

NÂNG CAO HIỆU QUẢ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

PHẠM VÕ VÂN ANH
Trường Đại học Gia Định

Nhận bài ngày 27/6/2026. Sửa chữa xong 15/7/2026. Duyệt đăng 18/7/2026.

Abstract

In the context of Vietnam's socialist-oriented market economy and increasingly extensive international integration, labor relations within enterprises have continued to evolve, accompanied by a rise in both the number and complexity of labor contract disputes. In practice, the resolution of such disputes remains subject to several limitations, adversely affecting the lawful rights and interests of employees and employers, as well as the stability of labor relations and the investment environment. This article examines the key issues arising in the current resolution of labor contract disputes and proposes a number of measures to enhance the effectiveness of such dispute resolution within enterprises in Vietnam.

Keywords: Dispute resolution, enterprises, labor contracts, Vietnam.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam ngày càng phát triển và hội nhập quốc tế sâu rộng, quan hệ lao động trong các doanh nghiệp không ngừng mở rộng cả về quy mô và tính chất. Bên cạnh những kết quả tích cực, các tranh chấp hợp đồng lao động vẫn diễn ra và có xu hướng gia tăng, liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc, chấm dứt hợp đồng, bảo hiểm xã hội và các quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Thực tiễn cho thấy, việc giải quyết các tranh chấp này ở nhiều doanh nghiệp còn gặp không ít khó khăn, như thời gian xử lý kéo dài, hiệu quả hòa giải chưa cao, một số quy định pháp luật còn bất cập và việc thực thi chưa thật sự đồng bộ. Điều đó không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên mà còn tác động tiêu cực đến môi trường đầu tư, sản xuất, kinh doanh và sự ổn định của quan hệ lao động. Vì vậy, nghiên cứu các giải pháp nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay có ý nghĩa thiết thực cả về lý luận và thực tiễn.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lý luận về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

2.1.1. Hợp đồng lao động

Tại Khoản 1, Điều 13, Mục 1, Chương III của Bộ luật Bảo động ghi rõ: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”.

Như vậy, hợp đồng lao động chính là việc xác lập sự thỏa thuận bằng ý chí giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động cũng như quyền, nghĩa vụ của mỗi bên trong quá trình thực hiện quan hệ lao động. Thông qua hợp đồng lao động, người lao động cam kết thực hiện một công việc nhất định dưới sự quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động; ngược lại, người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí việc làm, bảo đảm điều kiện làm việc, trả lương và thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật.

Hợp đồng lao động chính là căn cứ pháp lý quan trọng để xác lập, duy trì, thay đổi hoặc chấm dứt quan hệ lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên khi phát sinh tranh chấp. Nội dung của hợp đồng phải được xây dựng trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác, trung

Email: phamvovananh18082001@gmail.com.

thực và không được trái với quy định của pháp luật lao động. Trong bối cảnh phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, hợp đồng lao động ngày càng giữ vai trò quan trọng trong việc bảo đảm quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

2.1.2. Tranh chấp hợp đồng lao động

Tranh chấp hợp đồng lao động là sự bất đồng, mâu thuẫn hoặc xung đột về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa người lao động với người sử dụng lao động trong quá trình giao kết, thực hiện, sửa đổi, tạm hoãn hoặc chấm dứt hợp đồng lao động. Nội dung tranh chấp có thể liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội, bồi thường thiệt hại, xử lý kỷ luật lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc các cam kết khác đã được các bên thỏa thuận theo quy định của pháp luật. Tranh chấp hợp đồng lao động phát sinh khi một bên cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm hoặc việc thực hiện hợp đồng không đúng với thỏa thuận và quy định pháp luật.

2.1.3. Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động được hiểu là “việc các tổ chức, cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành những thủ tục theo quy định của pháp luật nhằm giải quyết tranh chấp phát sinh trong quá trình giao kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động” (Nguyễn Huyền Trang, 2021). Mục tiêu của hoạt động này là bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của các bên, khôi phục sự ổn định trong quan hệ lao động, đồng thời duy trì trật tự, kỷ cương trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Việc giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động có thể được thực hiện thông qua thương lượng trực tiếp, hòa giải, trọng tài lao động hoặc Tòa án, tùy thuộc vào tính chất của vụ việc và quy định của pháp luật. Quá trình này phải tuân thủ các nguyên tắc khách quan, công bằng, minh bạch, tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên và bảo đảm tính kịp thời, hiệu quả. Trong bối cảnh quan hệ lao động ngày càng đa dạng và phức tạp, giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động không chỉ góp phần bảo vệ quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động mà còn tạo lập môi trường lao động ổn định, hài hòa và phát triển bền vững.

2.2. Một số vấn đề đặt ra trong giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Hiện nay, cùng với sự phát triển nhanh của nền kinh tế thị trường và sự gia tăng về số lượng doanh nghiệp, các tranh chấp hợp đồng lao động ngày càng diễn biến đa dạng, phức tạp cả về tính chất, quy mô và mức độ ảnh hưởng. Mặc dù hệ thống pháp luật lao động đã từng bước được hoàn thiện, các cơ chế hòa giải, trọng tài và xét xử cũng được củng cố, song thực tiễn giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp vẫn còn những hạn chế, đặt ra những yêu cầu cần tiếp tục nghiên cứu và khắc phục.

Thứ nhất, số lượng và tính chất tranh chấp hợp đồng lao động ngày càng gia tăng, phức tạp hơn trước. “Nhiều nơi, chủ doanh nghiệp vi phạm pháp luật về lao động, nhất là về bảo hiểm, tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động” (Hoàng Thị Thu Thủy, 2022). Không ít tranh chấp có sự tham gia của nhiều người lao động hoặc phát triển thành tranh chấp tập thể, gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp cũng như an ninh, trật tự xã hội. Điều này đòi hỏi cơ chế giải quyết tranh chấp phải có tính linh hoạt, kịp thời và hiệu quả hơn.

Thứ hai, hiệu quả của các cơ chế giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động vẫn còn những hạn chế nhất định. Hoạt động hòa giải lao động ở nhiều địa phương chưa phát huy đầy đủ vai trò do số lượng hòa giải viên còn thiếu, trình độ chuyên môn và kỹ năng giải quyết tranh chấp chưa đồng đều. Trong khi đó, nhiều người lao động chưa hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình nên chưa chủ động sử dụng cơ chế hòa giải trước khi khởi kiện. Đối với hoạt động xét xử tại Tòa án, một số vụ việc còn kéo dài do khó khăn trong việc thu thập chứng cứ, xác minh quan hệ lao động hoặc xác định trách nhiệm của các bên. Việc giải quyết chậm không chỉ làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động mà còn gây tổn kém chi phí, thời gian cho doanh nghiệp.

Thứ ba, ý thức chấp hành pháp luật lao động của một bộ phận người sử dụng lao động và người lao động còn chưa cao. Một số doanh nghiệp vẫn tồn tại tình trạng giao kết hợp đồng lao động không đúng quy định, chậm ký hợp đồng, đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nợ lương, chậm đóng bảo hiểm xã hội hoặc không thực hiện đầy đủ các cam kết đã thỏa thuận. Ngược lại, một bộ phận

người lao động còn thiếu hiểu biết pháp luật, vi phạm kỷ luật lao động hoặc không tuân thủ đúng trình tự khi phát sinh tranh chấp. Những hạn chế này làm gia tăng số lượng vụ việc và gây khó khăn cho quá trình giải quyết tranh chấp.

Thứ tư, yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao chất lượng đội ngũ thực hiện công tác giải quyết tranh chấp ngày càng trở nên cấp thiết. Sự phát triển của nền kinh tế số, các hình thức lao động linh hoạt, lao động trên nền tảng số và xu hướng hội nhập quốc tế đặt ra nhiều vấn đề pháp lý mới mà quy định hiện hành chưa bao quát đầy đủ. Đồng thời, đội ngũ hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động, thẩm phán và cán bộ quản lý nhà nước về lao động cần tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn để đáp ứng yêu cầu giải quyết các tranh chấp ngày càng đa dạng và phức tạp. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và giải quyết tranh chấp nhằm nâng cao tính minh bạch, rút ngắn thời gian xử lý và bảo đảm tốt hơn quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động.

2.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

2.3.1. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động theo hướng đồng bộ, minh bạch, phù hợp với thực tiễn

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng phát triển đa dạng, sự xuất hiện của nhiều loại hình doanh nghiệp, phương thức làm việc mới và các mô hình lao động linh hoạt đã đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục rà soát, sửa đổi và bổ sung các quy định pháp luật để bảo đảm tính thống nhất, khả thi và phù hợp với thực tiễn. Trước hết, cần tiếp tục hoàn thiện các quy định liên quan đến giao kết, thực hiện, sửa đổi, chấm dứt hợp đồng lao động, cũng như các nội dung về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, kỷ luật lao động và trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Các quy định này cần được xây dựng theo hướng cụ thể, minh bạch, dễ áp dụng, khắc phục tình trạng chồng chéo hoặc thiếu thống nhất giữa các văn bản quy phạm pháp luật. Đồng thời, cần tăng cường tính dự báo của pháp luật để kịp thời điều chỉnh các quan hệ lao động mới phát sinh từ quá trình chuyển đổi số, kinh tế nền tảng, lao động từ xa và các mô hình việc làm phi truyền thống. Bên cạnh đó, việc hoàn thiện pháp luật cần gắn với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và thực hiện đầy đủ các cam kết mà Việt Nam đã tham gia trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Điều này đòi hỏi các quy định của pháp luật lao động phải từng bước tiệm cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế, bảo đảm hài hòa lợi ích giữa người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước. Đồng thời, cần xây dựng các cơ chế pháp lý hiệu quả nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động, nhất là các nhóm lao động dễ bị tổn thương, góp phần xây dựng môi trường lao động công bằng, ổn định và bền vững. Cùng với việc hoàn thiện nội dung pháp luật, cần chú trọng nâng cao chất lượng công tác tổ chức thực hiện thông qua việc ban hành kịp thời các văn bản hướng dẫn thi hành, tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động và nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý lao động, hòa giải viên lao động, trọng tài lao động và thẩm phán giải quyết tranh chấp lao động.

2.3.2. Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật lao động cho cả người sử dụng lao động và người lao động

Cần đổi mới nội dung và phương thức tuyên truyền theo hướng thiết thực, dễ hiểu, dễ tiếp cận và phù hợp với từng nhóm đối tượng. Đối với người sử dụng lao động, nội dung tuyên truyền cần tập trung vào các quy định về tuyển dụng, giao kết và thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động cũng như trách nhiệm pháp lý khi vi phạm quy định của pháp luật. Đối với người lao động, cần chú trọng trang bị kiến thức về quyền và nghĩa vụ của mình, kỹ năng thương lượng, đối thoại, hòa giải, phương thức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, cùng trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định hiện hành (Lê Trọng Thêm, 2023). Nội dung tuyên truyền cần được cập nhật thường xuyên theo những sửa đổi, bổ sung của hệ thống pháp luật để bảo đảm tính chính xác, kịp thời và phù hợp với thực tiễn. Bên cạnh việc đổi mới nội dung, cần đa dạng hóa các hình thức phổ biến, giáo dục pháp luật nhằm mở

rộng phạm vi tiếp cận và nâng cao hiệu quả tuyên truyền. Có thể tổ chức các lớp tập huấn, hội nghị, hội thảo, tọa đàm, diễn đàn đối thoại tại doanh nghiệp; phát huy vai trò của tổ chức công đoàn, hiệp hội doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước trong công tác hướng dẫn, tư vấn pháp luật. Đồng thời, cần khai thác hiệu quả các nền tảng số, mạng xã hội, cổng thông tin điện tử và ứng dụng trực tuyến để truyền tải kiến thức pháp luật một cách nhanh chóng, thuận tiện. Các tài liệu tuyên truyền cần được biên soạn ngắn gọn, dễ hiểu, sử dụng nhiều tình huống thực tiễn, câu hỏi – đáp và ví dụ minh họa để giúp người sử dụng lao động và người lao động dễ tiếp thu, ghi nhớ và vận dụng đúng quy định pháp luật trong quá trình xây dựng và duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định, bền vững.

2.3.3. Nâng cao chất lượng hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động

Tiếp tục kiện toàn tổ chức và nâng cao năng lực chuyên môn của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động như hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án nhân dân. “Thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo tăng cường năng lực cho đội ngũ hòa giải viên, chia sẻ các thông tin, kinh nghiệm từ các địa phương, các kiến thức chung về quan hệ lao động và tranh chấp lao động, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn đối với đội ngũ hòa giải viên lao động” (Trần Thị Nguyệt, 2023). Việc xây dựng đội ngũ hòa giải viên có trình độ chuyên môn cao, bản lĩnh nghề nghiệp vững vàng sẽ góp phần nâng cao chất lượng, tính khách quan và hiệu quả của quá trình giải quyết tranh chấp. Bên cạnh đó, cần đổi mới phương thức hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp và lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm phục vụ. Cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng cơ sở dữ liệu điện tử về tranh chấp lao động, triển khai tiếp nhận hồ sơ trực tuyến, quản lý tiến độ giải quyết vụ việc bằng phần mềm chuyên dụng và từng bước áp dụng hình thức hòa giải, đối thoại trực tuyến đối với những trường hợp phù hợp. Đồng thời, cần tăng cường sự phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội và các cơ quan tư pháp nhằm chia sẻ thông tin, hỗ trợ xác minh, xử lý vụ việc nhanh chóng, hạn chế tình trạng chông chéo hoặc kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp. Ngoài ra, cần tăng cường cơ chế giám sát, kiểm tra và đánh giá chất lượng hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động. Việc xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể về thời gian giải quyết, tỷ lệ hòa giải thành, mức độ hài lòng của các bên và hiệu quả thi hành các quyết định giải quyết tranh chấp sẽ tạo cơ sở để nâng cao trách nhiệm của đội ngũ cán bộ thực thi nhiệm vụ. Đồng thời, cần có cơ chế khen thưởng đối với những tập thể, cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ, đồng thời xử lý nghiêm các hành vi thiếu trách nhiệm, gây phiền hà hoặc vi phạm quy định pháp luật trong quá trình giải quyết tranh chấp.

2.3.4. Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc xây dựng và duy trì quan hệ lao động hài hòa

Các doanh nghiệp cần tuân thủ nghiêm các quy định của pháp luật về lao động trong toàn bộ quá trình tuyển dụng, giao kết, thực hiện, sửa đổi và chấm dứt hợp đồng lao động. Việc xây dựng nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, quy chế trả lương, thưởng, đánh giá kết quả công việc phải được thực hiện công khai, minh bạch và có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động. Đồng thời, doanh nghiệp cần bảo đảm thực hiện đầy đủ các chế độ về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động và các chế độ phúc lợi khác theo quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần tăng cường đối thoại định kỳ và đối thoại khi phát sinh những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động. Thông qua cơ chế đối thoại dân chủ, các bên có điều kiện trao đổi thông tin, chia sẻ khó khăn, tháo gỡ những vướng mắc ngay từ khi mới phát sinh, hạn chế tình trạng mâu thuẫn kéo dài dẫn đến tranh chấp. Người sử dụng lao động cần lắng nghe ý kiến, kiến nghị của người lao động, tôn trọng sự tham gia của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đồng thời xây dựng văn hóa doanh nghiệp dựa trên tinh thần hợp tác, chia sẻ và cùng phát triển. Ngoài ra, doanh nghiệp cần chú trọng nâng cao năng lực quản trị nguồn nhân lực, bồi dưỡng kiến thức pháp luật lao động cho đội ngũ cán bộ quản lý và người trực tiếp phụ trách công tác nhân sự. Việc xử lý các vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động phải được thực hiện đúng trình tự, đúng thẩm quyền, khách quan và trên cơ sở đối thoại, thương lượng thiện chí. Đồng thời, doanh nghiệp cần xây dựng cơ chế tiếp nhận, giải quyết phản ánh, khiếu nại nội bộ kịp thời,

hiệu quả nhằm xử lý sớm các bất đồng trước khi phát triển thành tranh chấp. Đây chính là nền tảng quan trọng để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, đồng thời nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động trong bối cảnh phát triển và hội nhập hiện nay.

2.3.5. *Đẩy mạnh chuyển đổi số và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp*

Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện cơ sở dữ liệu số về quan hệ lao động, hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động và tình hình giải quyết tranh chấp lao động. Việc kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các cơ quan quản lý lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội, tổ chức công đoàn và các cơ quan có liên quan sẽ giúp nâng cao hiệu quả giám sát, kịp thời phát hiện những doanh nghiệp có dấu hiệu vi phạm pháp luật lao động. Đồng thời, khuyến khích doanh nghiệp ứng dụng hợp đồng lao động điện tử, chữ ký số, hồ sơ lao động điện tử và các nền tảng quản trị nhân sự hiện đại nhằm giảm thiểu sai sót, nâng cao tính minh bạch và tạo điều kiện thuận lợi trong việc tra cứu, đối chiếu thông tin khi phát sinh tranh chấp. Bên cạnh đó, cần đổi mới phương thức thanh tra, kiểm tra theo hướng ứng dụng công nghệ số, kết hợp giữa thanh tra trực tiếp với thanh tra trực tuyến trên cơ sở phân tích dữ liệu và đánh giá mức độ rủi ro của từng doanh nghiệp. Các cơ quan chức năng cần tăng cường sử dụng các phần mềm phân tích dữ liệu, hệ thống cảnh báo sớm và trí tuệ nhân tạo để nhận diện những dấu hiệu bất thường trong việc ký kết, thực hiện hợp đồng lao động, chi trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội hoặc thực hiện các chế độ đối với người lao động. Ngoài ra, cần nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn và kỹ năng số cho đội ngũ cán bộ thanh tra lao động; đồng thời tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức công đoàn và các cơ quan tư pháp trong hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Đối với các doanh nghiệp vi phạm, cần xử lý nghiêm minh, công khai kết quả thanh tra và yêu cầu khắc phục kịp thời các sai phạm. Thông qua việc kết hợp hiệu quả giữa chuyển đổi số với công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát sẽ góp phần xây dựng môi trường lao động minh bạch, tuân thủ pháp luật, hạn chế tranh chấp hợp đồng lao động và bảo đảm quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại các doanh nghiệp ở Việt Nam.

3. Kết luận

Trong bối cảnh hiện nay, việc nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển bền vững của quan hệ lao động. Giải quyết tranh chấp kịp thời, đúng pháp luật không chỉ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động mà còn góp phần duy trì môi trường sản xuất, kinh doanh ổn định, hạn chế đình công, ngừng việc và các xung đột phát sinh. Để đạt được mục tiêu đó, cần triển khai đồng bộ các giải pháp như tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động; nâng cao chất lượng hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp; tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật; nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa; đẩy mạnh chuyển đổi số, thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức đại diện người lao động và các cơ quan liên quan sẽ tạo nền tảng quan trọng để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Tài liệu tham khảo

Trần Thị Nguyệt (2023). *Thực trạng quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại hòa giải viên lao động hiện nay*. Tạp chí Công thương điện tử. <https://tapchicongthuong.vn/thuc-trang-quy-dinh-ve-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-tai-hoa-giai-vien-lao-dong-hien-nay-108284.htm>, ngày 07/8/2023.

Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động 2019*, NXB Tư pháp,.

Lê Trọng Thêm (2023). *Kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động trong doanh nghiệp*. Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam. <https://lsvn.vn/ky-nang-hoa-giai-tranh-chap-lao-dong-trong-doanh-nghiep-1695398451-a135517.html>, ngày 23/9/2023.

Hoàng Thị Thu Thủy (2022). *Giải pháp hạn chế tranh chấp lao động trong doanh nghiệp hiện nay*. Tạp chí điện tử Quản lý nhà nước, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/06/14/giai-phap-han-che-tranh-chap-lao-dong-trong-doanh-nghiep-hien-nay/>, ngày 14/6/2022.

Nguyễn Huyền Trang (2021). *Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động theo Luật Lao động năm 2019*. Tạp chí Khoa học - Trường Đại học Mở Hà Nội, số 83 (09/2021), tr.76-84.