Trong thực tế, do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, nhiều doanh nghiệp phải hoạt động cầm chừng hoặc thu hẹp sản xuất, doanh nghiệp buộc phải cắt, giảm lương hoặc giãn giờ làm, người lao động làm việc luân phiên hoặc cho người lao động thôi việc làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của người lao động, tạo nên sự bức xúc từ phía người lao động từ đó nảy sinh

tranh chấp, bao gồm cả tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể. Cụ thể, vào dịp Tết Nguyên đán năm 2022, tại 11 tỉnh, thành phố xảy ra 28 cuộc tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể, giảm 7 cuộc so với dịp Tết năm 2021. Tính chất, quy mô các cuộc ngừng việc tập thể không phức tạp so với các năm trước. Nguyên nhân chủ yếu là do người lao động chưa đồng tình với doanh nghiệp trong việc thay đổi hình thức trả lương, nâng lương định kỳ và việc trả tiền thưởng thấp hơn so với Tết năm 2021, điều kiện trả thưởng không công bằng,...

Điển hình như cuộc ngừng việc tập thể Công ty TNHH Pouchen Việt Nam (Đài Loan), có trụ sở tại tỉnh Đồng Nai. Hơn 16 nghìn người lao động của công ty đã tiến hành ngừng việc kéo dài suốt 4 ngày, với lý do người lao động không đồng ý với thông báo giảm 30% tiền thưởng cuối năm so với năm trước. Hay như cuộc ngừng việc tập thể tại Công ty TNHH Viet Glory (Đài Loan) tại Nghệ An, khoảng 5 nghìn lao động đã tham gia ngừng việc để yêu cầu doanh nghiệp: tăng lương, tăng chế độ độc hại; chế độ hỗ trợ cho người lao động mắc Covid-19; thay đổi thái độ không đúng mực của một số quản lý người nước ngoài với người lao động;...

Bên cạnh những nguyên nhân trực tiếp như trên, thì nguyên nhân sâu xa dẫn đến các tranh chấp lao động bắt nguồn từ việc thiếu chia sẻ thông tin, thiếu sự đồng cảm và gắn bó giữa người lao động và đơn vị sử dụng lao động. Nhiều doanh nghiệp khi gặp khó khăn do đại dịch đã không kịp thời chia sẻ thông tin về tình hình sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, không xử lý công khai, minh bạch về các chế độ liên quan đến quyền lợi người lao động trong bối cảnh dịch Covid-19 diễn ra, nên phía người lao động không nắm rõ, không hiểu được các khó khăn của người sử dụng lao động; phía người sử dụng lao động cũng không nắm bắt, hiểu được tâm tư, nguyện vọng của người lao động; vì vậy đã dẫn đến các mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên, làm nảy sinh các tranh chấp lao động, tình trạng ngừng việc,

làm đình trệ hoạt động sản xuất - kinh doanh tại đơn vị sử dụng lao động.

Theo số liệu của Tòa án Nhân dân Tối cao, năm 2020, các tòa án đã thụ lý 4.067 vụ việc về tranh chấp lao động; đã giải quyết 3.789 vụ việc; đạt tỷ lệ 93,2%. Năm 2021, các tòa án đã thụ lý 3.142 vụ việc về tranh chấp lao động; đã giải quyết, xét xử được 2.152 vụ việc, đạt tỷ lệ 68,5% (số vụ việc được thụ lý giảm 925 vụ; giải quyết, xét xử giảm 1.637 vụ so với năm 2020). Các vụ việc về tranh chấp lao động mà tòa án phải thụ lý, giải quyết chủ yếu là tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (796 vụ), tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương (521 vụ), tranh chấp về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (859 vụ). Không có vụ việc công đoàn, người lao động khởi kiện doanh nghiệp do nợ bảo hiểm xã hội của người lao động. Các tranh chấp lao động trong năm 2020, 2021 chủ yếu là các tranh chấp lao động cá nhân.

Từ số liệu trên cho thấy, số vụ tranh chấp lao động trong năm 2021 thấp hơn năm 2020, nguyên nhân do nửa cuối năm 2021, tình hình dịch bệnh Covid-19 tái bùng phát trở lại với diễn biến phức tạp, khó lường hơn, dẫn tới nhiều địa phương phải thực hiện cách ly, giãn cách xã hội, từ đó đã gây rất nhiều khó khăn cho các cơ quan giải quyết tranh chấp khi thực hiện nhiệm vụ. Nhiều phiên họp, phiên tòa giải quyết tranh chấp đã phải tạm hoãn, tạm dừng trong thời gian dài để thực hiện phòng, chống dịch, nhiều cán bộ của các cơ quan giải quyết tranh chấp phải nghỉ việc để thực hiện cách ly hoặc điều trị bệnh dịch. Lực lượng cán bộ tại các cơ quan giải quyết tranh chấp vốn đã mỏng, nay lại do tình hình dịch bệnh nên số lượng bị giảm, gây áp lực rất lớn cho các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động. Tình hình dịch bệnh diễn biến phức tạp cũng gây ảnh hưởng đến sự tham gia của các bên đương sự trong vụ tranh chấp. Đồng thời cũng ảnh hưởng đến sự phối hợp giữa các cơ quan hữu quan để thu thập tài liệu,

chứng cứ liên quan đến vụ tranh chấp vì lý do phòng, chống dịch bệnh mà không thể tham gia các phiên họp giải quyết tranh chấp. Rõ ràng, tình hình dịch bệnh đã ảnh hưởng rất lớn đến việc giải quyết tranh chấp lao động.

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp vẫn đang phải xoay sở với những vấn đề phát sinh do dịch Covid-19 gây ra, các vấn đề liên quan đến người lao động cũng vì thế bị ảnh hưởng. Rất nhiều người lao động sống phụ thuộc vào lương, khi việc làm bị ảnh hưởng, thu nhập bị giảm sút khiến họ gặp khó khăn trong việc duy trì cuộc sống từng ngày cho bản thân và gia đình. Khi tình hình dịch bệnh bớt căng thẳng, hoạt động sản xuất - kinh doanh của các doanh nghiệp dần phục hồi thì các doanh nghiệp cần xây dựng phương án để phục hồi, tăng thu nhập và các chế độ khác nhằm giảm bớt gánh nặng cho người lao động.

Nếu doanh nghiệp chỉ chú trọng phục hồi hoạt động, tìm kiếm lợi nhuận để bù đắp thiệt hại do dịch bệnh gây nên cho mình thì dễ tạo tâm lý bất mãn từ phía người lao động, từ đó dẫn đến nguy cơ bùng nổ các tranh chấp lao động. Thực tế thời gian qua cho thấy, trong quá trình phục hồi nền kinh tế, các tranh chấp lao động tập thể có xu hướng gia tăng, gây ảnh hưởng đến thị trường lao động nói riêng và sự bất ổn cho nền kinh tế nói chung. Chỉ khi quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động được cân đối, hài hòa thì quan hệ lao động mới trở nên ổn định, bền chặt.

2. Những bất cập về giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam trong bối cảnh đại dịch Covid-19 và hướng khắc phục

Bộ luật Lao động năm 2019 được Quốc hội thông qua vào ngày 20/11/2019 và chính thức có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021 đã có những thay đổi rất lớn, góp phần khắc phục các tồn tại, bất cập trong Bộ luật Lao động năm 2012, tận dụng, phát huy nguồn lực, nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động. Bộ luật đã sửa đổi khái niệm về tranh chấp lao động theo hướng mở rộng hơn phạm vi được xác định là tranh chấp lao động, quy định cụ thể hơn về các

loại tranh chấp lao động, giúp việc vận dụng quy định được dễ dàng hơn. Bộ luật cũng đã bỏ quy định về giải quyết tranh chấp về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện; mở rộng thẩm quyền của trọng tài lao động; thay đổi thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động theo phương thức giải quyết tranh chấp;... Những sự thay đổi này về cơ bản là phù hợp với tính chất của các tranh chấp lao động và phù hợp với tình hình thực tiễn của Việt Nam. Tuy nhiên, quy định về giải quyết tranh chấp lao động vẫn bộc lộ một số tồn tại; bên cạnh đó đại dịch Covid-19 đặt ra một số tình huống chưa từng có tiền lệ với cả người sử dụng lao động và các nhà hoạch định chính sách làm nảy sinh các bất cập cần phải được khắc phục. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, chủ thể có thẩm quyền để giải quyết tranh chấp thuộc về hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động và tòa án nhân dân. Tuy nhiên, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền lại đang được quy định ở 2 văn bản luật khác nhau là Bộ luật Lao động năm 2019 và Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015. Việc quy định như vậy gây khó theo dõi, thực hiện cho các chủ thể có liên quan, đồng thời cũng chưa phù hợp về mặt lý luận. Các quy định về giải quyết tranh chấp lao động là các quy định thuộc luật hình thức, cần được tách khỏi luật nội dung, chuyển sang các văn bản riêng biệt về luật hình thức, đồng thời rà soát những quy định mâu thuẫn, chồng chéo trong Bộ luật Lao động năm 2019 và Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015.

Thứ hai, theo quy định tại Khoản 5, Điều 185 Bộ luật Lao động năm 2019 và điểm c, khoản 4, Điều 102 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ thì Ban Trọng tài có trách nhiệm ra quyết định giải quyết tranh chấp lao động và gửi cho các bên tranh chấp. Đây là một điểm mới trong Bộ luật Lao động năm 2019 nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động. Trong trường hợp Ban Trọng tài lao

động đã ra phán quyết mà một trong các bên không thực hiện thì sẽ xử lý như thế nào? Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, nếu người sử dụng lao động là một bên tranh chấp mà không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban Trọng tài lao động thì tổ chức đại diện người lao động là một bên của tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục để đình công. Đối với tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền, khi một trong các bên tranh chấp không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban Trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết (theo Điều 189 và Điều 193 Bộ luật Lao động năm 2019). Quy định như vậy vô hình chung đã làm giảm giá trị phán quyết của Ban trọng tài lao động. Vì vậy, để tăng hiệu quả giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động, đồng thời giảm áp lực cho hệ thống Tòa án, cần có quy định về cơ chế bảo đảm thực hiện phán quyết của Ban Trọng tài lao động đối với các tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Thứ ba, Điều 186, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khi tranh chấp lao động đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia. Quy định này là hết sức cần thiết nhằm đảm bảo quá trình giải quyết tranh chấp lao động của các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, ổn định quan hệ lao động, tránh trường hợp hành động đơn phương của một bên gây thiệt hại cho phía bên kia, làm ảnh hưởng đến quá trình giải quyết tranh chấp lao động đang diễn ra. Tuy nhiên, cần có cơ sở rõ hơn làm tiêu chí xác định các hành vi được coi là hành động đơn phương chống lại bên kia. Đặc biệt trong bối cảnh chịu ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, khi cả người sử dụng lao động và người lao động đang tìm cách khắc phục những khó khăn của bản thân, khi các bên vẫn đang cố gắng tìm tiếng nói chung để xây dựng quan hệ lao động ổn định, giải quyết những vướng mắc do đại dịch gây nên thì việc xác

định các hành vi “chống lại bên kia” sẽ là một trong những định hướng điều chỉnh hành vi của các bên trong quan hệ lao động.

Thứ tư, trong bối cảnh đại dịch Covid-19 ảnh hưởng mạnh mẽ đến quan hệ lao động ở nước ta thì vai trò của các tổ chức đại diện người lao động cần được thúc đẩy góp phần ổn định quan hệ lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đã thừa nhận vấn đề đa công đoàn ở Việt Nam. Các tổ chức đại diện người lao động ra đời sẽ thúc đẩy hoạt động bảo vệ người lao động, thương lượng tập thể, hạn chế tranh chấp lao động. Mặc dù, Bộ luật Lao động đã có hiệu lực thi hành hơn 1 năm, nhưng đến nay vẫn chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể để các tổ chức của người lao động ngoài Công đoàn thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ra đời và tham gia vào quan hệ lao động. Chính vì vậy, cần sớm ban hành văn bản hướng dẫn về việc thành lập, gia nhập, hoạt động,... của tổ chức của người lao động theo tinh thần Bộ luật Lao động mới.

Thứ năm, một trong những nguyên nhân dẫn đến các tranh chấp lao động trong bối cảnh đại dịch Covid-19 là do các bên thiếu sự chia sẻ thông tin với nhau nên đã dẫn đến các mâu thuẫn, bất đồng. Để hạn chế các mâu thuẫn, bất đồng này cần phát huy quy chế dân chủ, đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể hiệu quả. Khi các bên còn đang gặp nhiều khó khăn trong việc khắc phục ảnh hưởng của dịch bệnh, cần thường xuyên tổ chức các buổi đối thoại tại nơi làm việc để các bên trong quan hệ lao động có thể thảo luận, trao đổi thông tin, giúp các bên hiểu nhau hơn, cùng thống nhất triển khai thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch Covid-19 tại nơi làm việc và thực hiện các chế độ liên quan đến người lao động

Trong giai đoạn tới, khi đại dịch Covid-19 vẫn còn diễn biến phức tạp, thì việc duy trì mối quan hệ lao động hài hòa và ổn định tại doanh nghiệp là cần thiết, góp phần giúp các doanh nghiệp sớm ổn định sản xuất.

Thứ sáu, Bộ luật Lao động năm 2019 vừa được

ban hành không lâu thì dịch Covid-19 bùng phát trên thế giới và ở Việt Nam, đã làm ảnh hưởng đến hoạt động tuyên truyền, phổ biến Bộ luật Lao động nói chung và các quy định về giải quyết tranh chấp lao động nói riêng. Các hoạt động này đã bị đình trệ do thực hiện lệnh giãn cách xã hội, phòng, chống dịch bệnh, làm cho quá trình tiếp cận, tìm hiểu quy định về giải quyết tranh chấp bị hạn chế. Nhiều người lao động trong thực tế chưa được biết đến các điểm mới của Bộ luật để thực hiện và bảo vệ quyền lợi cho mình. Cần đa dạng hóa các hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, tăng cường sự hiểu biết của người lao động và người sử dụng lao động, giúp các bên có thể thực hiện quy định và tự bảo vệ quyền, lợi ích của mình đúng pháp luật, giảm thiểu tình trạng phát sinh tranh chấp lao động.

Thứ bảy, đội ngũ hòa giải viên lao động là yếu tố quan trọng của hoạt động hòa giải các tranh chấp lao động. Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn có một số hòa giải viên thiếu kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ nên hiệu quả hoạt động hòa giải tranh chấp lao động chưa cao. Cần nâng cao chất lượng đội ngũ hòa giải viên ngay từ khi xác định tiêu chuẩn hòa giải viên, lựa chọn, bổ nhiệm hòa giải

viên lao động. Thường xuyên bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng hòa giải để nâng cao năng lực giải quyết tranh chấp lao động. Bên cạnh đó, trong bối cảnh dịch Covid-19, nhiều hòa giải viên lao động không thể thực hiện nhiệm vụ hòa giải do phải cách ly hoặc điều trị bệnh Covid-19. Vì vậy, cần có cơ chế bảo vệ đội ngũ hòa giải viên lao động trước, trong và sau dịch bệnh, đảm bảo điều kiện hoạt động cần thiết để các hòa giải viên có thể phát huy năng lực của mình, góp phần ổn định quan hệ lao động.

Thứ tám, trong bối cảnh đại dịch Covid-19, hoạt động giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án gặp nhiều khó khăn do tình hình dịch bệnh căng thẳng, các quy định về phòng, chống dịch đã làm ảnh hưởng tiến độ giải quyết các tranh chấp lao động tại Tòa án. Vì vậy, khi bước sang giai đoạn khắc phục và phục hồi kinh tế sau đại dịch, ngành Tòa án cần nghiên cứu bổ sung nhân sự, tập trung giải quyết các vụ việc lao động còn tồn đọng. Đồng thời, tăng cường tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ Tòa án để nâng cao hiệu quả hoạt động, giải quyết tranh chấp lao động để khắc phục khó khăn như đã nêu ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*, ngày 20/11/2019.
2. Chính phủ (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*, ngày 14/12/2020.
3. Tổng cục Thống kê (2022), Thông cáo báo chí về tình hình kinh tế xã hội quý I/2022, truy cập tại <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/03/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-quy-i-nam-2022/>
4. Hà Phong (2022), tranh chấp lao động trong và sau tết năm 2022 giảm, truy cập tại <https://hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Xa-hoi/1025280/tranh-chap-lao-dong-trong-va-sau-tet-nam-2022-giam>
5. Tòa án nhân dân tối cao (2021), “Báo cáo tổng kết công tác năm 2020 và nhiệm kỳ 2016-2020; phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2021 của Tòa án”, truy cập tại <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-chi-dao-dieu-hanh?dDocName=TAND199131>

6. Tòa án Nhân dân tối cao, “Báo cáo tổng kết công tác năm 2021 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2022 của Tòa án” truy cập tại <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-chi-dao-dieu-hanh?dDocName=TAND155594>

Ngày nhận bài: 01/4/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/4/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 25/4/2022

Thông tin tác giả:

ThS. TRẦN THỊ NGUYỆT

Bộ môn Luật Thương mại Quốc tế

Khoa Kinh tế - Luật, Trường Đại học Thương mại

IMPACTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE LABOUR DISPUTES AND THE LABOUR DISPUTE SETTLEMENT IN VIETNAM

● Master. **TRAN THI NGUYET**

Department of International Commercial Law

Faculty of Economics - Law, Thuongmai University

ABSTRACT:

The COVID-19 pandemic has caused unprecedented damage to labor relationship and has fueled labor disputes in Vietnam and in the world. The number of individual and collective labor disputes have increased due to difficulties that the employers had been faced with during the COVID-19 pandemic. Many employers were forced to cut jobs, reduce income and benefits of employees. This paper analyzes the COVID-19 pandemic's impacts on the labour disputes and the labour dispute settlement in Vietnam. The paper also points out several inadequacies and methods to overcome these inadequacies in the process of applying the Labour Code 2019 to solve labor disputes in the context of the COVID-19 pandemic.

Keywords: labor dispute, the Labor Code 2019, COVID-19 pandemic.