

HOÀ GIẢI CÁC TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG GIAI ĐOẠN TIỀN TỔ TỤNG – MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN

Nguyễn Văn Bình*

Hoà giải là một trong những phương thức quan trọng, được sử dụng một cách rộng rãi trong việc giải quyết các bất đồng, xung đột, tranh chấp phát sinh trong các quan hệ xã hội mà các chủ thể tham gia quan hệ có địa vị pháp lý bình đẳng với nhau như các quan hệ dân sự, kinh tế v.v. Đối với quan hệ lao động, việc giải quyết các tranh chấp bằng phương pháp hoà giải càng có ý nghĩa, vai trò đặc biệt quan trọng hơn bởi chính những đặc điểm, tính chất riêng của loại quan hệ xã hội này. Chính vì vậy, theo quy định của Bộ luật Lao động, hoà giải không chỉ là một thủ tục mà còn là một trong những nguyên tắc cơ bản của việc giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, thực tiễn thời gian qua cho thấy hoà giải chưa thật sự có hiệu quả và chưa có vai trò xứng đáng trong việc giải quyết các tranh chấp lao động, thậm chí, trong một số trường hợp, nó còn cản trở việc giải quyết tranh chấp được thực hiện một cách triệt để, nhanh chóng. Thực trạng trên có nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân từ chính những bất hợp lý của các quy định pháp luật về hoà giải là một trong những nguyên nhân chủ yếu. Để hoà giải thực sự phát huy tác dụng và có vai trò xứng đáng trong giải quyết tranh chấp lao động, thì việc nghiên cứu, xem xét một cách căn bản, toàn diện mô hình pháp lý về hoà giải hiện hành, từ đó có những sửa đổi, bổ sung hoàn thiện là hết sức cần thiết. Bài viết này chủ yếu đề cập một số vấn đề đặt ra và hướng suy nghĩ để hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan hoạt động hoà giải tranh chấp lao

động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở và hoà giải viên lao động cấp huyện.

I. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ HOÀ GIẢI TRONG VIỆC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

– Hoà giải được quy định là một nguyên tắc của việc giải quyết tranh chấp lao động

Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động trong điều kiện nền kinh tế thị trường được xác lập và thực hiện thông qua thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau. Đây là điểm không có nhiều khác biệt so với các quan hệ dân sự, kinh tế. Tuy nhiên, quan hệ lao động và việc giải quyết tranh chấp lao động lại có đặc điểm rất riêng biệt, đó là: i) quan hệ lao động phát sinh và tồn tại một cách ổn định, lâu dài, còn quan hệ dân sự, kinh tế thường được phát sinh và tồn tại theo một vụ việc cụ thể; ii) mục đích của việc giải quyết các tranh chấp dân sự, kinh tế chủ yếu là xác định quyền và nghĩa vụ của các bên tranh chấp mà không quan tâm tới việc sau đó các bên sẽ quan hệ với nhau như thế nào và thường là sau khi tranh chấp được giải quyết, các bên không tiếp tục quan hệ với nhau, trong khi đó mục đích của việc giải quyết các tranh chấp lao động không chỉ là xác định quyền và nghĩa vụ của các bên tranh chấp mà còn nhằm hàn gắn mâu thuẫn, xung đột, duy trì sự hài hòa, ổn định để các bên tranh chấp tiếp tục duy trì quan hệ với nhau. Có thể nói, hoà giải là phương thức phù hợp nhất có khả năng giúp cho việc giải quyết tranh chấp lao động đạt được mục đích nêu trên vì kết quả hoà giải

* Thạc sĩ luật học, Ban Pháp luật, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam

chính là ý chí của các bên tranh chấp và nó có khả năng thỏa mãn lợi ích của họ một cách thực chất nhất, làm cơ sở để các bên quan hệ lao động hàn gắn mâu thuẫn, xung đột và tiếp tục quan hệ lâu dài, ổn định với nhau. Xuất phát từ một số lý do trên, pháp luật xác định hòa giải là một trong những nguyên tắc cơ bản, quan trọng trong việc giải quyết tranh chấp lao động¹. Nguyên tắc này được thể hiện khá nhất quán trong toàn bộ các quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động mà một trong những biểu hiện cụ thể là hòa giải được quy định là thủ tục thực hiện đầu tiên và nó có thể được thực hiện ở bất cứ giai đoạn nào của quá trình giải quyết tranh chấp lao động, đình công.

– Hòa giải được quy định là thủ tục đầu tiên, thực hiện trước khi vụ tranh chấp được đưa ra giải quyết ở các bước tiếp theo.

Pháp luật hiện hành quy định hai trình tự, thủ tục khác nhau đối với hai loại tranh chấp lao động là tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.

Đối với tranh chấp lao động cá nhân, hòa giải được quy định là thủ tục đầu tiên của quá trình giải quyết tranh chấp, do Hội đồng hòa giải lao động ở cơ sở (được thành lập tại các doanh nghiệp) hoặc hòa giải viên lao động cấp huyện đối với những nơi chưa có hội đồng hòa giải lao động cơ sở thực hiện. Trong trường hợp hòa giải thành, hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên lập biên bản hòa giải thành, các bên có nghĩa vụ thực hiện những thỏa thuận ghi trong biên bản. Trường hợp hòa giải không thành hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên

lập biên bản hòa giải không thành và các bên có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết vụ tranh chấp².

Đối với tranh chấp lao động tập thể, hòa giải cũng được quy định là thủ tục đầu tiên của quá trình giải quyết tranh chấp và cũng được thực hiện tương tự như đối với tranh chấp lao động cá nhân. Tuy nhiên, trong trường hợp hòa giải không thành, vụ tranh chấp còn được tiếp tục hòa giải lần thứ hai, do Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh thực hiện. Chỉ khi việc hòa giải lần thứ hai vẫn thất bại thì Hội đồng trọng tài mới ra quyết định giải quyết vụ tranh chấp³. Như vậy, đối với tranh chấp lao động tập thể, việc hòa giải được quy định là thủ tục bắt buộc thực hiện tới hai lần trong giai đoạn tiền tố tụng, trước khi vụ tranh chấp có thể được giải quyết ở các bước tiếp theo.

II. MỘT SỐ HẠN CHẾ, BẤT CẬP CỦA CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ HÒA GIẢI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

1. Về chủ thể tiến hành hòa giải

Theo quy định của Bộ luật Lao động, việc hòa giải tranh chấp lao động được thực hiện bởi Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động cấp huyện. Hội đồng hòa giải lao động cơ sở được thành lập ở những doanh nghiệp đã có tổ chức công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời, gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Hội đồng hòa giải lao động cơ sở do người sử dụng lao động ra quyết định thành lập và bảo đảm các điều kiện hoạt động. Hòa giải viên lao động là cán bộ của cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở cấp huyện được cử làm hòa giải viên.

Thực tiễn thi hành thời gian qua cho thấy, tổ chức và hoạt động của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở cũng như hòa giải

¹ Khoản 3 Điều 9 Bộ luật Lao động quy định: "...Nhà nước khuyến khích việc giải quyết các tranh chấp lao động bằng hòa giải và trọng tài"; Khoản 2 Điều 158 Bộ luật Lao động quy định một trong những nguyên tắc của việc giải quyết tranh chấp lao động là "Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật".

² Xem các điều 163, 164, 165 Bộ luật Lao động.

³ Xem các điều 169, 170, 171 Bộ luật Lao động.

viên lao động cấp huyện bộc lộ nhiều hạn chế và có thể nói kết quả hòa giải tranh chấp lao động không đạt như mong muốn. Những hạn chế về chủ thể tiến hành hòa giải, đồng thời là nguyên nhân của sự thất bại trong hoạt động của hội đồng hòa giải lao động cơ sở và hòa giải viên lao động cấp huyện thể hiện chủ yếu ở hai điểm sau:

Thứ nhất, chủ thể tiến hành hoà giải không độc lập với hai bên tranh chấp. Điều này thể hiện rất rõ trong trường hợp chủ thể hoà giải là Hội đồng hoà giải lao động cơ sở. Sự không độc lập của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở bắt nguồn từ hai lý do chủ yếu: i) thành phần của nó chính là hai bên đang có tranh chấp hoặc đại diện của hai bên tranh chấp là bên người lao động và người sử dụng lao động. Với thành phần như vậy, Hội đồng hoà giải lao động cơ sở khó có thể có tiếng nói khách quan để dung hoà lợi ích, mâu thuẫn giữa hai bên tranh chấp. Đại diện của mỗi bên quan hệ lao động tham gia Hội đồng hoà giải sẽ nói tiếng nói phản ánh lợi ích của bên mà mình đại diện. Điều này đã vô hình chung biến hoạt động hoà giải là hoạt động có sự can thiệp của chủ thể thứ ba thành hoạt động tự thương lượng để dàn xếp mâu thuẫn của chính hai bên tranh chấp. ii) Hội đồng hoà giải lao động cơ sở được người sử dụng lao động ra quyết định thành lập và bảo đảm các điều kiện hoạt động. Như vậy, ít nhiều Hội đồng sẽ có xu hướng bảo vệ nhiều hơn cho lợi ích của phía người sử dụng lao động mà khó có thể có tiếng nói thực sự khách quan, độc lập, phản ánh lợi ích của cả hai bên, giúp họ đạt được thoả thuận chung.

Theo quan điểm của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), "Hoà giải là sự nối tiếp của quá trình thương lượng, trong đó các bên cố gắng làm điều hoà những kiến nghị, bất đồng. Bên thứ ba đóng vai trò là người trung gian, hoàn toàn độc lập với hai bên và hành động một cách vô tư, không thiên vị, tìm cách đưa các bên tranh chấp tới

điểm mà họ có thể thoả thuận được với nhau. Người hoà giải không có quyền áp đặt và không tham gia tích cực vào quá trình giải quyết tranh chấp nhưng hành động như một người môi giới giúp hai bên ngồi lại với nhau"⁴.

Như vậy, có thể thấy hạn chế đầu tiên về chủ thể tiến hành hoà giải tranh chấp lao động hiện nay là người hoà giải không độc lập với các bên tranh chấp nên khó có tiếng nói khách quan, phản ánh lợi ích chung mà cả hai bên tranh chấp có thể chấp nhận được. Đây là điểm không phù hợp với quan điểm chung về hoà giải của ILO cũng như thông lệ của nhiều quốc gia trên thế giới. Thực tiễn thời gian qua đã chứng tỏ Hội đồng hoà giải lao động cơ sở có vai trò rất hạn chế trong việc giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ hai, chủ thể thực hiện hoà giải hoạt động thiếu chuyên nghiệp. Thành viên của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là đại diện của hai bên người lao động và người sử dụng lao động. Công việc hàng ngày của họ không phải là những vấn đề liên quan đến luật pháp lao động cũng như giải quyết tranh chấp lao động. Họ chỉ làm công việc hòa giải khi có tranh chấp lao động phát sinh và được các bên tranh chấp yêu cầu. Thực tiễn cho thấy đa số Hội đồng hoà giải sau khi được thành lập không có hoạt động gì trong nhiều năm vì tại doanh nghiệp không phát sinh tranh chấp lao động. Tuy nhiên, đến khi có tranh chấp nảy sinh thì các thành viên Hội đồng hoà giải lại rất lúng túng, không biết phải thực hiện công việc của mình như thế nào vì họ rất thiếu kiến thức, kinh nghiệm cũng như kỹ năng để tiến hành hoạt động hòa giải một cách có hiệu quả. Đối với hòa giải viên lao động cấp huyện, hoạt động hòa giải tranh

⁴ Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan, Tổ chức Lao động Quốc tế - Văn phòng Lao động Quốc tế Đông Á (ILO/EASMAT), Băng Cốc - 9/1996

chấp lao động cũng chỉ là hoạt động kiêm nhiệm của họ và nhìn chung họ rất ít được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ cũng như kỹ năng thực hiện việc hòa giải tranh chấp lao động. Như vậy, cả hai chủ thể có thẩm quyền thực hiện hòa giải tranh chấp lao động đều hoạt động một cách thiếu chuyên nghiệp. Thực tiễn thời gian qua cho thấy có rất ít vụ tranh chấp lao động được Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động cấp huyện hòa giải thành, chứng tỏ tính thiếu chuyên nghiệp đã có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả và sự thành công của hoạt động hòa giải các tranh chấp lao động. Điều này cũng phù hợp với đánh giá của ILO. Sau khi nghiên cứu về hệ thống quan hệ lao động tại Việt Nam, các chuyên gia của ILO đã chỉ ra rằng “lý do thất bại của hoạt động hòa giải tranh chấp lao động là do đã bỏ qua vai trò của các nhà hòa giải chuyên nghiệp”⁵.

2. Về tính chất của hoạt động hòa giải

Theo quy định của pháp luật hiện hành, nhìn chung hoà giải là thủ tục và nguyên tắc có tính chất bắt buộc để giải quyết các tranh chấp lao động. Tuy nhiên, trong thực tế có hai vấn đề nảy sinh: i) Hoà giải xét về mặt bản chất là thủ tục có tính chất tự nguyện (trong trường hợp các bên không thực sự muốn hoà giải thì việc quy định hoà giải là trình tự bắt buộc trước khi khởi kiện tại Tòa án chỉ làm kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp lao động). ii) Trong thực tế có nhiều trường hợp rất khó có thể hoà giải hoặc hoà giải thành do không có những điều kiện khách quan cần thiết cho việc hoà giải thành. (Ví dụ như trường hợp tranh chấp về kỷ luật sa thải người lao động; trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; hoặc

tranh chấp trong lĩnh vực xuất khẩu lao động...). Các trường hợp khó có thể hoà giải thành đã được ghi nhận tại khoản 2 Điều 166 Bộ luật Lao động (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002) bao gồm 5 loại việc. Đây cũng là những trường hợp chiếm số lượng lớn trong số các tranh chấp lao động bởi khi quan hệ lao động đã chấm dứt, người lao động mới dám nêu yêu sách với người sử dụng lao động. Còn khi quan hệ lao động đang diễn ra thì dù biết bị vi phạm về quyền lợi, người lao động vẫn không dám nêu yêu sách do sợ bị trừ úm, mất việc làm. Đây cũng là lý do giải thích tại sao những tranh chấp lao động về tiền lương, bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi (là những tranh chấp bắt buộc phải qua thủ tục hoà giải) ít khi xảy ra trong thực tế. Như vậy, số lượng các tranh chấp nên áp dụng thủ tục hoà giải tự nguyện đang ngày càng gia tăng và chiếm số lượng lớn trong số các tranh chấp lao động.

Vì hai lý do chủ yếu nêu trên, nên chẳng cần xem xét lại về tính hợp lý của các quy định pháp luật hiện hành về thủ tục hoà giải bắt buộc và *hướng tới một mô hình hoà giải tự nguyện* trong tương lai. Đây cũng là xu thế phổ biến của nhiều quốc gia như Anh, Mỹ, Nhật Bản... và phù hợp với quan điểm của ILO về khuyến khích hoà giải tự nguyện trong việc giải quyết tranh chấp lao động⁶. Việc làm thế nào để đảm bảo tính chất tự nguyện của thủ tục hoà giải chúng tôi sẽ đề cập ở phần sau, song điều quan trọng là đã đến lúc cần xem xét một cách nghiêm túc về mặt quan điểm, nên coi hoà giải là thủ tục bắt buộc hay tự nguyện. Hiện vẫn tồn tại hai loại ý kiến khác nhau về vấn đề này: i) Loại ý kiến thứ nhất cho rằng hoà giải cần được quy định là thủ tục bắt buộc nhằm buộc

⁵ Xem: TS. Tim De Meyer, TS. Chang-Hee Lee, Báo cáo góp ý vì sự phát triển của hệ thống quan hệ lao động tại Việt Nam do Nhóm chuyên gia của ILO thực hiện, tháng 8/2005.

⁶ Xem: TS. Chang-Hee Lee, Báo cáo kết quả khảo sát của nhóm chuyên gia ILO về đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam, tháng 11/2004.

các bên tranh chấp phải lựa chọn phương thức giải quyết ôn hoà trước khi sử dụng đến các thiết chế tư pháp khác và điều này phù hợp với mục đích của việc giải quyết tranh chấp lao động. ii) Loại ý kiến thứ hai cho rằng hoà giải cần được quy định là thủ tục có tính chất tự nguyện bởi điều này phù hợp với bản chất của hòa giải và phù hợp với xu thế bảo đảm quyền tự do định đoạt của các bên trong quan hệ lao động. Chúng tôi ủng hộ loại ý kiến thứ hai bởi nó chứa đựng nhiều điểm hợp lý như đã nói ở trên.

3. Về giá trị pháp lý của biên bản hoà giải thành

Theo quy định tại khoản 2 Điều 164 Bộ luật Lao động, trong trường hợp hoà giải thành “hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hòa giải thành”. Ngoài ra, *không có quy định nào đề cập đến cơ chế bảo đảm cho việc thực thi biên bản hoà giải thành*. Chính vì thế, trong thực tế đã có những trường hợp một trong hai bên mặc dù đã tự nguyện ký tên vào biên bản hoà giải thành tại thời điểm hoà giải nhưng sau đó lại từ chối thực hiện những thoả thuận đã đạt được trong biên bản đó. Trong khi tranh chấp lao động lại không được tiếp tục giải quyết theo thủ tục tố tụng tại Tòa án bởi theo quy định tại khoản 1 Điều 166 của Bộ luật Lao động, Tòa án chỉ thụ lý giải quyết những tranh chấp lao động mà Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động hòa giải không thành hoặc Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải trong thời gian luật định, chứ Tòa án không thụ lý giải quyết những tranh chấp lao động đã được Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động hòa giải thành.

Những đòi hỏi xuất phát từ thực tiễn nói trên cho thấy đã đến lúc cần xem xét bổ sung những quy định về cơ chế bảo đảm việc thực hiện biên bản hoà giải thành nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp của các bên, đảm bảo tính pháp chế và nâng cao

tính khả thi của các quy định về hoà giải trong việc giải quyết các tranh chấp lao động.

III. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG CÁC QUY ĐỊNH VỀ HOÀ GIẢI TRONG VIỆC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Thứ nhất, về chủ thể đóng vai trò trung gian hoà giải, theo chúng tôi không nên tiếp tục sử dụng Hội đồng hòa giải lao động cơ sở như hiện nay mà *nên thay thế bởi một cá nhân đóng vai trò hoà giải viên*. Hoà giải viên phải là người không có lợi ích liên quan đến các bên tranh chấp lao động. Họ có thể là cán bộ của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, cán bộ công đoàn các cấp, hoặc các chuyên gia pháp lý có chuyên môn, nghiệp vụ và uy tín. Đây là mô hình được áp dụng khá phổ biến ở nhiều quốc gia và có những điểm phù hợp với điều kiện thực tế ở Việt Nam hiện nay. Ưu điểm chủ yếu của mô hình này là: i) Hoà giải viên sẽ có vai trò độc lập trong việc làm trung gian hòa giải các tranh chấp lao động; ii) Đảm bảo tính chuyên nghiệp và hiệu quả của hoạt động hoà giải bởi hoà giải viên là những người có chuyên môn, kinh nghiệm và kỹ năng hoà giải cao. Các ưu điểm trên sẽ khắc phục một cách cơ bản những hạn chế về chủ thể tiến hành việc hòa giải hiện nay là không độc lập và thiếu tính chuyên nghiệp.

Tất nhiên, khi sử dụng đội ngũ hoà giải viên thực hiện việc hoà giải các tranh chấp lao động, Nhà nước phải ban hành một văn bản pháp luật quy định về những vấn đề như: Tiêu chuẩn hòa giải viên; trình tự, thủ tục lựa chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm hòa giải viên; quyền lợi và trách nhiệm của hoà giải viên v.v.

Thứ hai, nên quy định *hoà giải tranh chấp lao động là thủ tục mang tính chất tự nguyện*. Tính tự nguyện ở đây cần được hiểu bao gồm hai khía cạnh: i) các bên tranh chấp có quyền lựa chọn hoà giải hoặc

không hoà giải tranh chấp lao động; ii) Các bên có quyền lựa chọn hoà giải viên có đủ năng lực, trình độ, uy tín theo đánh giá và mong muốn của họ trong số các hoà giải viên do cơ quan nhà nước có thẩm quyền công bố hoặc gợi ý. Đối với khía cạnh thứ nhất pháp luật cần quy định khuyến khích các bên giải quyết tranh chấp lao động thông qua phương thức hòa giải, chứ không nên bắt buộc các bên phải giải quyết tranh chấp của mình bằng hòa giải như hiện nay. Trường hợp các bên không muốn hoà giải hoặc không thể hoà giải, họ có thể bỏ qua thủ tục này để tìm đến những phương pháp khác nhằm nhanh chóng giải quyết vụ tranh chấp. Đối với khía cạnh thứ hai, việc lựa chọn hòa giải viên phải hoàn toàn xuất phát từ ý chí tự nguyện và sự thống nhất ý chí của cả hai bên tranh chấp. Quy định thủ tục hoà giải có tính chất tự nguyện là phù hợp với bản chất của hoạt động hòa giải và sẽ khắc phục được những bất cập trong việc kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp, hạn chế tính hình thức của hoạt động hoà giải trong một số trường hợp mà vẫn đảm bảo quyền được hòa giải của các bên cũng như hiệu quả của hoạt động hoà giải trong giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ ba, trong trường hợp các bên lựa chọn phương án hoà giải và hoà giải thành, pháp luật cần bổ sung các quy định nhằm đảm bảo giá trị pháp lý của biên bản hoà giải thành. Chúng tôi tán thành với quan điểm cho rằng khi đã hoà giải thành thì vụ tranh chấp lao động sẽ không được giải quyết lại theo thủ tục trọng tài hay xét xử vì khi các bên đã tự nguyện thỏa thuận về những vấn đề đang tranh chấp và ký tên vào biên bản hòa giải thành thì họ phải có nghĩa vụ thực hiện những thỏa thuận đó. Vấn đề là làm thế nào để biên bản hoà giải thành có khả năng ràng buộc trách nhiệm của các bên trong quá trình thực thi, trong khi đây chỉ là “sản phẩm” mang tính xã hội nên nó không thể được bảo đảm thi hành

bằng các biện pháp cưỡng chế nhà nước? Theo chúng tôi trường hợp này cần phải thông qua các thủ tục tư pháp nhằm *biến biên bản hòa giải thành từ chỗ chỉ là một kết quả mang tính xã hội thành “sản phẩm” mang tính Nhà nước* để nó có thể được bảo đảm thi hành bằng các biện pháp Nhà nước. Cụ thể là: nếu một trong hai bên tranh chấp không thực hiện những thỏa thuận đã đạt được thì phía bên kia có quyền yêu cầu Tòa án ra quyết định công nhận biên bản hoà giải thành; quyết định này là chung thẩm và có hiệu lực thi hành ngay. Việc Tòa án ra quyết định công nhận sẽ giúp cho những nội dung của biên bản hòa giải thành được đảm bảo thực hiện bằng các biện pháp cưỡng chế nhà nước thông qua hoạt động của cơ quan thi hành án. Khi xem xét để ra quyết định công nhận biên bản hòa giải thành, Tòa án sẽ chỉ quan tâm hai vấn đề chủ yếu là: việc hoà giải có được tiến hành theo đúng nguyên tắc luật định hay không và nội dung thỏa thuận của các bên có vi phạm các điều cấm của pháp luật hay xâm phạm đến lợi ích chung của xã hội hay không. Tùy từng trường hợp vi phạm mà Tòa án có thể yêu cầu các bên tiến hành hoà giải lại hoặc huỷ biên bản hoà giải thành, đưa vụ tranh chấp ra giải quyết theo thủ tục luật định.

Trên đây là một số ý kiến nhằm bước đầu trao đổi về những bất cập trong việc ban hành và thực hiện các quy định pháp luật liên quan đến hoạt động hòa giải tranh chấp lao động của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở và hòa giải viên lao động cấp huyện. Hy vọng rằng, trong quá trình xây dựng Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (Sẽ được Quốc hội khóa XI cho ý kiến tại kỳ họp thứ 9 và thông qua vào kỳ họp thứ 10 trong năm 2006), các nhà làm luật sẽ tìm ra những giải pháp phù hợp nhất để nâng cao hiệu quả và tính khả thi của các quy phạm pháp luật về hoà giải trong việc giải quyết tranh chấp lao động./.