

HÒA GIẢI TRANH CHẤP DÂN SỰ Ở CƠ SỞ - TỪ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

*PHAN VĨNH TUẤN ANH**

Ngày nhận bài: 17/05/2017

Ngày phản biện: 30/08/2017

Ngày đăng bài: 30/09/2017

Tóm tắt:

Hòa giải từ lâu được biết đến như là một phương thức hữu hiệu giúp các bên tranh chấp có cơ hội được cùng bàn bạc và tìm ra hướng giải quyết tối ưu nhằm đảm bảo được quyền và lợi ích của các bên. Tuy nhiên, đa phần chỉ tiếp cận quá trình hòa giải tại Tòa án mà chưa quan tâm đến quá trình hòa giải tại cơ sở (các thôn, các tổ dân phố) có ý nghĩa hữu hiệu trong việc giải quyết nhanh chóng và tốt đẹp mối quan hệ giữa các bên tranh chấp. Bài viết tập trung nghiên cứu thực tiễn áp dụng quy định pháp luật về hòa giải ở cơ sở tại tỉnh Thừa Huế và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác hòa giải tại cơ sở trên thực tế.

Từ khóa:

Hòa giải tại cơ sở, hòa giải viên, tranh chấp dân sự.

Abstract:

For ages, the conciliation has been known as a useful method for creating a chance for both-conflicted sides to discuss and find out an optimal solution to ensure their own rights and benefits. Nevertheless, most people just access to the conciliation procedure at Court and do not take notice of that at grassroots level (villages, population groups) which is tremendously significant in well and rapidly solving the relationship among the conflicted parties. The article focuses on researching about how to apply the regulations of conciliation at grassroots level to reality in Thua Thien Hue Province and suggests some useful measures to improve the effectiveness of conciliation at grassroots level in our society.

Keywords:

Grassroots Conciliation, mediators, civil disputes.

1. Đặt vấn đề

Các tranh chấp một khi đã xảy ra đều để lại những hậu quả tiêu cực, gây ra sự hiềm khích, xét nét giữa các bên mà suy rộng ra là làm rạn nứt mối quan hệ tốt đẹp giữa người với người. Tuy nhiên, những hậu quả này có thể được hạn chế phần nào nếu như các bên chịu khó lắng nghe, ngồi lại bàn bạc với nhau để có cái nhìn tích cực hơn về hướng giải quyết những

* CN., giảng viên Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: phanvinhtuananh@gmail.com

tranh chấp đó. Hoạt động trên được gọi là hoạt động hòa giải tranh chấp, mâu thuẫn giữa các bên, cùng với sự tham gia của một bên thứ ba trung lập về quyền và lợi ích. Bên cạnh quá trình hòa giải trong tố tụng hay còn được biết đến là hoạt động hòa giải tại Tòa án, hoạt động hòa giải tại cơ sở - hòa giải ngoài tố tụng còn được biết đến và tiếp cận như là hoạt động giúp giảm thiểu khối lượng đơn thư tại Tòa án mà quan trọng hơn là giải quyết nhanh gọn và êm đẹp các mối quan hệ trong xã hội.

Hoạt động hòa giải cơ sở được pháp luật ghi nhận lần đầu tiên tại Pháp lệnh về tổ chức và hoạt động hòa giải ở cơ sở năm 1998, đặt ra những quy định thống nhất khi tiến hành hoạt động này. Tuy nhiên, với vai trò quan trọng của công tác hòa giải cơ sở và trước thực trạng các tranh chấp xảy ra ngày càng nhiều hơn, Luật Hòa giải ở cơ sở năm 2013 đã ra đời dựa trên sự tiếp thu, kế thừa và phát triển những quy định đã được tiếp cận trong Pháp lệnh trước đó. Có thể nói, Luật Hòa giải ở cơ sở năm 2013 chính là nền tảng pháp lý vững chắc, quy hoạt động hòa giải ở cơ sở đi về một mối, thống nhất trong việc áp dụng sao cho có hiệu quả hoạt động này trên thực tế. Theo tinh thần của văn bản này thì hòa giải cơ sở là công tác hòa giải được tiến hành tại cơ sở (các thôn, các tổ dân phố) với sự tham gia của hòa giải viên - người có vai trò hướng dẫn, giúp đỡ các bên là cá nhân, nhóm cá nhân, gia đình, nhóm gia đình, tổ chức có mâu thuẫn, tranh chấp, vi phạm pháp luật theo quy định của pháp luật đạt được sự thỏa thuận, tự nguyện giải quyết các tranh chấp, mâu thuẫn về quyền và nghĩa vụ của các bên, khi các bên đều cho rằng quyền và nghĩa vụ hợp pháp của mình đã bị bên kia xâm hại đến.

Hoạt động hòa giải ở cơ sở vốn được tiến hành tại địa bàn nơi xảy ra tranh chấp nên đa phần các tranh chấp được tiến hành hòa giải cơ bản đều là các tranh chấp phát sinh từ các quan hệ dân sự như quan hệ về đất đai, thừa kế, hôn nhân gia đình... Bài viết sẽ tập trung phân tích hoạt động hòa giải ở cơ sở đối với các tranh chấp dân sự trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế để có cái nhìn rõ hơn về hoạt động này.

Nói về tranh chấp dân sự, đó chính là *những tranh chấp về quyền, quyền lợi và nghĩa vụ hợp tác của các chủ thể trong quan hệ pháp luật dân sự như tranh chấp trong kí kết, thi hành và thanh toán các hợp đồng mua bán, đầu tư, chuyển giao công nghệ, vận chuyển, bảo hiểm... hoặc trong việc thực hiện các quyền về nhân thân có gắn liền với quan hệ tài sản như quyền tác giả, phát minh, sáng chế, trong ly hôn, thừa kế...*¹. Các quan hệ dân sự thường được biết đến và tiến hành rộng rãi trong đời sống hàng ngày nên các tranh chấp trong lĩnh vực này rất dễ xảy ra với tần suất nhiều hơn hẳn các loại tranh chấp khác và cách thức để giải quyết các tranh chấp này cũng mang tính đa dạng hơn, xuất phát từ tính thỏa thuận bình đẳng trong quan hệ pháp luật này.

¹Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa (1999), *Từ điển Luật học*.

2. Thực tiễn và những vướng mắc trong hòa giải tại cơ sở các tranh chấp dân sự tại tỉnh Thừa Thiên Huế

Theo báo cáo của Sở Tư pháp tỉnh Thừa Thiên Huế² về kết quả hoạt động hòa giải cơ sở trên địa bàn tỉnh, trong vòng 2 năm 2015 và 2016, các vụ việc tranh chấp được tiếp nhận hòa giải cơ sở với số lượng lớn. Năm 2015, có tổng cộng 1.460 vụ việc tranh chấp được tiến hành hòa giải, trong đó các tranh chấp phát sinh từ quan hệ dân sự chiếm số lượng lớn với 1.165 vụ (xấp xỉ 80%) và số vụ việc được hòa giải thành là 1.119 vụ (chiếm 76,64% tổng số vụ việc được tiếp nhận). Sang năm 2016, số lượng vụ việc được tiếp nhận hòa giải ở cơ sở có sự giảm nhẹ xuống còn 1.404 vụ, các tranh chấp dân sự vẫn tiếp tục chiếm đa số với 1.243 vụ (chiếm 88,53%) và tỉ lệ hòa giải thành các vụ việc ghi nhận sự tăng lên ở mức 79,56% các vụ việc được tiếp nhận (1.117 vụ). Đây là những dấu hiệu tích cực chứng tỏ tính hiệu quả khi quan tâm ban hành Luật Hòa giải ở cơ sở.

Tuy nhiên, cần nhìn nhận vào mặt trái của vấn đề, bên cạnh những tín hiệu tốt đẹp, công tác hòa giải tại cơ sở khi áp dụng vào thực tiễn, qua thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế vẫn còn tồn tại những khó khăn, vướng mắc nhất định, đó là:

Một là, sự quy định chưa cụ thể trong quy định của pháp luật

Theo Khoản 1 Điều 23 Luật Hòa giải ở cơ sở năm 2013 thì việc hòa giải được kết thúc khi “các bên đã đạt được thỏa thuận” và tại Điều 10 Nghị định số 15/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định: “Trường hợp các bên không đạt được thỏa thuận và một bên yêu cầu tiếp tục hòa giải, nhưng có căn cứ cho rằng việc tiếp tục hòa giải không thể đạt kết quả thì hòa giải viên quyết định kết thúc hòa giải và hướng dẫn các bên đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết”. Câu hỏi đặt ra là “Vụ việc tiến hành hòa giải, tiến hành bao nhiêu lần mà không thành thì sẽ chuyển đến cơ quan chức năng giải quyết?” và “thời hạn tiến hành hòa giải là bao lâu” pháp luật chưa có quy định. Điều này đã gây khó khăn cho một trong các bên tranh chấp nếu muốn khiếu nại vụ việc đó đến cơ quan có thẩm quyền cấp trên (chỉ thụ lý khi có kết quả ở Tổ hòa giải) nhưng Tổ hòa giải không chịu chuyển đơn, muốn tiếp tục giữ lại để hòa giải hoặc nếu thấy chuyển lên trên thì kết quả giải quyết sẽ bất lợi cho bên tranh chấp là người thân, bạn bè,... của mình. Đây là điểm bất cập giữa Luật Hòa giải ở cơ sở và thực tiễn.

Bên cạnh đó, khó khăn còn xuất phát từ việc thực hiện chi không thống nhất giữa các địa phương cũng ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác này. Dù mức thù lao cho công tác hòa giải đã được quy định cụ thể “Hòa giải thành: 200.000 đồng/vụ, việc/tổ hòa giải; hòa giải không thành: 150.000 đồng/vụ, việc/tổ hòa giải”³. Tuy nhiên, qua thực tiễn, việc chi chế độ bồi dưỡng cho hòa giải viên ở các xã, phường chưa có sự đồng đều, thống nhất với nhau,

² Báo cáo kết quả hoạt động của Tổ hòa giải ở cơ sở trên địa bàn tỉnh năm 2015 và 2016.

³ Điều b Khoản 3 Điều 1 Nghị quyết số 14/2015/NQ-HĐND ngày 11/12/2015 quy định mức chi đối với công tác hòa giải cơ sở trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế.

vẫn diễn ra tình trạng nơi có nơi không, nơi nhiều nơi ít⁴, ít nhiều ở một bộ phận hòa giải viên đã nảy sinh tư tưởng so sánh chế độ mà họ được hưởng với những đồng nghiệp ở những địa phương có quan tâm thực hiện công tác này, từ đó không khó mà tránh khỏi những ảnh hưởng nhất định đến tâm tư, tình cảm của những người trực tiếp tiến hành công tác hòa giải tại cơ sở, phần nào làm giảm tính hiệu quả công tác này.

Hai là, khó khăn từ trình độ của đội ngũ hòa giải viên

Báo cáo gần đây nhất của Sở Tư pháp tỉnh Thừa Thiên Huế⁵ đã cho thấy, trên địa bàn tỉnh có 1.442 Tổ hòa giải được thành lập với 7.346 hòa giải viên. Trong số đó, số lượng hòa giải viên nữ tham gia vào Tổ hòa giải chỉ dừng lại ở con số 1.797 người (chiếm 24,26% tổng số hòa giải viên), nghĩa là chỉ bằng xấp xỉ 1/3 số lượng hòa giải viên là nam giới. Về trình độ chuyên môn, chỉ có 133 trên tổng số 7.346 hòa giải viên có chuyên môn Luật (chiếm 1,81%), số còn lại vẫn chưa qua đào tạo chuyên môn Luật.

Qua số liệu thống kê cho thấy một thực tế tồn tại đáng lưu tâm về đội ngũ hòa giải viên trên địa bàn tỉnh. Mặc dù chất lượng về trình độ chuyên môn của hòa giải viên ngày càng được chú trọng, nâng cao (năm 2015, chỉ có 109 hòa giải viên có chuyên môn Luật⁶), tuy nhiên số lượng hòa giải viên chưa qua đào tạo vẫn còn cao. Hòa giải viên chưa qua đào tạo chuyên môn Luật sẽ dẫn đến khó khăn trong thực tiễn tiến hành hoạt động hòa giải tại cơ sở. Các quan hệ xã hội mà pháp luật bảo vệ mang phạm vi rất rộng, vì thế sẽ rất khó nắm bắt được cũng như thống nhất trong cách hiểu những quy định mà pháp luật đặt ra để quản lý xã hội nếu như không được trang bị kiến thức một cách bài bản. Hòa giải viên thiếu trình độ, chuyên môn Luật sẽ dễ mắc phải những sai phạm trong hoạt động hòa giải như hòa giải các tranh chấp không thuộc phạm vi hòa giải ở cơ sở là một ví dụ điển hình.

Thực tế cho thấy, số lượng hòa giải viên chưa qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ vẫn còn ở mức cao, đặc biệt ở các địa bàn khó khăn. Con số này vào năm 2015 và 2016 trong báo cáo tình hình tổ chức, cán bộ của Tổ hòa giải ở cơ sở lần lượt là 2.883 và 1.207 người trên phạm vi toàn tỉnh. Mặc dù số lượng đã được cải thiện theo từng năm, tuy nhiên nếu trung bình mỗi Tổ hòa giải có 05 thành viên thì chia đều ra sẽ có khoảng 241 Tổ hòa giải có các hòa giải viên chưa qua đào tạo nghiệp vụ. Đây thực sự là một con số quá cao khi trong mỗi vụ việc tiến hành hòa giải, mỗi hòa giải viên đều đóng vai trò ngang nhau trong việc quyết định đến tính hiệu quả của buổi hòa giải. Nếu như trên địa bàn thành phố Huế, thị xã Hương Trà không ghi nhận một hòa giải viên nào chưa được đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ thì ở huyện A Lưới có đến 467 hòa giải viên trên tổng số 801 người chưa qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ (chiếm 58,3%).

⁴ Sở Tư pháp Thừa Thiên Huế (2015), Tọa đàm nâng cao hiệu quả công tác hòa giải ở cơ sở trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế: Hòa giải viên phải là người có tâm, <https://stp.thuathienhue.gov.vn/?gd=8&cn=344&tc=1906>

⁵ Báo cáo tình hình tổ chức, cán bộ của Tổ hòa giải ở cơ sở trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế năm 2016.

⁶ Báo cáo tình hình tổ chức, cán bộ của Tổ hòa giải ở cơ sở trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế năm 2015.

Việc hòa giải viên chưa qua đào tạo trình độ chuyên môn đã là rào cản trong việc hòa giải viên có thể sử dụng các kiến thức pháp luật để giải quyết các tranh chấp, việc thiếu cả sự đào tạo về nghiệp vụ cho hòa giải viên còn là một vướng mắc lớn hơn. Hoạt động hòa giải các tranh chấp của hòa giải viên, kiến thức pháp lý chỉ là chuẩn mực giúp cho hướng giải quyết các tranh chấp đi theo cách thức luật định còn liệu kết quả hòa giải có thành công hay không phụ thuộc rất nhiều vào trình độ nghiệp vụ của hòa giải viên. Nói cách khác, hòa giải viên cần được trang bị các kỹ năng mang tính đặc thù để hoạt động hòa giải đạt hiệu quả. Đơn cử như kỹ năng phân tích tình huống và kỹ năng thuyết phục các bên, hướng các bên đến một thỏa thuận thống nhất, nếu như hòa giải viên - người được pháp luật trao quyền trực tiếp hướng dẫn, thuyết phục các bên có tranh chấp đạt được thỏa thuận với nhau thông qua công tác hòa giải mà thiếu đi những kỹ năng này thì hoạt động hòa giải ở cơ sở được tiến hành chỉ mang tính “*hình thức*”. Hòa giải viên phải là người có đủ trình độ và kỹ năng phân tích vấn đề xảy ra tranh chấp, để từ đó sử dụng nhuần nhuyễn sự kết hợp giữa kiến thức pháp luật và kỹ năng nghiệp vụ để giải thích cho các bên hiểu, thuyết phục các bên tìm ra cách thức giải quyết tranh chấp làm sao vẫn giữ vững mối quan hệ tốt đẹp.

Sự tham gia của hòa giải viên nữ vào các Tổ hòa giải cũng là một vấn đề đáng bàn. Như đã đề cập ở trên, tỉ lệ tham gia của hòa giải viên nữ trong Tổ hòa giải chỉ bằng 1/3 tỉ lệ hòa giải viên là nam. Cá biệt, trên địa bàn huyện Phú Lộc, chỉ có 139 hòa giải viên là nữ, chỉ bằng 1/4 so với nam giới (594 người). Đối chiếu với quy định của pháp luật tại Khoản 1 Điều 12 Luật Hòa giải ở cơ sở năm 2013 “*Tổ hòa giải có tổ trưởng và các hòa giải viên. Mỗi tổ hòa giải có từ 03 hòa giải viên trở lên, trong đó có hòa giải viên nữ*”, công tác hòa giải cơ sở trên địa bàn tỉnh cơ bản vẫn đảm sự tham gia của các hòa giải viên nữ dù sự tham gia của các hòa giải viên nữ vào các Tổ hòa giải hầu như cũng chỉ là 1 - 2 người/ Tổ hòa giải.

Tuy nhiên, thực tế vẫn có trường hợp vi phạm quy định về cơ cấu, tổ chức của Tổ hòa giải. Số liệu tại thị xã Hương Trà cho thấy có tất cả 161 Tổ hòa giải trên địa bàn nhưng lại chỉ có 104 hòa giải viên là nữ, cho điều kiện “*đủ*” là 01 Tổ hòa giải có 01 hòa giải viên là nữ thì điều này có nghĩa là có đến 57 Tổ hòa giải không có sự tham gia của hòa giải viên nữ trên địa bàn này.

Sự tham gia một cách hạn chế của hòa giải viên nữ vào Tổ hòa giải là một rào cản thực sự rất lớn quyết định đến tính “*thành, bại*” của công tác này, đặc biệt là tranh chấp về các lĩnh vực thường mang lại sự bất lợi cho nữ giới như lĩnh vực Hôn nhân, gia đình, bình đẳng giới hay các vấn đề liên quan. Hòa giải viên nữ sẽ dễ dàng đồng cảm, lắng nghe và chia sẻ, cùng với sự nhẹ nhàng, ân cần, ôn tồn khuyên nhủ, hướng dẫn và thuyết phục không ít vụ tranh chấp trên thực tế đã được hòa giải thành công.

Mặc dù đã có sự điều chỉnh về mặt pháp luật “*Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội*”(Hiến Pháp 2013), tuy nhiên trên thực tế những nữ hòa giải viên lại không nhận được sự ủng hộ từ phía gia đình họ. Sự phản đối xuất phát từ những sự nhận thức kiểu như “*ăn cơm nhà, vác tù và*

*hàng tổng*⁷, là “*việc không lương và lo chuyện bao đồng*”⁸. Với tư tưởng, việc mâu thuẫn, tranh chấp dân sự là việc “*thiên hạ*” chẳng cần phải quan tâm, lo lắng như vậy thì sẽ rất khó khăn trong việc quản lý xã hội cũng như đảm bảo trật tự, an ninh khu vực và cũng đồng nghĩa với việc phủ nhận vai trò của công tác hòa giải cơ sở.

Ba là, hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật đến người dân cũng như hoạt động kiểm tra, giám sát chưa hiệu quả

Cán bộ làm công tác quản lý Nhà nước về hòa giải ở cơ sở phần lớn còn kiêm nhiệm nên không có nhiều thời gian, điều kiện để thực hiện công việc tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật; cán bộ trực tiếp tham mưu về công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật còn thiếu không chỉ về số lượng mà còn đáng bàn hơn về cả chất lượng bởi sự kém nhạy bén trong cải tiến, đổi mới phương pháp và hình thức phổ biến, giáo dục pháp luật gây ra sự nhàm chán, kém thu hút về nội dung đối với đối tượng được phổ biến, từ đó làm hạn chế hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, nhất là công tác hòa giải tại cơ sở. Hơn nữa công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật vốn dĩ luôn được xem như một hoạt động mang tính hình thức chứ chưa quan tâm quá nhiều đến hiệu quả mang lại. Vì vậy, mà sự lơ là thực hiện việc phổ biến, tuyên truyền, giáo dục pháp luật không phải là khó xảy ra hoặc vẫn được tiến hành thực hiện nhưng hiệu quả thu lại được là rất thấp.

Mục đích của công tác giám sát, kiểm tra nhằm đối chiếu trên thực tế những quy định của pháp luật được tuân thủ ra làm sao, ở mức độ nào để từ đó kịp thời phát hiện ra những sai phạm và đưa ra giải pháp nhanh chóng, toàn diện để khắc phục những sai sót xảy ra. Tuy nhiên, trong thực tiễn hiện nay, công tác này đang bị xem nhẹ, thiếu sự quan tâm đúng mức. Trên thực tế thành phần của Tổ hòa giải thiếu đi sự tham gia của hòa giải viên nữ hay vẫn tổ chức hòa giải tại cơ sở đối với các vụ việc tranh chấp nằm ngoài phạm vi hòa giải là “*câu trả lời*” cho tình trạng xem nhẹ công tác kiểm tra, giám sát. Công tác này nếu bị lơ là không thực hiện hoặc thực hiện không thường xuyên thì không thể nào kịp thời nắm bắt được tình hình chung của công tác hòa giải cơ sở ở mỗi giai đoạn cụ thể và đương nhiên cũng không thể có những giải pháp tích cực đưa hiệu quả công tác này ngày một cao hơn.

3. Hướng hoàn thiện và nâng cao hiệu quả công tác hòa giải tại cơ sở

Một là, cần hoàn thiện trước nhất về các quy định của pháp luật theo hướng quy định rõ ràng, cụ thể hơn nhằm thống nhất trong cách hiểu và áp dụng pháp luật

Theo đó, cần có quy định cụ thể về thời hạn tiến hành hòa giải và giới hạn số lần hòa giải không thành tối đa cho mỗi vụ việc. Quy định cụ thể trường hợp nếu kết quả đạt được sau buổi hòa giải là không thành thì cần phải chuyển đến cơ quan chức năng giải quyết nhằm tạo thuận lợi để các bên giải quyết các tranh chấp, mâu thuẫn. Hệ thống pháp luật cần có những

⁷ Phạm Diệu (2014), Chuyện người phụ nữ “ăn cơm nhà, vác tù và hàng tổng”, <http://baophapluat.vn/dia-phuong/chuyen-nguoi-phu-nu-an-com-nha-vac-tu-va-hang-tong-198446.html>

⁸ <http://baobariavungtau.com.vn/chinh-tri/200603/chuyen-ve-nhung-nguoi-lam-cong-tac-hoa-giai-o-xuyen-moc-175331/>

quy định cụ thể về việc bắt buộc thực hiện các chi phí tối thiểu cho hòa giải viên tiến hành vụ việc tranh chấp. Bên cạnh đó, mức kinh phí đưa ra cần phải đảm bảo nằm trong khả năng của Ngân sách địa phương để đảm bảo thực hiện quy định này một cách đồng bộ và có hiệu quả.

Đồng thời, để triển khai thực hiện tốt Luật Hòa giải ở cơ sở và các văn bản hướng dẫn thi hành, các địa phương cần kịp thời ban hành các thể chế sao cho vừa đáp ứng sự phù hợp với những quy định của cấp trên vừa đáp ứng sự phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương, tạo điều kiện cho việc củng cố, phát triển Tổ hòa giải và nâng cao hiệu quả hoạt động hòa giải tại cơ sở hiện nay. Theo đó, cần có sự cân đối thu chi Ngân sách địa phương hợp lý và dành sự quan tâm nhiều hơn cho công tác này.

Về tương lai, cần thiết “*bắt buộc*” các tranh chấp dân sự phải thông qua giai đoạn hòa giải tại cơ sở trước khi chuyển đơn lên Tòa án thay vì “*pháp luật khuyến khích*” như hiện nay. Rõ ràng, với tầm quan trọng mà công tác hòa giải cơ sở mang lại thì đây là một quy định cần thiết. Việc “*bắt buộc*” sẽ giúp nâng tầm quan trọng cho công tác này, từ đó mà thay đổi cách nhìn nhận của mọi người, kéo theo là sự bắt buộc các hòa giải viên phải có ý thức trách nhiệm với công việc và vì vậy hiệu quả sẽ được nâng cao. Rõ ràng, sự thay đổi pháp luật sẽ có tác động tích cực trong việc đưa công tác này trở thành “*thói quen*” và đảm bảo sự tin tưởng của người dân.

Hai là, cần chú trọng nâng cao đội ngũ hòa giải viên cả về lượng và chất

Cán bộ hòa giải cần được chú trọng nhằm đáp ứng đủ số lượng giải quyết các tranh chấp diễn ra ngày một nhiều hơn, đồng thời phải lưu tâm đến chất lượng của đội ngũ này. Cơ quan Tư pháp cần xây dựng và triển khai các khóa đào tạo, các cuộc thi về chuyên môn, nghiệp vụ cho hòa giải viên; đầu tư, bố trí những cán bộ có năng lực, có khả năng truyền đạt, hướng dẫn kiến thức, nghiệp vụ cho hòa giải viên cả về lý luận cũng như thực tiễn; quan tâm biên soạn, cung cấp cho hòa giải viên các tài liệu hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ nhằm hướng dẫn những nội dung cơ bản trong công tác hòa giải tại cơ sở như đề cương giới thiệu pháp luật, sổ tay nghiệp vụ hòa giải cũng như cung cấp các tình huống có thể xảy ra trên thực tế. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh công tác xây dựng, quản lý tủ sách pháp luật xã, phường, thị trấn với sự kiểm soát nội dung chặt chẽ, tạo điều kiện để các hòa giải viên tự tìm hiểu, nghiên cứu nhằm nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ hòa giải.

Tuy nhiên, mấu chốt của vấn đề lại nằm ở chính bản thân mỗi hòa giải viên. Hòa giải viên cần tự ý thức về trách nhiệm và vai trò quan trọng của mình trong quá trình giải quyết tốt đẹp các tranh chấp, bởi lẽ “*Công tác hòa giải thực tế có những việc rất khó khăn, nhay cảm, đây lại là công việc mang tính tự nguyện nên đòi hỏi người làm công tác hòa giải phải là người có tâm mới có thể hoàn thành được nhiệm vụ*”⁹. Các hòa giải viên cần tự mình trau dồi kiến thức, kinh nghiệm cho bản thân, thường xuyên và kịp thời trang bị, cập nhật các kiến thức pháp luật để có sự hiểu biết rộng rãi về các lĩnh vực. Đây cũng là một yêu cầu rất cao

⁹ Sở Tư pháp Thừa Thiên Huế (2015), Tọa đàm nâng cao hiệu quả công tác hòa giải ở cơ sở trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế: Hòa giải viên phải là người có tâm, <https://stp.thuathienhue.gov.vn/?gd=8&cn=344&tc=1906>

mang tính đặc thù của công tác hòa giải tại cơ sở, bởi lẽ xét về cơ bản, mỗi vụ việc tranh chấp thường chỉ xảy ra trong một quan hệ pháp luật cụ thể như tranh chấp về tài sản, tranh chấp trong lĩnh vực hôn nhân gia đình,... nên trên lý thuyết, chỉ cần nắm vững các quy định về lĩnh vực có tranh chấp là điều kiện cần và đủ để đảm bảo cho công tác hòa giải cơ sở được tiến hành. Nhưng thực tế lại không đơn giản như vậy, để có thể thuyết phục, hướng dẫn các bên đạt được thỏa thuận với nhau, hòa giải viên cần có một sự hiểu biết sâu rộng về hệ thống pháp luật để có thể vận dụng nhiều kiến thức pháp luật thuộc các lĩnh vực khác nhau giúp giải quyết triệt để vấn đề.

Ba là, cần thiết chú trọng trong việc phối hợp hoạt động giữa các cơ quan nhà nước có thẩm quyền

Cán bộ làm nhiệm vụ quản lý Nhà nước về hòa giải cơ sở, cán bộ làm công tác tham mưu cho hoạt động tuyên truyền, giải thích pháp luật cho người dân cần được chú trọng tiến hành hơn nữa với hình thức linh hoạt và đa dạng, thiết thực hơn, làm sao để người dân nhận ra ý nghĩa tích cực của một tranh chấp khi được hòa giải tại cơ sở. Làm được như vậy, chẳng cần “*khuyến khích*” người dân cũng sẽ tự nguyện tiến hành hoạt động này, bởi lẽ mong muốn giữ vững mối quan hệ tốt đẹp bấy lâu nay luôn là mối quan tâm hàng đầu đằng sau mỗi tranh chấp.

Công tác kiểm tra, giám sát quá trình hoạt động hòa giải ở cơ sở cần được quan tâm tiến hành nhằm mục đích nhanh chóng, kịp thời nhận ra những thiếu sót, những hạn chế làm ảnh hưởng đến hoạt động hòa giải tại cơ sở để từ đó đưa ra biện pháp hữu hiệu nhất giúp công tác này được thực hiện với một hiệu quả cao nhất.

4. Kết luận

Hòa giải cơ sở đã được quy định khá cụ thể trong Luật Hòa giải ở cơ sở năm 2013. Qua nghiên cứu, việc áp dụng pháp luật còn nhiều vướng mắc tập trung vào những quy định của pháp luật chưa cụ thể, thiếu thống nhất, hạn chế của đội ngũ hòa giải viên về kiến thức và phương pháp cũng như sự quan tâm trong công tác tuyên truyền pháp luật về hòa giải tại cơ sở. Để Luật Hòa giải ở cơ sở đảm bảo được thực thi một cách hiệu quả, cần có hệ thống các giải pháp đồng bộ để khắc phục những vướng mắc trong quá trình áp dụng pháp luật, đưa hoạt động này đến gần hơn với thực tiễn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hội đồng nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế (2015), Nghị quyết số 14/2015/NQ-HĐND ngày 11/12/2015 *quy định mức chi đối với công tác hòa giải cơ sở trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế*.
2. Nhà xuất bản Từ điển bách khoa (1999), *Từ điển Luật học*.
3. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), Luật Hòa giải ở cơ sở số 35/2013/QH13 ngày 20/6/2013.

4. Sở Tư pháp Thừa Thiên Huế (2015), Tọa đàm nâng cao hiệu quả công tác hòa giải ở cơ sở trên địa bàn tỉnh TT. Huế: Hòa giải viên phải là người có tâm, <https://stp.thuathienhue.gov.vn/?gd=8&cn=344&tc=1906>, truy cập Thứ bảy 13/5/2017.
5. Sở Tư pháp Thừa Thiên Huế, Báo cáo kết quả hoạt động của Tổ hòa giải ở cơ sở trên địa bàn Tỉnh năm 2015.
6. Sở Tư pháp Thừa Thiên Huế, Báo cáo kết quả hoạt động của Tổ hòa giải ở cơ sở trên địa bàn Tỉnh năm 2016.
7. Sở Tư pháp Thừa Thiên Huế, Báo cáo tình hình tổ chức, cán bộ của Tổ hòa giải ở cơ sở trên địa bàn Tỉnh năm 2015.
8. Sở Tư pháp Thừa Thiên Huế, Báo cáo tình hình tổ chức, cán bộ của Tổ hòa giải ở cơ sở trên địa bàn Tỉnh năm 2016.
9. Phạm Diệu (2014), Chuyện người phụ nữ “ăn cơm nhà, vác tù và hàng tổng”, <http://baophapluat.vn/dia-phuong/chuyen-nguoi-phu-nu-an-com-nha-vac-tu-va-hang-tong-198446.html>, truy cập Thứ hai 15/5/2017.
10. Phúc Minh, Chuyện về những người làm công tác hòa giải ở Xuyên Mộc, <http://baobariavungtau.com.vn/chinh-tri/200603/chuyen-ve-nhung-nguoi-lam-cong-tac-hoa-giai-o-xuyen-moc-175331/>, truy cập Thứ hai 15/5/2017.