

QUYẾT ĐỊNH

V/v ban hành Chương trình bồi dưỡng ngắn hạn cấp chứng chỉ
Bồi dưỡng kiến thức pháp luật, nghiệp vụ hòa giải ở cơ sở cho hòa giải viên
trong giải quyết tranh chấp lao động

GIÁM ĐỐC CƠ SỞ II, TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

Căn cứ Điều lệ trường đại học được ban hành kèm theo Quyết định 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ quy định về quyền hạn và trách nhiệm của hiệu trưởng trường đại học;

Căn cứ Quyết định 1265/QĐ-LĐTBXH ngày 07/9/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về việc quy định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức Cơ sở II của trường Đại học Lao động - Xã hội;

Căn cứ Quyết định số 500/QĐ-LĐTBXH ngày 08/4/2019 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc kiện toàn cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Lao động - Xã hội;

Căn cứ Quyết định số 341/QĐ-LĐTBXH ngày 12/02/2020 của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội về việc giao nhiệm vụ tổ chức các chương trình bồi dưỡng ngắn hạn để cấp chứng chỉ;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Khoa học và Hợp tác quốc tế,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Chương trình bồi dưỡng ngắn hạn cấp chứng chỉ “Bồi dưỡng kiến thức pháp luật, nghiệp vụ hòa giải ở cơ sở cho hòa giải viên trong giải quyết tranh chấp lao động” (chương trình chi tiết kèm theo).

Điều 2. Chương trình bồi dưỡng ngắn hạn cấp chứng chỉ “Bồi dưỡng kiến thức pháp luật, nghiệp vụ hòa giải ở cơ sở cho hòa giải viên trong giải quyết tranh chấp lao động” được áp dụng tại Cơ sở II, trường Đại học Lao động – Xã hội.

Điều 3. Trưởng Phòng Tổ chức - Hành chính, Quản lý Đào tạo, Khoa học và Hợp tác Quốc tế, Kế toán - Tài vụ, Trung tâm Đào tạo Bồi dưỡng và Dịch vụ, Trưởng khoa Luật, Trưởng đơn vị trực thuộc có liên quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này. /.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Ban Giám đốc;
- Website Trường (để đăng tải);
- Lưu: VT, KHHTQT.



TS. Phạm Ngọc Thành

**BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH & XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI (CƠ SỞ II)**



Cùng bạn dựng tương lai !

**CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ
CẤP CHỨNG CHỈ
BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC PHÁP LUẬT,
NGHIỆP VỤ HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ
CHO HÒA GIẢI VIÊN TRONG GIẢI QUYẾT
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH, NĂM 2020

BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH & XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI (CƠ SỞ II)

CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ
CẤP CHỨNG CHỈ
BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC PHÁP LUẬT,
NGHIỆP VỤ HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ
CHO HÒA GIẢI VIÊN TRONG GIẢI QUYẾT
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

*(Ban hành kèm theo Quyết định số.../QĐ –CSII ngày.../.../2020
của Giám đốc Cơ sở II, Trường Đại học Lao động – Xã hội)*



MỤC LỤC

GIỚI THIỆU CHƯƠNG TRÌNH	1
1. Giới thiệu về chương trình	1
2. Mục tiêu đào tạo	2
2.1. Mục tiêu chung	2
2.2. Mục tiêu cụ thể	2
3. Đối tượng tham gia	3
4. Cấu trúc kiến thức của chương trình bồi dưỡng	4
4.1. Tóm tắt nội dung chuyên đề	4
4.2. Cấu trúc kiến thức của chương trình	5
5. Định hướng tổ chức thực hiện chương trình	6
5.1. Định hướng xây dựng chương trình chi tiết và biên soạn tài liệu	6
5.2. Mẫu biên soạn chương trình chi tiết	6
5.3. Người học	7
6. Phương thức tổ chức đào tạo	7
7. Điều kiện cấp Chứng chỉ	7
CHƯƠNG TRÌNH CHI TIẾT	8
PHẦN 1. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA PHÁP LUẬT VỀ HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG	9
A. Mục tiêu của chuyên đề	9
B. Mô tả tóm tắt nội dung chuyên đề	9
C. Nội dung chi tiết	9
D. Tài liệu học tập	10
E. Yêu cầu đối với người học	10
PHẦN 2. NGHIỆP VỤ, KỸ NĂNG HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ	11
A. Mục tiêu của chuyên đề	11
B. Mô tả tóm tắt nội dung	11
C. Nội dung chi tiết	11
1. Một số vấn đề chung về xung đột và giải quyết xung đột	11

2. Kỹ năng hòa giải ở cơ sở	12
3. Những bất cập và hướng khắc phục	13
D. Tài liệu học tập	16
E. Yêu cầu đối với người học	17



GIỚI THIỆU CHƯƠNG TRÌNH

1. Giới thiệu về chương trình

Ngày nay, vấn đề phòng ngừa và giải quyết tranh chấp đang được quan tâm, bởi lẽ việc phòng ngừa và giải quyết hiệu quả tranh chấp lao động thực sự đóng một vai trò hết sức quan trọng đối với mỗi quan hệ việc làm, vừa mang đến sự hài hòa, hiệu quả đối với các bên tham gia trong quan hệ lao động, vừa góp phần tích cực trong công tác đoàn kết tại các địa phương. Với các quy trình giải quyết tranh chấp theo trình tự thủ tục pháp luật quy định như hiện nay đã và đang mang lại nguồn lực thương lượng tập thể cho các bên có liên quan, đặc biệt đối với vai trò của người làm công tác hòa giải ở cơ sở đồng thời giúp các bên trong quan hệ lao động có cách nhìn thấu đáo hơn về trách nhiệm và quyền hạn của mình trong mỗi quan hệ cùng đối tác. Thực tế, việc phòng ngừa tranh chấp thông qua quản lý xung đột tại nơi làm việc cũng được xem là một cấu phần quan trọng của hệ thống quan hệ lao động lành mạnh, có liên quan mật thiết đến năng lực của người sử dụng lao động; người lao động và các tổ chức đại diện của họ trong việc giải quyết tranh chấp thông qua chia sẻ thông tin, đối thoại, tham vấn, đàm phán và thương lượng mà không có sự can thiệp của nhà nước.

Với xu thế quan hệ việc làm và hội nhập đa dạng thành phần trong quan hệ lao động thì tranh chấp là cố hữu và tất yếu, vì vậy việc thiết lập các quy trình phòng ngừa và giải quyết tranh chấp theo một vài biện pháp tích cực và lành mạnh như hòa giải hiện nay chính là chìa khóa làm giảm thiểu các tranh chấp xuất hiện tại nơi làm việc và những hậu quả không đáng có trong mỗi quan hệ này. Theo hướng tư duy như vậy, nội dung tài liệu này nhằm hỗ trợ một phần các kiến thức cơ bản và những kỹ năng cần thiết đối với các cán bộ làm công tác thực tiễn về hòa giải, đánh giá và cải thiện những quy trình về hòa giải trong tranh chấp lao động nói chung và các loại tranh chấp khác có liên quan.

2. Mục tiêu đào tạo

2.1. Mục tiêu chung

Khóa học này trang bị cho các đối tượng có nhu cầu cập nhật kiến thức cơ bản về pháp luật nói chung và pháp luật trong lĩnh vực lao động nói riêng; nâng cao kỹ năng nhận biết pháp luật trong lĩnh vực quan hệ lao động, xác định nút thắt quan trọng của các loại tranh chấp thường gặp trong thực tế; xây dựng tác phong nghề nghiệp của người làm công tác hòa giải. Đồng thời giúp người học nhận biết cách điều chỉnh hành vi, thái độ và kỹ năng hiểu mình, hiểu đương sự một cách tốt nhất.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Chuẩn hóa chương trình, tài liệu làm cơ sở cho các cơ quan có thẩm quyền vận dụng tổ chức hoạt động bồi dưỡng kiến thức pháp luật, nghiệp vụ hòa giải ở cơ sở cho hòa giải viên trong giải quyết tranh chấp lao động.

- Bảo đảm cho các học viên được tham gia chương trình bồi dưỡng một cách phù hợp, thiết thực, cập nhật các kiến thức, kỹ năng và thái độ sau:

Về kiến thức

+ Cung cấp và giúp người học hiểu rõ các quy định và chính sách của pháp luật đối với người làm công tác hòa giải ở cơ sở;

+ Nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò và ý nghĩa của công tác hòa giải ở cơ sở trong giải quyết tranh chấp lao động; các nội dung pháp luật về hòa giải.

+ Nắm vững kiến thức cơ bản về một số lĩnh vực pháp luật có liên quan đến tranh chấp lao động của người lao động để vận dụng trong hoạt động hòa giải ở cơ sở.

+ Vận dụng lý thuyết để tiến hành thực nghiệm các tình huống trên thực tế bằng nhiều phương pháp và kỹ năng tốt nhất trong quá trình giải quyết vấn đề.

Về kỹ năng

+ Có năng lực, kỹ năng tìm hiểu, học tập, nghiên cứu và vận dụng kiến thức pháp luật cơ bản phục vụ hoạt động hòa giải ở cơ sở.

+ Có kỹ năng cơ bản để tổ chức và thực hiện tốt hoạt động hòa giải ở cơ

sở.

+ Nâng cao năng lực, kỹ năng tư vấn, tham vấn trong công tác hòa giải ở cơ sở.

+ Phát triển điểm mạnh, nhận thức rõ hạn chế của người làm công tác hòa giải.

Về thái độ

+ Tôn trọng, chấp hành Hiến pháp và pháp luật, tôn trọng các quy tắc tự quản cộng đồng, tôn trọng quyền, lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp, quyền, lợi ích hợp pháp của Nhà nước và của các chủ thể khác; vận động người dân ở cộng đồng tôn trọng, chấp hành Hiến pháp và pháp luật, tham gia quản lý nhà nước, quản lý xã hội;

+ Tự giác, tích cực, nhiệt tình, có ý thức tự học tập, bồi dưỡng nâng cao năng lực để thực hiện tốt hoạt động hòa giải ở cơ sở;

+ Có thái độ nghiêm túc, khách quan, đúng mực, công bằng, toàn diện và trách nhiệm khi thực hiện hoạt động hòa giải ở cơ sở.

+ Thấu hiểu, tôn trọng bản thân và đương sự.

Yêu cầu

- Nội dung chương trình bồi dưỡng mang tính ứng dụng, cụ thể, thiết thực, khoa học, phù hợp với năng lực thực tế của hòa giải viên và yêu cầu của hoạt động hòa giải ở cơ sở; khối lượng kiến thức được trang bị phù hợp thời gian khóa học.

- Việc vận dụng, tổ chức thực hiện chương trình phải bảo đảm linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế của từng địa phương.

3. Đối tượng tham gia

- Hòa giải viên được công nhận theo quy định của Luật Hòa giải ở cơ sở

- Cán bộ sở, phòng Lao động Thương binh – Xã hội.

- Người làm công tác tư vấn, tham vấn trong một số lĩnh vực có liên quan như: lao động, đất đai, hôn nhân gia đình,... thuộc xã, huyện, tỉnh.

Và một số đối tượng khác có quan tâm.

4. Cấu trúc kiến thức của chương trình bồi dưỡng

Thời lượng: 30 tiết

4.1. Tóm tắt nội dung chuyên đề

Nội dung chương trình bồi dưỡng bao gồm 2 phần chính

Phần 1: Nội dung cơ bản của pháp luật về hòa giải ở cơ sở trong giải quyết tranh chấp lao động

Module 1: Khái niệm, vai trò, ý nghĩa của hòa giải ở cơ sở

Để người làm công tác thực tiễn về hòa giải hiểu rõ hơn về công tác hòa giải, vai trò, ý nghĩa và trách nhiệm của mình đối với xã hội, đối với đương sự, đối với pháp luật và đối với chính mình. Vì vậy Module này sẽ trình bày các vấn đề cơ bản nêu trên để các học viên nắm bắt được một số nội dung cơ bản về khái niệm, vai trò, ý nghĩa của hòa giải.

Module 2: Phân biệt hoà giải ở cơ sở với một số hình thức hoà giải khác

Với nội dung Module này đòi hỏi người học phải có quá trình tích lũy kiến thức cơ bản của pháp luật về các nội dung để phát sinh tranh chấp như: đất đai, hôn nhân gia đình, lao động, kinh tế,... đồng thời xác định được quy trình tiến hành hòa giải của hòa giải viên như thế nào trong một vụ việc nói chung. Đây là một trong những nội dung cần thiết để phân biệt hòa giải ở cơ sở với một số hình thức hòa giải khác.

Module 3: Nội dung cơ bản của pháp luật về hòa giải ở cơ sở trong lĩnh vực lao động

Học phần này sẽ cung cấp những kiến thức cơ bản nhất cho người học về những quy định của pháp luật lao động như: nguyên tắc trong hòa giải, trình tự thủ tục hòa giải các loại tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể (về quyền và lợi ích), tranh chấp về đất đai, tài sản, xác định rõ tầm quan trọng về vai trò, ý nghĩa và trách nhiệm pháp lý của người làm công tác thực tiễn trong giai đoạn hòa giải.

Phần 2: Nghiệp vụ, kỹ năng hòa giải ở cơ sở

Phần thứ hai, tiếp nối sau quá trình thực hiện bồi dưỡng kiến thức cơ bản

về hòa giải và tranh chấp trong lao động. Module này đòi hỏi nâng cao năng lực của người học trong vấn đề xử lý nghiệp vụ về kỹ năng giải quyết xung đột, đồng thời tiến hành trao đổi những vướng mắc và một số kinh nghiệm viết báo cáo tổng kết về công tác hòa giải của hòa giải viên. Đây chính là chìa khóa mở ra cơ hội dành cho các cuộc trao đổi, học tập và bổ sung kiến thức với những người đã, đang và sẽ làm công tác hòa giải tại các địa phương.

Module 1: Một số vấn đề chung về xung đột và giải quyết xung đột

Nội dung phần này cung cấp những kiến thức về xung đột như: khái niệm, phân loại và cách thức giải quyết những xung đột xảy ra. Phần này học viên sẽ được xử lý các tình huống được gợi mở từ phía giảng viên và lớp học, thông qua đó sẽ tạo cơ hội để các học viên được chia sẻ những kinh nghiệm của mình trong quá trình làm nghề.

Module 2: Kỹ năng hòa giải ở cơ sở

Để đi đến thành công trong cuộc sống cũng như trong công việc, chúng ta cần phải có kỹ năng, phần này được xem là trọng tâm trong tổng quan chuyên đề về “ Kỹ năng hòa giải ở cơ sở trong lĩnh vực lao động”. Giảng viên sẽ giới thiệu về những kỹ năng cơ bản và kỹ năng thực hành nghiệp vụ thông qua Module này.

Module 3: Trao đổi những bất cập và hướng khắc phục

Nhằm tạo cơ hội và động lực trong quá trình học tập, Nhóm biên soạn xây dựng module này để các học viên được thể hiện những mong muốn của mình trong công tác làm nghề, từ đó gợi mở định hướng khắc phục những khó khăn mà Hòa giải viên thường gặp trong quá trình tác nghiệp.

4.2. Cấu trúc kiến thức của chương trình

TT	Tên chuyên đề/Module	Số tiết	Ghi chú
1	Nội dung cơ bản của pháp luật về hòa giải ở cơ sở trong giải quyết tranh chấp lao động	5	
2	Nghiệp vụ, kỹ năng hòa giải ở cơ sở	15	
3	Thực hành, trao đổi, viết báo cáo tổng kết	10	
	Tổng	30	

5. Định hướng tổ chức thực hiện chương trình

5.1. Định hướng xây dựng chương trình chi tiết và biên soạn tài liệu

Yêu cầu

- Các Module được biên soạn ngắn gọn và súc tích
- Nội dung các Module cần phù hợp với chức năng nhiệm vụ của việc bồi dưỡng.
- Nội dung của các chương, mục trong từng Module cần tạo thành một hệ thống tri thức logic.
- Các Module phải có mối liên hệ chặt chẽ với nhau nhưng không trùng lặp, dễ hiểu, tránh làm cho các vấn đề trở nên phức tạp.
- Các Module cần được biên soạn theo kết cấu mở để giảng viên, học viên dễ cập nhật kiến thức, tài liệu, văn bản mới.
- Mỗi Module có câu hỏi thảo luận (có thể bài tập tình huống, tùy theo nội dung từng chuyên đề).
- Có danh mục tài liệu tham khảo sau mỗi chuyên đề.

5.2. Mẫu biên soạn chương trình chi tiết

Tên chuyên đề:

Số tiết học:

A. Mục tiêu của chuyên đề:

Kiến thức:

Kỹ năng:

Thái độ:

B. Tóm tắt nội dung chuyên đề

C. Nội dung chi tiết chuyên đề:

D. Tài liệu học tập:

Tài liệu bắt buộc

Tài liệu tham khảo

E. Hình thức tổ chức dạy học:

Nội dung	Hình thức tổ chức dạy học chuyên đề (Số tiết)					Tổng số tiết
	Lên lớp			Thực tế	Tự nghiên cứu	
	Lý thuyết	Thực hành	Thảo luận			
1.						
2.						
3.						
Tổng						

5.3. Người học

Học viên được khảo sát về kiến thức, kỹ năng trước khoá tập huấn.

6. Phương thức tổ chức đào tạo

- Tổ chức lớp học linh hoạt theo yêu cầu của địa phương, đảm bảo thuận lợi nhất cho người học;
- Nội dung các chuyên đề được thiết kế đảm bảo quy định của Nhà nước, gắn với thực tế và giải quyết vướng mắc của người học;
- Người học được cung cấp toàn bộ tài liệu của khóa đào tạo do các giảng viên biên soạn;

7. Điều kiện cấp Chứng chỉ

Người học sẽ được cấp chứng chỉ của khóa đào tạo ngắn hạn khi có đủ các điều kiện sau:

- Đảm bảo ít nhất 80% thời gian của khóa đào tạo;
- Hoàn thành bài thi/thu hoạch cuối khóa với mức “Đạt yêu cầu” trở lên.

**CHƯƠNG TRÌNH CHI TIẾT
KỸ NĂNG HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ TRONG
LĨNH VỰC LAO ĐỘNG**

PHẦN 1. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA PHÁP LUẬT VỀ HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Tổng số tiết: 5 tiết

A. Mục tiêu của chuyên đề

Sau khi học xong chuyên đề này, người học được giới thiệu các kiến thức về hòa giải và tiếp cận các vấn đề về thủ tục hòa giải dưới nhiều góc độ khác nhau. Từ đó, nhận thức được vai trò của mình để vận dụng vào công tác hòa giải tranh chấp lao động nói chung và công tác hòa giải ở địa phương với các lĩnh vực khác nhau.

B. Mô tả tóm tắt nội dung chuyên đề

Nội dung chuyên đề này tập trung giới thiệu 03 nội dung chính sau đây:

Khái niệm, vai trò, ý nghĩa của hòa giải ở cơ sở;

- Phân biệt hoà giải ở cơ sở với một số hình thức hoà giải khác;

- Nội dung cơ bản của pháp luật về hòa giải ở cơ sở trong lĩnh vực lao động

C. Nội dung chi tiết

1. Khái niệm, vai trò, ý nghĩa của hòa giải ở cơ sở

1.1 Khái niệm hòa giải

1.2 Hòa giải viên lao động

1.3 Vai trò, ý nghĩa của hòa giải ở cơ sở

2. Phân biệt hoà giải ở cơ sở với một số hình thức hoà giải khác

3. Nội dung cơ bản của pháp luật về hòa giải ở cơ sở trong lĩnh vực lao động

3.1 Nguyên tắc hòa giải

3.2 Trình tự tiến hành hòa giải tranh chấp lao động

3.3 Trình tự tiến hành hòa giải tranh chấp lao động cá nhân

3.4 Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

3.5 Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

D. Tài liệu học tập

- Người học tham khảo tài liệu, bài giảng do giảng viên biên soạn.
- Tham khảo sổ tay công tác hòa giải ở cơ sở.
- Văn bản pháp luật và bộ bài tập tình huống riêng của giảng viên cung cấp.

E. Yêu cầu đối với người học

- Đảm bảo ít nhất 80% thời gian của chuyên đề;
- Thực hiện các nhiệm vụ do báo cáo viên yêu cầu,
- Hoàn thành bài thi/thu hoạch với mức “Đạt yêu cầu” trở lên.



PHẦN 2. NGHIỆP VỤ, KỸ NĂNG HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ

Tổng số tiết: 15 tiết

A. Mục tiêu của chuyên đề

Sau khi học xong chuyên đề này, người học được giới thiệu các kiến thức về xung đột và các phương pháp áp dụng để giải quyết xung đột; phân biệt các loại xung đột để hạn chế xảy ra mâu thuẫn cho mình và đương sự. Đồng thời nắm được các kỹ năng cơ bản nhất để làm chủ công việc của mình.

B. Mô tả tóm tắt nội dung

Nội dung chuyên đề này tập trung giới thiệu 02 nội dung chính sau đây:

- Một số vấn đề chung về xung đột và giải quyết xung đột
- Kỹ năng hòa giải ở cơ sở

C. Nội dung chi tiết

1. Một số vấn đề chung về xung đột và giải quyết xung đột

1.1. Khái niệm xung đột, phân loại xung đột

1.1.1. Khái niệm xung đột

1.1.2. Phân loại xung đột

1.2. Giải quyết xung đột

1.2.1. Phương pháp giải quyết xung đột

1.2.1.1. Phương pháp cạnh tranh

1.2.1.2. Phương pháp hợp tác

1.2.1.3. Phương pháp lẩn tránh (từ bỏ)

1.2.1.4. Phương pháp nhượng bộ

1.2.1.5. Phương pháp thỏa hiệp

1.2.2. Nguyên tắc chung khi giải quyết xung đột

Việc giải quyết xung đột cần tuân thủ nguyên tắc sau đây:

- Nên bắt đầu bằng phương pháp hợp tác;
- Không thể sử dụng tất cả các phương pháp;
- Áp dụng các phương pháp theo hoàn cảnh.

1.2.3. Các bước giải quyết xung đột

Bước 1: Xác định nguyên nhân của xung đột

Bước 2: Xác định nút thắt của xung đột

Bước 3: Kiểm định lại vấn đề

Bước 4: Phát thảo hướng giải quyết có thể xảy ra

Bước 5: Lựa chọn một trong số các phương pháp giải quyết xung đột

2. Kỹ năng hòa giải ở cơ sở

2.1. Kỹ năng giao tiếp

2.2. Kỹ năng lắng nghe

2.3. Kỹ năng yêu cầu các bên cung cấp thông tin, tài liệu về vụ việc

2.4. Kỹ năng xem xét, xác minh vụ việc

2.5. Kỹ năng tìm mâu thuẫn, xung đột lợi ích cốt lõi, nguyên nhân chủ yếu

2.6. Kỹ năng tra cứu, tìm kiếm văn bản pháp luật, tìm kiếm giải pháp tư vấn cho các bên

2.6.1. Kỹ năng tra cứu, tìm kiếm văn bản pháp luật

2.6.2. Kỹ năng tìm kiếm giải pháp tư vấn cho các bên

Để đảm bảo và mang lại sự thành công của một cuộc hòa giải, đòi hỏi hòa giải viên phải tìm ra được giải pháp tư vấn hợp tình, hợp lý cho các bên.

Quá trình tìm kiếm giải pháp tư vấn cho các bên cần phải dựa trên các yếu tố:

Hệ thống bằng chứng;

Cơ sở pháp lý;

Đạo đức xã hội, phong tục, tập quán, luật tục, hương ước, quy ước;

Lập luận (các luận điểm phân tích, chứng minh).

Kỹ năng xử lý bằng chứng

Kỹ năng xác định hệ thống quy định pháp luật

2.7. Kỹ năng chuẩn bị tổ chức, điều hành, kiểm soát buổi hòa giải

2.7.1. Kỹ năng chuẩn bị tổ chức buổi hòa giải

2.7.2. Kỹ năng điều hành buổi hòa giải

2.7.3. Kỹ năng kiểm soát buổi hòa giải

2.8. Kỹ năng giải thích, thuyết phục, cảm hóa, hướng dẫn các bên tự nguyện giải quyết tranh chấp

2.9. Kỹ năng ghi chép bài của hòa giải viên; ghi Sổ theo dõi hoạt động hòa giải ở cơ sở; lập văn bản hòa giải thành, văn bản hòa giải không thành

2.9.1. Kỹ năng ghi chép

2.9.2. Kỹ năng ghi sổ theo dõi hoạt động hòa giải ở cơ sở

2.9.3. Lập văn bản hòa giải thành, văn bản hòa giải không thành

Kỹ năng lồng ghép phổ biến, giáo dục pháp luật trong quá trình hòa giải ở cơ sở

Bước 1: Trực tiếp nắm rõ nội dung mâu thuẫn, tranh chấp, vi phạm pháp luật, nguyên nhân phát sinh mâu thuẫn, tranh chấp và yêu cầu cụ thể hóa của các bên tranh chấp, kết hợp phổ biến, tuyên truyền pháp luật. Việc nắm rõ nguyên nhân phát sinh tranh chấp sẽ tạo điều kiện để hòa giải viên có phương pháp hòa giải đúng, vận dụng, viện dẫn, các điều luật phù hợp với nội dung tranh chấp xảy ra đồng thời có căn cứ giải thích, hướng dẫn, thuyết phục các bên tranh chấp hiểu được hành vi của mình đúng hay sai, vi phạm pháp luật hay không vi phạm pháp luật... để các bên hiểu và tự giác điều chỉnh hành vi của mình cho phù hợp với pháp luật, đạo đức xã hội và phong tục tập quán tốt đẹp của địa phương.

Bước 2: Xác định tính chất của tranh chấp, lựa chọn văn bản có liên quan đến tranh chấp để vận dụng các quy định đó vào việc giải quyết tranh chấp.

Bước 3: Hoà giải viên cần gặp gỡ từng bên tranh chấp để hòa giải kết hợp với việc giải thích pháp luật giúp họ nhận thức được các quyền và nghĩa vụ của mình.

3. Những bất cập và hướng khắc phục

Không thể phủ nhận vai trò của công tác hòa giải ở cơ sở trong việc gìn giữ tinh thần đoàn kết, tương thân tương ái; hỗ trợ đắc lực chính quyền địa phương giải quyết trực tiếp những vụ việc vi phạm pháp luật, tranh chấp, hạn chế đơn thư khiếu

nại vượt cấp. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, vẫn còn nhiều bất cập, ảnh hưởng không nhỏ đến công tác hòa giải cần được quan tâm, tháo gỡ.

Thứ nhất, kinh phí cho hoạt động này chưa đáp ứng được yêu cầu, trong khi chế độ đãi ngộ cho đội ngũ cán bộ quản lý và hòa giải viên còn thấp, chưa thỏa đáng nên chưa động viên, khuyến khích và thu hút được nhiều hội viên tham gia. Hiện nguồn kinh phí cấp cho công tác này rất hạn hẹp. Không chỉ vậy, do đặc thù công việc, các hòa giải viên đôi khi còn bị ảnh hưởng, sinh ra tâm lý e ngại, khiến cho hoạt động hòa giải còn mang tính hình thức, thụ động.

Thứ hai, xét đến năng lực, trình độ của hòa giải viên cũng là điều bất cập. Theo số liệu thống kê của Sở Tư pháp số người chưa qua đào tạo chuyên môn về luật chiếm tỷ số khá cao. Điều này dẫn đến những khó khăn trong quá trình hòa giải do không nắm vững quy định của luật, làm hạn chế hiệu quả, chất lượng hòa giải ảnh hưởng đến việc kiện toàn khó được thực hiện thường xuyên, khó khăn cho công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ...Ngoài ra chưa kể đến những bất cập về mặt thời gian, khâu quan trọng đối với hòa giải viên khi đọc tài liệu và thu thập chứng cứ và việc kiêm nhiệm công tác hòa giải,...

Thực tế cho thấy, hoà giải tranh chấp lao động theo con đường hòa giải viên mang ý nghĩa rất quan trọng, bởi 2 lẽ sau: Thứ nhất, hoà giải thực chất là để hai bên tiếp tục thương lượng, thỏa thuận với sự giúp đỡ của hòa giải viên nhằm tìm ra giải pháp chung giải quyết mâu thuẫn, để sau đó có thể tiếp tục hợp tác. Thứ hai, phương pháp này vừa nhanh chóng, vừa tiết kiệm chi phí. Tuy nhiên, chính những quy định của pháp luật đã gây bất cập trong thực tế.

Trong tình hình hiện nay, để phát huy tốt công tác hòa giải ở cơ sở cần thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, thường xuyên bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kỹ năng cho đội ngũ Hoà giải viên. Ở các địa phương cần chủ động thành lập các Trung tâm học tập cộng đồng của Ủy ban nhân dân cấp xã mở các lớp tập huấn bồi

đưỡng kỹ năng, nghiệp vụ về công tác hòa giải ở cơ sở để nâng cao nhận thức cho các Hòa giải viên về đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong từng lĩnh vực của đời sống xã hội. Tăng cường bồi dưỡng về kiến thức pháp luật, kỹ năng ghi biên bản, lập hồ sơ lưu trữ. Việc tổ chức bồi dưỡng kiến thức có thể tổ chức định kỳ mỗi năm ít nhất một lần, hoặc tổ chức theo chuyên đề để cập nhập kịp thời những văn bản pháp luật mới vừa được thông qua, các văn bản pháp luật này liên quan chặt chẽ đến đời sống nhân dân địa phương. Nội dung tập huấn nên xây dựng mềm dẻo, linh hoạt và phù hợp với đặc thù công tác hoà giải ở địa phương.

Thứ hai, cung cấp tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ, tài liệu pháp luật cho đội ngũ Hoà giải viên. Việc cung cấp thông tin pháp luật, tài liệu văn bản pháp luật là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhằm tăng cường hiệu quả của công tác phổ biến, giáo dục pháp luật thông qua hoạt động hoà giải ở cơ sở. Tài liệu nghiệp vụ, tài liệu pháp luật có thể gồm các đề cương tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật; Sổ tay nghiệp vụ hoà giải; báo chí về pháp luật; Sách hỏi - đáp pháp luật phổ thông; tờ rơi, tờ gấp và các tài liệu cần thiết khác. Cần đẩy mạnh công tác xây dựng, quản lý tủ sách pháp luật xã, phường, thị trấn để có nguồn văn bản cho các Hoà giải viên.

Thứ ba, tổ chức hội nghị sơ kết, tổng kết hay tọa đàm trao đổi kinh nghiệm về hoạt động hoà giải ở cơ sở và công tác phổ biến, giáo dục pháp luật thông qua hoạt động hoà giải. Đây là công việc cần thiết phải làm thường xuyên, một mặt theo dõi tổng hợp, đánh giá về tổ chức và đội ngũ Hoà giải viên của các Tổ hòa giải, mặt khác đây còn là diễn đàn để các Hoà giải viên có thể trao đổi kinh nghiệm, học tập lẫn nhau, giúp nhau tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn công tác hoà giải. Đồng thời, qua việc sơ kết, tổng kết về hoạt động hòa giải ở cơ sở giúp chính quyền địa phương có điều kiện hiểu rõ những thuận lợi, khó khăn, kết quả cũng như kiến nghị về công tác hòa giải nói riêng và công tác phổ biến, giáo dục pháp luật nói chung.

Thứ tư, tổ chức các hội thi tìm hiểu pháp luật, hội thi hoà giải viên giỏi,



tuyên truyền viên pháp luật giỏi với những nội dung phong phú, đa dạng và sinh động. Các hội thi tìm hiểu pháp luật, hội thi hòa giải viên là một trong các hoạt động tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật có sức hấp dẫn và hiệu quả, thông qua các hội thi những nội dung pháp luật được truyền tải đến các đối tượng một cách đơn giản, ngắn gọn, dễ hiểu, dễ nhớ, sinh động hơn, tránh được sự cứng nhắc, khô khan; những kinh nghiệm, kỹ năng hòa giải hay được lan tỏa, nhân rộng. Ngoài ra, có thể tổ chức những buổi sinh hoạt chuyên môn định kỳ cho các Hoà giải viên, đưa công tác hoà giải lồng vào các hoạt động phong trào khác của địa phương, như: phong trào toàn dân đoàn kết xây dựng cuộc sống văn hóa ở khu dân cư; phong trào xây dựng nếp sống văn minh, gia đình văn hóa; phong trào bảo vệ an ninh Tổ quốc, trật tự an toàn xã hội

Thứ năm, bảo đảm kinh phí cho công tác hòa giải ở cơ sở và phổ biến, giáo dục pháp luật. Để nâng cao vai trò và hiệu quả của công tác hòa giải ở cơ sở trong tình hình hiện nay. Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo Ủy ban nhân dân cấp huyện, cấp xã sử dụng kinh phí nhất định để chi cho các hoạt động hòa giải như: kinh phí cho việc kiện toàn tổ chức; bồi dưỡng nghiệp vụ hòa giải; sơ kết, tổng kết thi đua khen thưởng công tác hòa giải; tài liệu nghiệp vụ cho hòa giải viên; tổ chức thi Hòa giải viên giỏi; chế độ thù lao cho Hòa giải viên;... nhằm góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác hòa giải ở cơ sở và công tác phổ biến, giáo dục pháp luật ở địa phương.

Tóm lại, công tác hòa giải ở cơ sở góp phần giải quyết có hiệu quả tranh chấp, mâu thuẫn, vi phạm pháp luật, khôi phục, duy trì, củng cố đoàn kết trong cộng đồng dân cư, phòng ngừa, hạn chế vi phạm pháp luật, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội, phát huy đạo lý truyền thống tốt đẹp, thuần phong, mỹ tục của dân tộc.

Lưu ý: Phần này các học viên có thể đặt vấn đề để trao đổi và rút kinh nghiệm chung. Viết báo cáo tổng kết.

D. Tài liệu học tập

- Người học tham khảo tài liệu do giảng viên biên soạn.



- Tham khảo sổ tay công tác hòa giải ở cơ sở.
- Văn bản pháp luật và bộ bài tập tình huống của giảng viên cung cấp.

Lưu ý: Phần này các học viên có thể đặt vấn đề để trao đổi và rút kinh nghiệm chung. Viết báo cáo tổng kết.

E. Yêu cầu đối với người học

- Đảm bảo ít nhất 80% thời gian của chuyên đề;
- Thực hiện các nhiệm vụ do báo cáo viên yêu cầu,
- Hoàn thành bài thi/thu hoạch với mức “Đạt yêu cầu” trở lên.

