

TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG - KINH NGHIỆM TỪ HOA KỲ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

NGUYỄN BÌNH AN

Trường Đại học Tài chính - Marketing

University of Finance - Marketing

Email: an.luatsu@gmail.com

Tóm tắt

Bài viết nghiên cứu và phân tích khuôn khổ pháp lý về trọng tài lao động tại Hoa Kỳ, đặc biệt là vai trò của tổ chức trọng tài chuyên nghiệp như Hiệp hội Trọng tài Hoa Kỳ, Bộ Quy tắc trọng tài lao động hiện hành và Dự thảo sửa đổi năm 2025. Trên cơ sở đó, bài viết rút ra những kinh nghiệm cho Việt Nam trong bối cảnh cần xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả, minh bạch và phù hợp với thông lệ quốc tế.

Từ khóa: trọng tài lao động, tranh chấp lao động, Hiệp hội Trọng tài Hoa Kỳ, Bộ Quy tắc trọng tài lao động, chính sách pháp luật Việt Nam

Abstract

This article provides a legal analysis of the institutional framework for employment arbitration in the United States, with a particular focus on the role of professional arbitral bodies such as the American Arbitration Association, the current Employment Arbitration Rules, and the proposed 2025 amendments. Based on this examination, the study outlines key experience for Vietnam in the context of developing diverse, transparent, and internationally consistent mechanisms for resolving labor disputes.

Keywords: employment arbitration, labor dispute, American Arbitration Association, Employment Arbitration Rules, Vietnam legal policy

DOI: <https://doi.org/10.70236/khplvn.341>

Ngày nhận bài: 13/3/2025

Ngày duyệt đăng: 17/7/2025

Ngày nay cơ chế giải quyết các tranh chấp lao động (TCLĐ) đã chuyển từ mô hình đối kháng sang các phương thức hợp tác như hòa giải và trọng tài, phản ánh nhu cầu linh hoạt của thị trường lao động hiện đại. Tại Hoa Kỳ, sự thừa nhận của Tòa án Tối cao Hoa Kỳ (TATCHK) trong thập niên 1960 đã đặt nền tảng cho sự phát triển của trọng tài lao động (TTLĐ) như một phương thức thay thế hiệu quả cho tố tụng Tòa án, giúp giảm tải xét xử và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp nhờ thủ tục tinh gọn và bảo mật. Cơ chế này hiện được áp dụng rộng rãi, không chỉ trong các TCLĐ tập thể mà còn trong TCLĐ cá nhân, với sự hỗ trợ của các tổ chức trọng tài chuyên nghiệp.

Đối với Việt Nam, hoàn thiện mô hình TTLĐ là yêu cầu tất yếu trong tiến trình hội nhập, nhất là khi cơ chế này còn nhiều hạn chế. Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh: “Việc xây dựng, ban hành pháp luật phải theo tình hình thực tiễn, không để tình trạng chờ luật, chờ cơ chế dẫn đến chậm trễ, mất cơ hội”,¹ cho thấy định hướng cải cách thể chế mạnh mẽ nhằm xây dựng môi trường pháp lý minh bạch, thúc đẩy thu hút đầu tư. Tiếp thu kinh nghiệm quốc tế về TTLĐ, kết hợp với định hướng cải cách của Đảng và Nhà nước, sẽ tạo nền tảng cho Việt Nam xây dựng hệ thống giải quyết TCLĐ hiệu quả, công bằng.

¹ Trần Bình, “Tổng Bí thư Tô Lâm: Nghiên cứu làm rõ nội hàm của “mô hình tăng trưởng mới” của Việt Nam”, *Báo Sài Gòn Giải Phóng online*, 2025, <https://www.sggp.org.vn/tong-bi-thu-to-lam-nghien-cuu-lam-ro-noi-ham-cua-mo-hinh-tang-truong-moi-cua-viet-nam-post786354.html>, truy cập ngày 27/10/2025

Trên cơ sở các phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp và đánh giá tài liệu, bài viết tập trung làm rõ: (i) quá trình hình thành và phát triển TTLĐ tại Hoa Kỳ; (ii) các giai đoạn tổ tụng theo Quy tắc của Hiệp hội Trọng tài Hoa Kỳ (*American Arbitration Association*, AAA); (iii) những điểm sửa đổi đáng chú ý trong Dự thảo 2025 của AAA; và (iv) các bài học kinh nghiệm có thể vận dụng cho Việt Nam nhằm hoàn thiện hệ thống TTLĐ.

1. Khái quát về trọng tài lao động

1.1. Khái niệm

Trên bình diện quốc tế, Tổ chức Lao động quốc tế (*International Labour Organization*, ILO) tuy không đưa ra định nghĩa chính thức về TTLĐ nhưng đã thể hiện rõ quan điểm trong các văn kiện như Công ước 154 (1981), Khuyến nghị 130 (1967), và Khuyến nghị 92 (1951). Theo cách tiếp cận này, TTLĐ được hiểu là cơ chế giải quyết tranh chấp thông qua trung gian độc lập trên cơ sở tự nguyện, là sự tiếp nối của đối thoại xã hội nhằm đạt được thỏa thuận hài hòa giữa các bên. Mô hình TTLĐ do ILO định hướng nhấn mạnh sự tham gia của Nhà nước, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và tổ chức đại diện người lao động (NLĐ), hướng tới duy trì cân bằng lợi ích và giải quyết tranh chấp bằng phương thức hợp tác, không đối kháng.

Khác với tiếp cận mang tính điều tiết mềm của ILO, hệ thống pháp luật Hoa Kỳ xây dựng TTLĐ trên nền tảng tư pháp, được điều chỉnh bởi Đạo luật Trọng tài Liên bang năm 1925 (*Federal Arbitration Act*, FAA) và phát triển qua các án lệ của TATCHK đối với các vụ án điển hình như *Steelworkers Trilogy* (1960), *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp* (1991), *Epic Systems Corp. v. Lewis* (2018). Theo FAA 1925, trọng tài là cơ chế các bên tự nguyện đệ trình tranh chấp cho trọng tài viên (TTV) trung lập và đồng ý tuân thủ quyết định cuối cùng của TTV.² Phán quyết trong *Steelworkers Trilogy* đã khẳng định TTLĐ là giai đoạn cuối trong quy trình khiếu nại theo thỏa ước lao động tập thể, góp phần duy trì quan hệ lao động (QHLĐ) ổn định. TTLĐ sau đó được mở rộng sang tranh chấp cá nhân thông qua điều khoản trọng tài bắt buộc trong hợp đồng. Như vậy, TTLĐ ở Hoa Kỳ không chỉ là công cụ hỗ trợ QHLĐ mà còn là thiết chế tài phán độc lập, có hiệu lực tương đương với phán quyết của Tòa án, thể hiện sự kết hợp chặt chẽ giữa lập pháp và tư pháp trong bảo đảm tính hiệu lực, tính chung thẩm và khả năng thi hành của phán quyết trọng tài.

Từ các án lệ điển hình nêu trên, TTLĐ tại Hoa Kỳ được xem là cơ chế giải quyết tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ, hoặc giữa tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ, trong đó, TTV hoặc hội đồng trọng tài đưa ra phán quyết có giá trị ràng buộc các bên tranh chấp, chỉ bị hủy bỏ trong một số trường hợp cụ thể. Trong TCLĐ cá nhân, trọng tài được áp dụng dựa trên điều khoản trọng tài tiên quyết trong hợp đồng lao động (HĐLĐ). Trong TCLĐ tập thể, trọng tài được thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) và là bước cuối cùng trong quy trình giải quyết khiếu nại.

2 *Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960). <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/363/564/#:~:text=questions%20of%20contract%20interpretation%20to,that%20clause>; *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991), <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/500/20/>; Supreme Court of the United States, Syllabus, October term, 2017, https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285_q8l1.pdf; Federal Arbitration Act, 9 U.S.C. § 1-16, <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2019-title9/html/USCODE-2019-title9.htm>, truy cập ngày 27/10/2025

Như vậy, khác với ILO về đề cao tính tự nguyện, coi TTLĐ là lựa chọn sau khi TCLĐ phát sinh, Hoa Kỳ chấp nhận điều khoản trọng tài tiên quyết trong HĐLĐ. Trong khi ILO hướng về TCLĐ tập thể, Mỹ mở rộng TTLĐ sang TCLĐ cá nhân. Những đặc điểm khác biệt này phản ánh bối cảnh pháp lý và văn hóa lao động đặc thù: ILO hướng tới bảo vệ quyền lợi tập thể trong khuôn khổ toàn cầu, còn Hoa Kỳ ưu tiên hiệu quả kinh tế và giảm thiểu rủi ro pháp lý cho doanh nghiệp.

1.2. So sánh trọng tài lao động với các cơ chế giải quyết tranh chấp lao động khác

Để đánh giá đúng vai trò của TTLĐ, cần đặt cơ chế này trong tương quan với các phương thức giải quyết TCLĐ khác như thương lượng, hòa giải, và tòa án lao động, qua đó thấy rõ những ưu thế và giới hạn đặc thù của từng cơ chế trong bối cảnh QHLD.

Thứ nhất, về thương lượng, đây là giai đoạn nền tảng trong quá trình giải quyết TCLĐ, song hiệu quả thực tiễn còn hạn chế. Vai trò đại diện của công đoàn cơ sở chưa được bảo đảm khi nhiều Chủ tịch công đoàn đồng thời kiêm nhiệm vị trí quản lý³, dẫn đến xung đột lợi ích giữa nhiệm vụ đại diện NLĐ và vai trò của NSDLĐ. Đa số các cuộc thương lượng không tuân thủ nguyên tắc thiện chí⁴, mang tính hình thức hoặc nhằm đối phó yêu cầu pháp luật, trong khi quy trình lại thiếu sự tham gia đầy đủ của NLĐ. Kết quả là thỏa thuận đạt được không phản ánh đúng nguyện vọng và lợi ích của NLĐ. Mặc dù thương lượng có chi phí thấp và được ưu tiên, song cơ chế này chưa thể hiện được hiệu quả thực chất khi thiếu công cụ giám sát và bảo đảm cân bằng quyền lực giữa các bên.

Thứ hai, về hòa giải, đây là bước trung gian quan trọng trước khi các bên lựa chọn trọng tài hoặc tòa án lao động, nhằm hỗ trợ đạt được thỏa thuận tự nguyện thông qua bên trung gian độc lập và duy trì QHLD ổn định. Tuy nhiên, hiệu quả cơ chế này còn hạn chế do phần lớn hòa giải viên làm việc kiêm nhiệm, thiếu đào tạo định kỳ, cơ chế giám sát và đánh giá, dẫn đến tính chuyên nghiệp chưa cao⁵. Trong nhiều trường hợp, hòa giải chỉ mang tính hình thức để hoàn tất thủ tục trước khi khởi kiện, khiến tỷ lệ hòa giải thành công thấp, nhất là với tranh chấp phức tạp hoặc tập thể. So với TTLĐ, hòa giải thiếu tính ràng buộc pháp lý và khả năng cưỡng chế thi hành, nên khó tạo dựng niềm tin cho các bên, đặc biệt là NLĐ ở vị thế yếu hơn.

Thứ ba, tòa án lao động là cơ chế bảo đảm tính cưỡng chế thi hành cao nhất, nhưng thủ tục rườm rà, thời gian kéo dài và công khai, dễ ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp hoặc NLĐ. Số lượng và mức độ phức tạp của các vụ án lao động ngày càng tăng, trong khi áp lực giải quyết lớn khiến hiệu quả bảo vệ quyền lợi NLĐ giảm. Quy trình xét xử thiếu linh hoạt và thiếu tính bảo mật, trong khi TTLĐ có ưu thế về tốc độ, linh hoạt và bảo mật thông tin.⁶

3 Quan Gia Bình, “Pháp luật về thương lượng tập thể và thực tiễn thực hiện tại doanh nghiệp Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 02, 2025, tr. 50-56.

4 Nguyễn Thị Thanh Hoàn, “Hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể trong Bộ luật Lao động 2019”, *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*, 2023, <https://tapchitoaan.vn/hoan-thien-phap-luat-ve-thuong-luong-tap-the-trong-bo-luat-lao-dong-20199009.html>, truy cập ngày 27/10/2025.

5 Trần Thị Nguyệt, “Thực trạng quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại hòa giải viên lao động hiện nay”, *Tạp chí Công Thương*, số 11, 2023, <https://tapchicongthuong.vn/thuc-trang-quy-dinh-ve-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-tai-hoa-giai-vien-lao-dong-hien-nay-108284.htm>, truy cập ngày 27/10/2025.

6 Dương Văn Hậu, “Bàn về sự phân biệt giữa Tòa án và trọng tài”, *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*, 2019, <https://tapchitoaan.vn/ban-ve-su-phan-biet-giua-toa-an-va-trong-tai>, truy cập ngày 27/10/2025.

2. Trọng tài lao động tại Hoa Kỳ và Dự thảo sửa đổi Quy tắc trọng tài lao động năm 2025

AAA được thành lập năm 1926 với tư cách là một tổ chức phi lợi nhuận cung cấp dịch vụ giải quyết tranh chấp thay thế cho doanh nghiệp, cá nhân, công đoàn và cơ quan chính phủ.⁷ Năm 1951, AAA cùng với Ủy ban hòa giải Liên bang và Học viện trọng tài quốc gia đã ban hành bộ Quy tắc đạo đức và tiêu chuẩn tố tụng cho TTLĐ, đặt nền tảng cho tính độc lập và trách nhiệm nghề nghiệp của TTV. AAA xây dựng mạng lưới TTV chuyên môn cao và cơ chế bổ nhiệm trung lập, giúp tổ chức này trở thành thiết chế trọng tâm của cơ chế TTLĐ Hoa Kỳ vào cuối thế kỷ XX. Phần lớn các TULĐTT sử dụng trọng tài AAA, và hàng triệu NLĐ chấp thuận điều khoản trọng tài trong hợp đồng, khiến nhiều tranh chấp như sa thải trái luật hay phân biệt đối xử được giải quyết bằng trọng tài thay vì Tòa án.⁸

Năm 1996, AAA ban hành Bộ Quy tắc trọng tài và hòa giải trong lĩnh vực lao động. Bộ quy tắc năm 1996 này được xây dựng dựa trên các hướng dẫn của “Thỏa ước về quy trình tố tụng lao động” (*Employment Due Process Protocol*) năm 1995.

Với khung quy tắc rõ ràng và toàn diện từ AAA, cùng sự hỗ trợ của các cơ quan như Cơ quan hòa giải và trọng tài Liên bang (*Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS*), cơ chế TTLĐ từ năm 1996 đến nay đã vận hành ngày càng hiệu quả và minh bạch. Tòa án Tối cao Hoa Kỳ (*TATCHK*) cũng tiếp tục đóng vai trò then chốt trong việc củng cố tính hợp pháp của TTLĐ, coi đây là bộ phận không thể tách rời của chính sách giải quyết TCLĐ.

2.1. Bộ quy tắc trọng tài lao động hiện hành và một số hạn chế, bất cập

Quy tắc TTLĐ năm 1996 của AAA bảo đảm cân bằng quyền lợi giữa các bên, đề cao tính độc lập và vô tư của TTV và cho phép các bên bình đẳng trong việc lựa chọn TTV từ danh sách do AAA quản lý. Quy tắc khuyến khích hòa giải tự nguyện trước khi khởi kiện và trao quyền cho AAA từ chối thụ lý nếu phát hiện vi phạm tiêu chuẩn công bằng tối thiểu, qua đó buộc doanh nghiệp phải xây dựng thỏa thuận trọng tài hợp lý, tôn trọng quyền của NLĐ.

Bộ quy tắc TTLĐ đã trải qua nhiều lần sửa đổi và bản cập nhật mới nhất. Hiện nay, Bộ quy tắc TTLĐ sửa đổi ngày 01/11/2009 đang được sử dụng. Theo đó, quy trình TTLĐ bao gồm bốn giai đoạn chính:⁹

Giai đoạn 1: Khởi kiện

Theo Quy tắc 4, một bên có thể khởi kiện bằng cách nộp đơn yêu cầu trọng tài kèm theo tóm tắt tranh chấp sau khi hoàn tất khiếu nại theo TULĐTT, đồng thời gửi bản sao cho các bên liên quan. Đơn yêu cầu phải nêu rõ bản chất tranh chấp, các yêu sách, cũng như tuân thủ các quy định về thời hạn và thủ tục. Giai đoạn này là nền tảng quan trọng để đảm bảo mọi tranh chấp đã trải qua các giai đoạn thương lượng trước khi chuyển sang trọng tài.¹⁰

7 Laura J. Cooper, “Discovery in labor arbitration”, *University of Minnesota Law Review*, Vol. 72, 1988, https://scholarship.law.umn.edu/faculty_articles/307

8 Matthew Fritz-Mauer, “Naked class waivers”, 2022, DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4313180>

9 Mark Fotohabadi, “AAA employment arbitration rules: An overview”, *ADR Times*, 2023, <https://adrtimes.com/aaa-employment-arbitration-rules/>, truy cập ngày 27/10/2025.

10 Sarah Staszak, “Privatizing employment law: The expansion of mandatory arbitration in the workplace”, *Studies in American Political Development* 34, No. 2, 2020, tr. 239–68, <https://doi.org/10.1017/S0898588X20000061>

Giai đoạn 2: Lựa chọn TTV

Quy tắc 12 quy định quy trình “loại trừ và xếp hạng” từ danh sách do AAA cung cấp, bảo đảm TTV trung lập, có chuyên môn về TCLĐ. Việc lựa chọn TTV là yếu tố quyết định tính công bằng của phán quyết, bởi sự trung lập và khả năng diễn giải chính xác TULĐTT của TTV.¹¹ Đồng thời, điều này phản ánh nguyên tắc tự quyết của các bên, nhưng cũng tiềm ẩn rủi ro thiên vị khi 57% TTV được doanh nghiệp chi trả phí¹² và 63% TTV được lựa chọn có xu hướng nghiêng về phía doanh nghiệp.¹³

Giai đoạn 3: Điều trần

Theo Quy tắc 8, Hội nghị quản lý trọng tài phải được tổ chức trong vòng 60 ngày kể từ khi TTV được chỉ định, nhằm xác định luật áp dụng, kế hoạch thu thập chứng cứ, lịch trình phiên điều trần, danh sách nhân chứng và quy tắc xét chứng cứ. Quy tắc 9 trao quyền cho TTV được yêu cầu các bên cung cấp bổ sung chứng cứ khi cần thiết để bảo đảm việc xem xét toàn diện và công bằng, nhưng quyền này mang tính tùy nghi, dẫn đến sự thiếu thống nhất trong thực tiễn áp dụng.¹⁴

Phiên điều trần được tiến hành theo nguyên tắc xét xử kín nhằm bảo mật thông tin của các bên tranh chấp. Tại phiên điều trần, các bên được quyền tranh luận, triệu tập nhân chứng và xuất trình chứng cứ. TTV đóng vai trò chủ tọa, điều hành và bảo đảm quyền bình đẳng giữa các bên. Tuy nhiên, bộ quy tắc hiện hành chưa hỗ trợ xét xử trực tuyến hay nộp tài liệu điện tử, và các phán quyết hiếm khi được công khai. Việc thiếu minh bạch này hạn chế khả năng giám sát, đặc biệt trong các vụ phân biệt đối xử hay quấy rối nơi làm việc bởi tính minh bạch là yếu tố then chốt để bảo vệ quyền lợi của các bên liên quan.

Giai đoạn 4: Phán quyết trọng tài, chi phí và quyền kháng cáo

Phán quyết trọng tài sẽ được ban hành trong vòng 30 ngày kể từ ngày kết thúc phiên điều trần và chỉ có thể bị hủy bỏ trong một số trường hợp hạn chế theo quy định tại Điều 10(a) FAA, 9 U.S.C. § 10, như gian lận, vi phạm thủ tục, hoặc TTV vượt quá thẩm quyền. Quy tắc 39–48 quy định chi phí trọng tài được chia đều giữa các bên, trừ khi có thỏa thuận khác. Tuy nhiên, chi phí cao cùng thời gian xử lý kéo dài từ 6 đến 12 tháng khiến TTLĐ mất dần ưu thế về hiệu quả so với tòa án, đặc biệt đối với NLD thu nhập thấp và doanh nghiệp nhỏ.

Về nguyên tắc, phán quyết trọng tài không được công bố rộng rãi. Thông thường, phán quyết chỉ đơn thuần xác định bên thắng kiện và mức bồi thường, không giải thích chi tiết. TTV không có nghĩa vụ soạn thảo phán quyết có lập luận chặt chẽ như bản án của Tòa án. Theo đó, quy định của Điều 10(a) FAA, 9 U.S.C. § 10 không yêu cầu TTV phải trình bày các lập luận pháp lý chi tiết hay phân tích chứng cứ cụ thể trong phán quyết. Hơn nữa, trong vụ *Cat Charter LLC v. Schurtenberger*, 646 F.3d 836 (11th Cir.

11 Roger Ian Abrams and Dennis Nolan, “The labor arbitrator’s several roles”, *Maryland Law Review*, Vol. 44(3), 1985, pp. 873–902, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2129188>

12 Alexander J. S. Colvin, “The growing use of mandatory arbitration. Access to the courts is now barred for more than 60 million American workers”, *The Economic Policy Institute*, 2017, DOI: <http://epi.org/135056>

13 Alexander J. S. Colvin and Mark D. Gough, “Individual employment rights arbitration in the United States: Actors and outcomes”, *ILR Review*, Vol. 68(5), 2015, pp. 1019–1042, DOI: <https://www.jstor.org/stable/24810326>

14 J. R. Lamare, “The devil is in the details: Attorney effects on employment arbitration outcomes”, *ILR Review*, Vol. 73(2), 2019, tr. 456–478, <https://doi.org/10.1177/0019793919877404>

2011), Tòa phúc thẩm Liên bang khẳng định rằng việc thiếu phần lập luận không cấu thành căn cứ để hủy phán quyết trọng tài, trừ khi các bên đã yêu cầu rõ ràng trong thỏa thuận trọng tài. Cách tiếp cận này phản ánh đặc trưng của hệ thống trọng tài Hoa Kỳ, đề cao tính nhanh gọn và chung thủy, song lại hạn chế khả năng giám sát và khắc phục sai sót tư pháp. Do thiếu lập luận chi tiết và quy trình công khai, NLĐ khó thuyết phục được Tòa án hủy phán quyết, ngay cả khi có dấu hiệu bất công.¹⁵

2.2. Dự thảo sửa đổi Quy tắc trọng tài lao động năm 2025 của Hiệp hội trọng tài Hoa Kỳ

Đầu năm 2025, AAA đã công bố Dự thảo sửa đổi Quy tắc TTLĐ cùng với bản tóm tắt chính thức¹⁶ với nhiều thay đổi quan trọng:

Nâng cao tính công bằng

Dự thảo 2025 bổ sung quy định tại R-1(d) và R-10, cho phép AAA từ chối hoặc đình chỉ quản lý vụ trọng tài trong các trường hợp vi phạm nguyên tắc tố tụng công bằng. Điều R-1(d) yêu cầu mọi sửa đổi quy tắc phải tuân thủ Thỏa ước về quy trình tố tụng lao động (Employment Due Process Protocol), bảo đảm rằng dù các bên được quyền điều chỉnh thủ tục, họ vẫn không được làm sai lệch các tiêu chuẩn công bằng tối thiểu. Theo tóm tắt chính thức của AAA, mục tiêu cốt lõi của sửa đổi là tăng cường tính trung lập trong lựa chọn TTV, tránh xung đột lợi ích và bảo đảm cơ hội bình đẳng cho NLĐ và NSDLĐ trong suốt quá trình tố tụng.¹⁷

Các quy định mới hướng tới việc củng cố niềm tin vào cơ chế trọng tài thông qua nguyên tắc “được nghe – được tranh luận” và “đối xử công bằng”, qua đó nâng cao chất lượng xét xử và uy tín thể chế của TTLĐ Hoa Kỳ.

Hoàn thiện Quy tắc chứng cứ

Dự thảo 2025 đánh dấu bước chuyển quan trọng từ cơ chế “tùy nghi” sang nguyên tắc bảo đảm công bằng trong trao đổi thông tin và chứng cứ. Quy tắc R-21 yêu cầu TTV quản lý hiệu quả việc trao đổi thông tin, bảo đảm đối xử bình đẳng và cơ hội công bằng cho mỗi bên trình bày vụ việc,¹⁸ theo đó khắc phục hạn chế của Quy tắc 1996, vốn chỉ cho phép TTV yêu cầu cung cấp thông tin khi cần thiết mà không đặt ra tiêu chuẩn công bằng tố tụng.

Quy tắc R-33 quy định quyền của TTV trong việc chấp nhận, loại trừ chứng cứ không liên quan hoặc trùng lặp, phản ánh sự kết hợp giữa thực tiễn tố tụng và công nghệ hiện đại. Dự thảo cũng lần đầu tiên ghi nhận rõ quyền triệu tập nhân chứng và

15 M. Gough (2020), “A tale of two forums: Employment discrimination outcomes in arbitration and litigation”, *ILR Review*, Vol. 74(4), tr. 875-897, <https://doi.org/10.1177/0019793920915876>

16 American Arbitration Association’s, “Draft amended employment this discussion draft of the American arbitration association’s employment arbitration rules is being shared for public comment”, February 28, 2025, https://go.adr.org/rs/294-SFS-516/images/Employment%20Arbitration%20Rules%20PUBLIC%20COMMENT%20VERSION_EDITS_1.13.25_CLEAN_1.22.25.pdf?version=0. Bản tóm tắt: “Summary of proposed revisions to employment arbitration rules”, https://go.adr.org/rs/294-SFS-516/images/AAA_Summary%20of%20Proposed%20Revisions_Employment%20_2025%20Update.pdf?version=0#:~:text=is%20in%20dispute,%28Rule%2020, truy cập ngày 27/10/2025.

17 Trong vụ *Hooters of America, Inc. v. Phillips* (D.S.C. 1998), Tòa án đã tuyên bố thỏa thuận trọng tài vô hiệu do quá bất công, tạo tiền lệ cho các điều khoản trọng tài một chiều, đặc biệt về chọn trọng tài viên, sẽ không được pháp luật chấp nhận, Xem: *Hooters of America, Inc. v. Phillips*, 39 F. Supp. 2d 582 (D.S.C. 1998), <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp2/39/582/2286860/>, truy cập ngày 27/10/2025.

18 Andrea Cann Chandrasekher, “Empirical evidence on arbitrator diversity: What we know, what we don’t know, and how to move forward on the empirical front”, Chapter. In *The federal arbitration act: Successes, failures, and a roadmap for reform*, edited by Richard A. Bales and Jill I. Gross, Cambridge: Cambridge University Press, 2024, tr. 314-24.

tài liệu, kể cả trực tuyến, cùng Quy tắc R-22 cho phép áp dụng các chế tài như suy diễn bất lợi hoặc loại trừ chứng cứ đối với bên không tuân thủ. Những sửa đổi này củng cố tính liêm chính, minh bạch và kỷ luật trong quá trình trao đổi chứng cứ, đồng thời nâng cao hiệu quả thực thi công bằng tố tụng trong TTLĐ.

Hiện đại hóa và minh bạch hóa tố tụng trọng tài

Dự thảo quy định rõ quyền của TTV trong việc quyết định “phương thức tiến hành phiên họp”. Theo đó, phiên điều trần sẽ được tổ chức trực tuyến trừ khi các bên có thỏa thuận khác hoặc TTV nhận định việc họp trực tiếp là cần thiết để bảo đảm quy trình công bằng. AAA đồng thời thiết lập hệ thống nộp hồ sơ điện tử qua cổng thông tin hoặc email; Quy tắc R-40 cho phép gửi thông báo bằng phương thức điện tử, thay thế quy trình giấy tờ truyền thống trong mô hình 1996.

Đáng chú ý, Quy tắc R-45 yêu cầu phán quyết phải được lập bằng văn bản có giải thích pháp lý, phân tích chứng cứ và tính toán thiệt hại, thay cho cách kết luận chung trước đây, phản ánh sự tiếp thu khuyến nghị quốc tế về minh bạch và khả năng kiểm chứng. Ngoài ra, Quy tắc R-42(c) cho phép AAA công bố phán quyết ẩn danh, được xem là bước tiến về minh bạch, góp phần hình thành thực tiễn chuẩn mực và tăng tính dự đoán của pháp luật trọng tài, theo Thomas J. Stipanowich nhận định, công khai có chọn lọc giúp củng cố tính thống nhất và uy tín nghề nghiệp trong lĩnh vực trọng tài.¹⁹

Điều chỉnh phân bổ chi phí trọng tài

Đối với cá nhân NLD, nếu tranh chấp phát sinh từ điều khoản trọng tài do doanh nghiệp đưa ra, phí nộp đơn của NLD được giới hạn ở mức thấp, tương đương án phí tòa án. Ngược lại, doanh nghiệp phải thanh toán phí nộp đơn cao hơn cùng với các chi phí hành chính khác. Doanh nghiệp cũng chịu trách nhiệm chi trả toàn bộ thù lao cho TTV và các chi phí phát sinh khác sau quá trình xét xử (Quy tắc R-46), trừ khi NLD tự nguyện chia sẻ chi phí, hoặc TTV yêu cầu NLD thanh toán trong trường hợp yêu cầu khởi kiện không có căn cứ pháp luật. Cách thiết kế này nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng về năng lực tài chính giữa hai bên, hướng tới bảo đảm rằng việc lựa chọn trọng tài như là một công cụ bảo vệ quyền, thay vì là rào cản cho NLD.

Rút ngắn thời gian xét xử trọng tài

Dự thảo sửa đổi Quy tắc R-20 về phiên điều trần sơ bộ, được tổ chức ngay sau khi TTV được chỉ định, nhằm thống nhất lịch trình tố tụng, bao gồm thời hạn trao đổi chứng cứ, ngày phiên điều trần và hạn chót nộp bản luận cứ. Cơ chế này giúp TTV chủ động điều hành và hạn chế việc kéo dài thời gian giải quyết.

Quy tắc R-23 buộc các bên phải phản hồi nhanh chóng về lịch trình, trong khi R-22 trao quyền cho trọng tài viên áp dụng chế tài đối với hành vi trì hoãn, thể hiện sự chuyển đổi từ “trọng tài thân thiện” sang “trọng tài quản lý” (managerial arbitration), trong đó TTV đóng vai trò điều phối quy trình tích cực. David B. Lipsky nhận xét, việc trao quyền chế tài giúp củng cố vị thế của TTV như người bảo đảm công bằng thủ tục, chứ không chỉ là người ra phán quyết.²⁰

19 Thomas Stipanowich, “The third arbitration trilogy: Stolt-Nielsen, rent-a-center, conception and the future of American arbitration”, *American Review of International Arbitration*, Pepperdine University Legal Studies Research Paper, No. 2012/10, <https://ssrn.com/abstract=1919936>

20 D. Lipsky, “Emerging systems for managing workplace conflict: Lessons from American corporations for managers and dispute resolution professionals”, *Industrial and Labor Relations Review*, 2004, DOI: <https://doi.org/10.2307/4126687>

Quy tắc R-44 quy định rằng TTV phải ban hành phán quyết không muộn hơn 30 ngày kể từ ngày kết thúc phiên điều trần, trừ khi có thỏa thuận hoặc quy định khác. Quy định mang tính ràng buộc này tạo áp lực tích cực thúc đẩy trọng tài viên ra quyết định kịp thời, khắc phục tình trạng thiếu giới hạn thời gian trong mô hình cũ, qua đó nâng cao tính hiệu quả và tính tin cậy của cơ chế TTLĐ.

Cơ chế phúc thẩm tùy chọn

Căn cứ theo bộ Quy tắc Trọng tài Phúc thẩm Tùy chọn (Optional Appellate Arbitration Rules) ban hành năm 2013, các bên có thể thỏa thuận lựa chọn một Ban Phúc thẩm Trọng tài (Appeal Tribunal) để xem xét lại phán quyết trọng tài. Tuy Dự thảo 2025 không tích hợp trực tiếp cơ chế phúc thẩm vào phần chính của quy tắc lao động bởi phán quyết trọng tài có giá trị chung thẩm, nhưng AAA sẽ thông báo cho các bên về quy tắc phúc thẩm tùy chọn. Theo đó, nếu các bên đồng ý, một ban phúc thẩm trọng tài, gồm 3 TTV giàu kinh nghiệm, sẽ xem xét lại phán quyết. Quy trình này diễn ra nhanh chóng và chủ yếu dựa trên các tài liệu trong hồ sơ vụ án. Tuy nhiên, việc phúc thẩm chỉ có hiệu lực khi cả hai bên đồng thuận cũng tạo ra rủi ro là bên yếu thế (NLĐ) có thể không được tiếp cận cấp xét lại một cách tự động. Điều này có thể ảnh hưởng tới quyền tiếp cận công lý và bình đẳng tố tụng trong TCLĐ.

3. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Tại Việt Nam, cơ chế TTLĐ đã chính thức được luật hóa trong Bộ luật Lao động năm 1994. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng cơ chế này chưa mang lại hiệu quả rõ rệt. Dù Hội đồng TTLĐ được thành lập tại tất cả các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, số vụ TCLĐ thực tế được giải quyết qua cơ chế này vẫn rất ít.²¹ Đến nay, chỉ có một vụ việc tại Đồng Nai được đưa ra Hội đồng TTLĐ cấp tỉnh giải quyết, nhưng không có thông tin chi tiết về bên liên quan, nội dung tranh chấp hay kết quả nên hiệu quả và sức lan tỏa chưa đạt như kỳ vọng.

Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã bước đầu mở rộng thẩm quyền và chức năng của Hội đồng TTLĐ,²² nhưng quy trình TTLĐ vẫn còn sơ lược, giá trị pháp lý của phán quyết chưa được khẳng định rõ ràng. Hơn nữa, việc Hội đồng TTLĐ ở Việt Nam hoạt động theo hình thức kiêm nhiệm đã dẫn đến thiếu tính chuyên nghiệp, khiến các bên liên quan ít tin tưởng hoặc chưa biết đến cơ chế này.

Thực tế này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải sửa đổi toàn diện cơ chế TTLĐ và những bài học thực tiễn về xây dựng và hoàn thiện cơ chế này của Hoa Kỳ có thể là nguồn kinh nghiệm quý báu để các nhà làm luật Việt Nam tham khảo.

3.1. Thiết lập và phát triển khuôn khổ pháp lý về trọng tài lao động

Pháp luật Hoa Kỳ đã kiến tạo khuôn khổ pháp lý tương đối toàn diện cho TTLĐ, kết hợp giữa các nguyên tắc pháp định, tiền lệ xét xử và chuẩn mực hành nghề do các tổ chức trọng tài uy tín thiết lập. Sự phát triển của TTLĐ cho thấy cơ chế này không chỉ hoạt động độc lập mà còn là một bộ phận cấu thành, bổ trợ

21 Bùi Sĩ Thành, “Giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động - Thực tiễn và kiến nghị”, *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, 2024, <https://lsvn.vn/giai-quyet-tranh-chap-tai-hoi-dong-trong-tai-lao-dong-thuc-tien-va-kien-ngghi-1722533324-a145892.html>, truy cập ngày 27/10/2025.

22 Khúc Thị Phương Nhung, Nguyễn Phúc Thiên, “Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật lao động hiện hành và một số vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Khoa học kiểm sát*, Số chuyên đề 01, tập 58, 2022, tr. 82-29.

cho hệ thống tư pháp, ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong việc điều hòa QHLD đương đại.

Tại Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 2019 và văn bản hướng dẫn đã có nhiều quy định tiến bộ về cơ chế TTLĐ, nhưng vẫn tồn tại nhiều hạn chế cần giải quyết để TTLĐ thực sự hiệu quả.

Thứ nhất, quy trình giải quyết tranh chấp bằng TTLĐ hiện nay chưa được xây dựng đầy đủ và chi tiết, gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Bộ luật Lao động 2019 (Chương XIV) và Nghị định 145/2020/NĐ-CP mới chỉ nêu khái quát về thẩm quyền và thành phần của Hội đồng TTLĐ, nhưng thiếu hướng dẫn cụ thể về các giai đoạn tố tụng như tiếp nhận đơn, thu thập chứng cứ, bảo mật thông tin, quyền và nghĩa vụ của các bên, thay thế TTV, giới hạn phán quyết, và cơ chế thi hành. Điều này khiến các bên thiếu cơ sở pháp lý để bảo đảm quyền được xét xử công bằng và kịp thời. Ngoài ra, phán quyết của Hội đồng TTLĐ không có hiệu lực chung thẩm và không bắt buộc thi hành, dẫn đến việc bên thua kiện dễ né tránh trách nhiệm, buộc bên thắng kiện phải khởi kiện lại tại Tòa án, kéo dài quá trình bảo vệ quyền lợi. Không những thế, việc thiếu quy định bảo đảm tính độc lập, chuyên nghiệp và chế tài đối với TTV khiến quá trình xét xử dễ bị chi phối bởi các yếu tố hành chính hoặc lợi ích cục bộ, làm suy giảm niềm tin của các bên vào TTLĐ. Tất cả những hạn chế này cho thấy, TTLĐ hiện chưa đáp ứng yêu cầu về tính minh bạch, hiệu quả và công bằng thủ tục. Việt Nam có thể tham khảo Bộ Quy tắc trọng tài lao động của AAA (Mỹ), trong đó các nội dung như tiếp nhận hồ sơ, thu thập chứng cứ, bảo mật, thay thế TTV, và cơ chế thi hành phán quyết được quy định rõ ràng và nhất quán. Việc áp dụng linh hoạt các nguyên tắc này sẽ giúp Việt Nam xây dựng một hệ thống TTLĐ chuyên nghiệp, hiệu quả và đáng tin cậy.

Thứ hai, cần xem xét sự tương thích giữa pháp luật TTLĐ và Luật Trọng tài thương mại năm 2010 (Luật TTTM năm 2010). Luật TTTM năm 2010 đã thiết lập khung pháp lý hoàn chỉnh cho cơ chế TTTM, nhưng hiện nay chưa được áp dụng đối với các TCLĐ. Tác giả đề xuất mở rộng phạm vi điều chỉnh của Luật TTTM năm 2010, bổ sung các quy định cụ thể cho phép các Trung tâm TTTM giải quyết TCLĐ nếu có thỏa thuận rõ ràng bằng văn bản giữa các bên bằng cách ghi nhận trong HĐLĐ hoặc TULĐTT.

Để bảo đảm hiệu lực của thỏa thuận này, Bộ luật Lao động 2019 cần bổ sung quy định tại Điều 21 (về nội dung hợp đồng lao động) và Chương XIV (về thẩm quyền giải quyết TCLĐ), công nhận TTTM là chủ thể có thẩm quyền khi các bên có thỏa thuận hợp pháp. Đồng thời, Luật TTTM 2010 cũng cần được sửa đổi tương ứng, mở rộng chức năng của TTTM và ban hành nghị định hướng dẫn riêng về TTLĐ trong phạm vi điều chỉnh của TTTM.

Việc sửa đổi đồng bộ hai luật này sẽ tạo hành lang pháp lý thống nhất, giúp TTTM trở thành thiết chế bán công chuyên nghiệp, tương tự mô hình AAA (Hoa Kỳ). Điều này không chỉ mở rộng quyền lựa chọn cơ chế giải quyết tranh chấp²³ mà còn nâng cao tính linh hoạt, minh bạch và khả năng thi hành của phán

23 Cao Thị Thùy Như, “Vấn đề mở rộng thẩm quyền của trọng tài thương mại đối với tranh chấp lao động”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, kỳ 1, số 402, 2024, <https://danchuphapluat.vn/van-de-mo-rong-tham-quyen-cua-trong-tai-thuong-mai-doi-voi-tranh-chap-lao-dong>, truy cập ngày 27/10/2025.

quyết TTLĐ. Khi TCLĐ cá nhân phát sinh, nếu các bên có thỏa thuận trọng tài hợp pháp, họ có thể lựa chọn TTTM thay vì hòa giải hoặc Hội đồng TTLĐ, qua đó giảm tải cho hệ thống tư pháp và bảo đảm quyền tự do thỏa thuận trong QHLĐ.

Thứ ba, hiện nay, quyết định của TTLĐ chưa có hiệu lực chung thẩm và thiếu cơ chế cưỡng chế thi hành, làm giảm sức hấp dẫn của cơ chế này. Điều này khác biệt cơ bản so với hệ thống pháp luật Hoa Kỳ, theo đó, TTLĐ ban hành phán quyết có hiệu lực pháp lý tương đương với tài phán tư pháp và được Nhà nước bảo đảm về tính hiệu lực, tính chung thẩm và khả năng cưỡng chế thi hành. Để khắc phục bất cập, pháp luật Việt Nam cần xem xét quy định về hiệu lực pháp lý chung thẩm của phán quyết TTLĐ.

3.2. Thúc đẩy sự phát triển của các tổ chức trọng tài lao động chuyên nghiệp

Luật và án lệ Hoa Kỳ đã hình thành nền tảng pháp lý vững chắc cho sự ra đời và phát triển của các tổ chức TTLĐ chuyên nghiệp, điển hình là Hiệp hội Trọng tài Hoa Kỳ (AAA) và Cơ quan Hòa giải và Giải quyết Liên bang (FMCS). Dưới sự điều chỉnh của Luật FAA năm 1925 và các án lệ quan trọng như *Steelworkers Trilogy* (1960), *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.* (1991) và *Epic Systems Corp. v. Lewis* (2018), hệ thống pháp luật Hoa Kỳ đã không chỉ công nhận tính hợp pháp của trọng tài mà còn xác lập vị thế của nó như là cơ chế tài phán tư nhân có giá trị pháp lý tương đương tòa án. Các phán quyết của TATCHK buộc tòa án cấp dưới phải tôn trọng tính chung thẩm và khả năng thi hành của phán quyết trọng tài, qua đó tạo niềm tin cho cả NLĐ và giới chủ trong việc sử dụng trọng tài. Trên nền tảng pháp lý này, AAA đã phát triển thành một thiết chế trọng tài độc lập, hoạt động phi lợi nhuận, thụ lý hơn 150.000 vụ tranh chấp mỗi năm, trong đó có hàng nghìn vụ lao động.²⁴ FAA và án lệ của TATCHK tạo ra cơ chế bảo đảm thể chế, giúp AAA vận hành minh bạch, hiệu quả và duy trì niềm tin xã hội.

Đối với Việt Nam, kinh nghiệm từ Hoa Kỳ cho thấy vai trò của pháp luật và án lệ không chỉ ở việc thừa nhận trọng tài như một cơ chế giải quyết tranh chấp, mà quan trọng hơn là trao cho thiết chế trọng tài một không gian pháp lý độc lập để vận hành chuyên nghiệp. Việt Nam cần hướng đến mô hình TTLĐ bán công, hoạt động dưới sự bảo trợ pháp lý của Nhà nước nhưng có quyền tự quản về chuyên môn và tài chính, tương tự mô hình AAA (Hoa Kỳ). Để bảo đảm hiệu quả, thiết chế này nên được xây dựng trên ba nguyên tắc cốt lõi: (i) cơ chế quản trị độc lập nhưng chịu trách nhiệm giải trình trước cơ quan quản lý nhà nước; (ii) hệ thống quy tắc đạo đức và tiêu chuẩn nghề nghiệp bắt buộc cho TTV, nhằm củng cố tính trung lập và chuyên nghiệp; và (iii) cơ chế công khai phán quyết ẩn danh, giúp nâng cao tính minh bạch và khả năng giám sát xã hội. Nếu được triển khai đồng bộ, mô hình này sẽ giúp Việt Nam hình thành thiết chế TTLĐ hiện đại, đáng tin cậy, khuyến khích doanh nghiệp và NLĐ chủ động lựa chọn TTLĐ như một phương thức giải quyết tranh chấp hiệu quả, minh bạch và phù hợp thông lệ quốc tế.

24 Hiệp hội Trọng tài Hoa Kỳ, “Báo cáo hàng năm”, <https://www.adr.org/annual-reports>, truy cập ngày 27/10/2025.

3.3. Nâng cao nhận thức của doanh nghiệp, người lao động, và tổ chức đại diện người lao động về việc áp dụng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp

Luật FAA năm 1925 cùng với một loạt án lệ đã định hình nhận thức xã hội về vai trò của trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động TTLĐ.²⁵ Các phán quyết của TATCHK đã khẳng định tính hợp pháp của các điều khoản trọng tài tiên quyết, khuyến khích doanh nghiệp chủ động đưa cơ chế này vào HĐLĐ như là biện pháp quản trị rủi ro pháp lý. Dù khởi đầu với những hoài nghi nhất định về tính công bằng từ phía NLĐ và các tổ chức đại diện, nhưng những cải cách quan trọng từ các tổ chức trọng tài uy tín như AAA đã từng bước tạo dựng được niềm tin với họ. Tổ chức đại diện NLĐ ngày càng nhận thức rõ vai trò hữu hiệu của trọng tài trong việc giải quyết các tranh chấp phát sinh từ TULĐTT, giúp ngăn ngừa các cuộc đình công kéo dài và duy trì sự ổn định trong hoạt động sản xuất kinh doanh.²⁶ Sự phát triển này là minh chứng điển hình về cách pháp luật có thể định hướng nhận thức của xã hội, đồng thời cung cấp những bài học quý giá cho các quốc gia như Việt Nam trong việc xây dựng hệ thống TTLĐ tin cậy và bền vững.

Đối với Việt Nam, kinh nghiệm Hoa Kỳ cho thấy pháp luật có thể định hướng nhận thức xã hội về cơ chế TTLĐ. Vì vậy, ngoài việc hoàn thiện khuôn khổ pháp lý và phát triển thiết chế TTLĐ chuyên nghiệp, cần chú trọng nâng cao nhận thức của các bên liên quan, trong đó: (i) doanh nghiệp hiểu rõ lợi ích của TTLĐ về tốc độ, bảo mật, và tính chung thẩm; (ii) tổ chức đại diện NLĐ tư vấn cho NLĐ lựa chọn TTLĐ trong các vụ việc phức tạp; và (iii) tổ chức đại diện NSDLĐ khuyến khích doanh nghiệp xây dựng văn hóa đối thoại thiện chí, sẵn sàng chấp nhận TTLĐ khi có tranh chấp phát sinh. ●

Tài liệu tham khảo

- [1] Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp., 500 U.S. 20 (1991)
- [2] *Hooters of America, Inc. v. Phillips*, 39 F. Supp. 2d 582 (D.S.C. 1998)
- [24] *Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960)
- [3] Roger Ian Abrams and Dennis Nolan, “The labor arbitrator’s several roles”, *Maryland Law Review*, Vol. 44(3), 1985, pp. 873–902, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2129188>
- [4] American Arbitration Association’s, “Draft amended employment this discussion draft of the american arbitration association’s employment arbitration rules is being shared for public comment”, February 28, 2025
- [5] Quan Gia Bình, “Pháp luật về thương lượng tập thể và thực tiễn thực hiện tại doanh nghiệp Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 02, 2025 [trans: Quan Gia Bình, “Law on collective bargaining and implementation practices in Vietnamese enterprises”, *Journal of Procuratorate Studies*, 2025]
- [6] Trần Bình, “Tổng Bí thư Tô Lâm: Nghiên cứu làm rõ nội hàm của “mô hình tăng trưởng mới” của Việt Nam”, *Báo Sài Gòn Giải Phóng online*, 2025 [trans: Tran Binh, “General Secretary To Lam: Research to clarify the content of Vietnam’s “new growth model””, *Saigon Giai Phong Online Newspaper*, 2025]

25 A. J. S. Colvin, “An empirical study of employment arbitration: Case outcomes and processes”, *Journal of Empirical Legal Studies*, Vol. 8, 2011, tr. 1–23, DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1740-1461.2010.01200.x>

26 Alexander J. S. Colvin, “The growing use of mandatory arbitration. Access to the courts is now barred for more than 60 million American workers”, *The Economic Policy Institute*, 2017, DOI: <http://epi.org/135056>

- [7] Andrea Cann Chandrasekher, “Empirical evidence on arbitrator diversity: What we know, what we don’t know, and how to move forward on the empirical front”, Chapter. In *The federal arbitration act: Successes, failures, and a roadmap for reform*, edited by Richard A. Bales and Jill I. Gross, Cambridge: Cambridge University Press, 2024
- [8] Alexander J. S. Colvin and Mark D. Gough, “Individual employment rights arbitration in the United States: Actors and outcomes”, *ILR Review*, Vol. 68(5), 2015, DOI: <https://www.jstor.org/stable/24810326>
- [9] Alexander J. S. Colvin, “The growing use of mandatory arbitration. Access to the courts is now barred for more than 60 million American workers”, *The Economic Policy Institute*, 2017, DOI: <http://epi.org/135056>
- [10] A. J. S. Colvin, “An empirical study of employment arbitration: Case outcomes and processes”, *Journal of Empirical Legal Studies*, Vol. 8, 2011, DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1740-1461.2010.01200.x>
- [11] Dương Văn Hậu, “Bàn về sự phân biệt giữa Tòa án và trọng tài”, *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*, 2019 [trans: Duong Van Hau, “On the distinction between court and arbitration”, *The Journal of People’s Court online*, 2019]
- [12] Nguyễn Thị Thanh Hoàn, “Hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể trong Bộ luật Lao động 2019”, *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*, 2023 [trans: Nguyen Thi Thanh Hoan, “Improving the law on collective bargaining in the 2019 Labor Code”, *The Journal of People’s Court online*, 2023]
- [13] M. Gough (2020), “A tale of two forums: Employment discrimination outcomes in arbitration and litigation”, *ILR Review*, Vol. 74(4), <https://doi.org/10.1177/0019793920915876>
- [14] J. R. Lamare, “The devil is in the details: Attorney effects on employment arbitration outcomes”, *ILR Review*, Vol. 73(2), 2019, <https://doi.org/10.1177/0019793919877404>
- [15] Laura J. Cooper, “Discovery in labor arbitration”, *University of Minnesota Law Review*, Vol. 72, 1988, https://scholarship.law.umn.edu/faculty_articles/307
- [15] D. Lipsky, “Emerging systems for managing workplace conflict: Lessons from American corporations for managers and dispute resolution professionals”, *Industrial and Labor Relations Review*, 2004, DOI: <https://doi.org/10.2307/4126687>
- [17] Mark Fotohabadi, “AAA employment arbitration rules: An overview”, *ADR Times*, 2023
- [18] Matthew Fritz-Mauer, “Naked class waivers”, 2022, DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4313180>
- [19] Trần Thị Nguyệt, “Thực trạng quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại hòa giải viên lao động hiện nay”, *Tạp chí Công Thương*, số 11, 2023 [trans: Tran Thi Nguyet, “Current status of regulations on labor dispute resolution at labor conciliators”, *Industry and Trade Magazine*, 2023]
- [20] Cao Thị Thùy Như, “Vấn đề mở rộng thẩm quyền của trọng tài thương mại đối với tranh chấp lao động”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, kỳ 1, số 402, 2024 [trans: Cao Thi Thuy Nhu, “The issue of expanding the jurisdiction of commercial arbitration over labor disputes”, *Democracy and Law Magazine*, Vol. 402(1), 2024]
- [21] Khúc Thị Phương Nhung, Nguyễn Phúc Thiên, “Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật lao động hiện hành và một số vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Khoa học kiểm sát*, Số chuyên đề 01, tập 58, 2022 [trans: Khuc Thi Phuong Nhung, Nguyen Phuc Thien, “Resolving labor disputes through the Labor Arbitration Council according to current labor laws and some issues”, *Journal of Procuracy Science*, Special issue 01, Vol. 58, 2022]
- [22] Bùi Sĩ Thành, “Giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động – Thực tiễn và kiến nghị”, *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, 2024 trans: Bui Si Thanh, “Dispute resolution at the labor arbitration council – Practice and recommendations”, *Vietnam Lawyers Electronic Magazine*, 2024]
- [23] Sarah Staszak, “Privatizing employment law: The expansion of mandatory arbitration in the workplace”, *Studies in American Political Development* 34, No. 2, 2020, <https://doi.org/10.1017/S0898588X20000061>
- [25] Thomas Stipanowich, “The third arbitration trilogy: Stolt-Nielsen, rent-a-center, conception and the future of American arbitration”, *American Review of International Arbitration*, *Pepperdine University Legal Studies Research Paper*, No. 2012/10, <https://ssrn.com/abstract=1919936>