

VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN VIETCOMBANK - CHI NHÁNH SỞ GIAO DỊCH TRONG ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

✍️ TRẦN NGỌC BẮC*

Ngày nhận: 03/05/2018

Ngày phản biện: 30/05/2018

Ngày duyệt đăng: 15/06/2018

Tóm tắt: Bài báo này được trình bày trên cơ sở kết quả nghiên cứu đề tài “Vai trò của Công đoàn trong đối thoại tại Vietcombank - Chi nhánh Sở Giao dịch”, với mục đích phân tích thực trạng vai trò của Công đoàn trong công tác đối thoại tại Vietcombank - Chi nhánh Sở Giao dịch. Trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao vai trò của công đoàn trong công tác đối thoại tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động Vietcombank - Chi nhánh Sở Giao dịch hiện nay.

Từ khóa: Công đoàn; Vai trò công đoàn; Đối thoại doanh nghiệp.

TRADE UNION ROLE IN VIETCOMBANK-BRANCH OFFICE IN THE DIALOGUE AT THE WORKPLACE

Abstract: This paper is based on the research results of the topic “Role of trade unions in dialogue at Vietcombank - Branches of Transaction”. For the purpose of analyzing the role of trade unions in dialogue at Vietcombank - Branch Office. On that basis, to propose some solutions to enhance the role of trade unions in dialogue at enterprises in order to protect the legitimate rights and interests of members and employees of Vietcombank - Branch Trading Center.

Keywords: Union; Trade union role; Business dialogue.

1. Đặt vấn đề

Trong thời gian qua, Đảng, Nhà nước và Tổng Liên đoàn đã ban hành nhiều văn bản quy định thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở, trong đó có đối thoại tại nơi làm việc. Mục đích của đối thoại tại nơi làm việc không những thực hiện quy chế dân chủ, mà còn góp phần rất quan trọng trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp (DN) và bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động (NLĐ). Tuy nhiên, để đối thoại trong DN thực hiện theo đúng quy định, trình tự của pháp luật qui định, không thể không có vai trò của tổ chức Công đoàn. Vấn đề đặt ra là Công đoàn có vai trò gì và vai trò đó được thể hiện như thế nào trong đối thoại tại nơi làm việc. Bài viết “Vai trò của Công đoàn trong đối thoại tại Vietcombank - Chi nhánh Sở Giao dịch” sẽ luận giải những câu hỏi đó.

2. Phương pháp nghiên cứu

Ngoài việc sử dụng phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin, các số liệu trong bài viết xuất phát từ cuộc nghiên cứu trên; tác giả đã kết hợp các phương pháp định tính và định lượng. Trong đó tiến hành 10 phỏng vấn sâu, 01 cuộc thảo luận nhóm và

điều tra khảo sát với dung lượng 205 đơn vị mẫu là đoàn viên, người lao động tại Vietcombank - Chi nhánh Sở Giao dịch (VCB).

3. Khái niệm vai trò của công đoàn trong đối thoại tại VCB

+ **Khái niệm về vai trò:** vai trò là chức năng, tác dụng của cái gì hoặc của ai trong sự vận động, phát triển của nhóm, tập thể nói chung” [6].

+ **Đối thoại:** đối thoại là hình thức “bàn bạc, thương lượng giữa hai hoặc các bên có vấn đề tranh chấp”, trên tinh thần tôn trọng và bình đẳng để giải quyết các vấn đề tranh chấp có liên quan tới các bên trong một tổ chức”[6].

+ **Đối thoại tại nơi làm việc:** Chính phủ quy định: “Đối thoại tại nơi làm việc là việc trao đổi trực tiếp giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) với NLĐ hoặc đại diện tập thể lao động với NSDLĐ nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa NSDLĐ và NLĐ để bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc” [2].

* Công đoàn Vietcombank

+ Vai trò của công đoàn trong đối thoại tại VCB
Trên cơ sở qui định của pháp luật hiện hành, Công đoàn có những vai trò cơ bản sau trong đối thoại tại nơi làm việc:

- + Công đoàn tham gia ý kiến vào xây dựng quy chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc;
- + Công đoàn phối hợp với NSDLĐ tổ chức Hội nghị người lao động;
- + Công đoàn phối hợp với NSDLĐ tổ chức thực hiện đối thoại định kỳ tại nơi làm việc;
- + Công đoàn phối hợp với NSDLĐ tổ chức thực hiện đối thoại đột xuất.

4. Thực trạng vai trò Công đoàn trong đối thoại tại VCB

4.1. Công đoàn tham gia xây dựng quy chế đối thoại định kỳ tại VCB

Tham gia ý kiến vào xây dựng quy chế đối thoại định kỳ tại VCB là một trong những mất xích đầu tiên thể hiện vai trò của Công đoàn trong công tác đối thoại tại VCB. Kết quả khảo sát cho thấy VCB đã ban hành Quy chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc; đồng thời đã chỉ rõ vai trò của công đoàn trong tham gia xây dựng quy chế trên như sau:

Bảng 1: Công đoàn tham gia ý kiến vào xây dựng quy chế đối thoại định kỳ tại VCB

Công đoàn VCB tham gia	Tần suất	Tỷ lệ (%)
1. Thành lập nhóm biên soạn	107	82,9
2. Đề nghị công đoàn cấp trên hỗ trợ	108	83,7
3. Xây dựng đề cương Quy chế	102	79,1
4. Xin ý kiến của phối hợp với NSDLĐ tổ chức	111	86,0
5. Xin ý kiến của BCH Công đoàn	111	86,0
6. Tổ chức lấy ý kiến của tập thể NLD	109	84,5
7. Tổng hợp ý kiến của tập thể NLD	109	84,5
8. Tiếp thu và chỉnh sửa	110	85,3
9. Thống nhất giữa người SDLD và BCHCD về nội dung Quy chế	115	89,1

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của đề tài)

Kết quả *bảng 1* cho thấy, tỷ lệ các đối tượng khảo sát cho rằng công đoàn có vai trò tham gia thống nhất giữa NSDLĐ và BCHCD về nội dung qui chế chiếm tỷ lệ cao nhất (89,1%), tiếp đến xin ý kiến của NSDLĐ, tiếp thu và chỉnh sửa quy chế (85,3%) và tổng hợp ý kiến của tập thể NLD (84,5% và 84,5%). Ngoài ra, công đoàn còn có một số vai trò khác như xây dựng đề cương qui chế, đề nghị công đoàn cấp trên hỗ trợ và thành lập nhóm biên soạn. Tỷ lệ này thể hiện công đoàn VCB có vai trò quan trọng trong tham gia ý kiến xây dựng qui chế tại nơi làm việc.

Về mức độ tham gia của công đoàn trong xây

dựng qui chế đối thoại tại nơi làm việc (*bảng 2*), kết quả cho thấy, tỷ lệ các đối tượng khảo sát cho rằng công đoàn đã tham gia tích cực trong việc xây dựng quy chế đối thoại (71,3%) còn lại là bình thường. Đáng chú ý, không có đối tượng nào cho rằng công đoàn hoạt động chưa tích cực. Nhóm đối tượng có thời gian làm việc trên 10 năm tỷ lệ cho rằng công đoàn hoạt động tích cực chiếm nhiều nhất (34,9%) so với các nhóm còn lại.

Bảng 2: Mối tương quan giữa thời gian công tác của đối tượng với đánh giá mức độ tham gia của công đoàn trong xây dựng qui chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

(Đơn vị tính: %)

Mức độ tham gia	Dưới 5 năm	Từ 5-10 năm	Trên 10 năm	Tổng
Tích cực	21,7	14,7	34,9	71,3
Bình thường	5,4	11,6	11,6	28,7
Không tích cực	0,0	0,0	0,0	0,0

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của đề tài)

Như vậy, Công đoàn giữ vai trò tích cực xây dựng quy chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc với nhiều nội dung và cách thức tham gia khác nhau. Công đoàn là tổ chức đại diện cho NLD đàm phán, xây dựng quy chế dân chủ cơ sở tại VCB, thúc đẩy quá trình hiểu biết, trao đổi thông tin, cũng như những

Bảng 3: Vai trò công đoàn tham gia tổ chức Hội nghị NLD

Công đoàn tham gia tổ chức Hội nghị NLD	Tần suất	Tỷ lệ (%)
1. Thống nhất kế hoạch tổ chức Hội nghị người lao động	117	84,8
2. Thống nhất hình thức hội nghị đại biểu hoặc nghị nghị toàn thể	109	79,0
3. Xác định số lượng đại biểu và phân bổ số lượng đại biểu	109	79,0
4. Xác định thời gian, địa điểm	110	79,7
5. Dự trù kinh phí và các điều kiện và cơ sở vật chất tổ chức hội nghị	118	85,5
6. Dự kiến Đoàn chủ tịch và thư ký Hội nghị	108	78,3
7. Chuẩn bị báo cáo tình hình thực hiện TULĐTT; qui chế nội bộ	111	80,4
8. Tình hình thực hiện qui chế dân chủ cơ sở, đối thoại tại DN	104	75,4
9. Kết quả thực hiện giải quyết các kiến nghị của tập thể người lao động sau hội nghị lần trước	119	86,2
10. Kết quả thực hiện Hội nghị cấp bộ phận (phòng, ban)	115	83,3
11. Tổng hợp ý kiến của người lao động tại hội nghị cấp bộ phận (phòng, ban) và kiến nghị của tập thể người lao động với NSDLĐ	117	84,8
12. Phân công BCH tham dự và chỉ đạo Hội nghị người lao động cấp bộ phận (phòng, ban)	108	78,3

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của đề tài)

khó khăn, tranh chấp lao động cần xem xét, giải quyết thỏa đáng giữa các bên, tạo nên môi trường làm việc hiệu quả, ổn định và phát triển.

4.2. Công đoàn phối hợp với NSDLĐ tổ chức Hội nghị NLD

Hội nghị NLD là một trong những hình thức thuộc đối thoại tại nơi làm việc. Theo qui định của pháp luật hiện hành, hàng năm DN phải tiến hành tổ chức Hội nghị NLD. Kết quả nghiên cứu cho thấy (xem *bảng 3*)

Nhìn vào *bảng 3*, chúng ta thấy, hầu hết các đối tượng khảo sát cho rằng công đoàn VCB có vai trò trong tổ chức Hội nghị NLD (trên 75%). Kết quả trên hoàn toàn phù hợp với thực tế quan sát cũng như báo cáo của BCH Công đoàn Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam Khóa IV, trình Đại hội Công đoàn Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam lần thứ V (Nhiệm kỳ 2018 - 2023): “Hàng năm, Công đoàn VCB đã hướng dẫn các CĐCS tham gia tổ chức Hội nghị NLD theo quy định. Qua thống kê báo cáo, số đơn vị tổ chức Hội nghị NLD hàng năm đạt tỷ lệ 100%, bầu Ban thanh tra nhân dân theo quy định. Từ năm 2015, VCB tổ chức Hội nghị NLD toàn hệ thống định kỳ hàng năm, ký kết thỏa ước lao động toàn hệ thống, hướng dẫn, chỉ đạo các đơn vị trong toàn hệ thống xây dựng và thực hiện Quy chế đối thoại định kỳ và Quy chế tổ chức Hội nghị người lao động” [1].

Tuy nhiên, vai trò công đoàn tham gia ở mức độ nào là vấn đề mà nghiên cứu đã đi sâu vào phân tích. Kết quả cho thấy:

Bảng 4: Đánh giá mức độ tham gia của công đoàn trong tổ chức hội nghị NLD hàng năm theo trình độ học vấn

(Đơn vị tính: %)

Mức độ tham gia	Dưới đại học	Đại học	Sau đại học	Tổng
Tích cực	5,1	56,5	10,9	72,5
Bình thường	5,8	20,3	0,7	26,8
Không tích cực	0,0	0,0	0,7	0,7

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của đề tài)

Nhìn vào số liệu trên, nhóm đối tượng có trình độ học vấn khác nhau thì việc đánh giá mức độ tham gia tổ chức Hội nghị NLD của công đoàn là khác nhau. Có gần ¾ đối tượng cho rằng hoạt động tích cực (72,5%), còn lại là bình thường (26,8%) và số ít đối tượng cho là không tích cực (0,7%). Trong đó, tỷ lệ đối tượng có trình độ đại học và trên đại học đánh giá ở mức độ tích cực cao hơn ở nhóm đối tượng khác. Không có đối tượng nào cho rằng hoạt động của công đoàn trong hội nghị NLD là không tích cực ở nhóm dưới đại học và trên đại học.

4.3. Công đoàn phối hợp với NSDLĐ tổ chức thực hiện đối thoại định kỳ tại VCB

Kết quả khảo sát, cho thấy Công đoàn VCB đã nghiêm túc phối hợp thực hiện, tổ chức đối thoại định kỳ hàng năm theo Nghị định 60/NĐ-CP quy định chi tiết Khoản 3 Điều 63 của Bộ Luật Lao động [2]. Nhằm trao đổi giữa NSDLĐ với NLD: tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và các cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc; yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động cũng như yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động một cách thường xuyên, liên tục để nắm bắt được tình hình, những khúc mắc, tâm tư, nguyện vọng của NLD.

Bảng 5: Đánh giá mức độ tham gia của công đoàn trong tổ chức đối thoại định kỳ tại VCB theo yêu cầu của người sử dụng lao động theo trình độ học vấn

(Đơn vị tính: %)

Mức độ tham gia	Dưới đại học	Đại học	Sau đại học	Tổng
Tích cực	5,0	54,5	12,4	71,9
Bình thường	5,0	19,8	0,8	25,6
Không tích cực	0,0	2,5	0,0	2,5

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của đề tài)

Kết quả đánh giá mức độ tham gia của công đoàn trong tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc theo yêu cầu của NSDLĐ. Trong đó, gần ¼ đối tượng cho rằng công đoàn đã hoạt động tích cực trong quá trình tổ chức đối thoại (71,9%) và số ít đối tượng đánh giá là không tích cực (2,5%). Tỷ lệ nhóm đối tượng có trình độ dưới đại học và sau đại học không có đối tượng nào đánh giá hoạt động của công đoàn là không tích cực.

Nhìn chung, Công đoàn đã phát huy tích cực vai trò của mình trong công tác đối thoại tại nơi làm việc. Là người đại diện cho NLD bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng, góp phần xây dựng mối quan hệ hài hòa tại nơi làm việc.

4.4. Công đoàn phối hợp với NSDLĐ tổ chức thực hiện đối thoại đột xuất

Để giải quyết các trường hợp có những vấn đề bức xúc, cấp thiết phát sinh, hai bên đều có thể yêu cầu tiến hành đối thoại đột xuất nhằm nhanh chóng ổn định tình hình phát triển của ngân hàng, tránh xung đột có thể dẫn đến tranh chấp lao động. Kết quả khảo sát cho thấy, vai trò của công đoàn tham gia tổ chức đối thoại đột xuất tại nơi làm việc, như sau (xem *bảng 6*).

Trên cơ sở quy chế đối thoại theo quy định, để có sự thống nhất và tạo điều kiện thuận lợi cho các cấp công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở tham gia tổ chức Hội nghị NLD và xây dựng quy chế đối thoại tại nơi

Bảng 6: Vai trò của công đoàn tham gia tổ chức đối thoại đột xuất tại VCB

Vai trò của công đoàn	Tần suất	Tỷ lệ (%)
BCHCĐ thống nhất với người SDLĐ những nội dung bức xúc, cấp thiết cần được giải quyết ngay	130	88,4
Thống nhất thời gian địa điểm đối thoại	68	46,3
Tập hợp ý kiến của người lao động và đề xuất của BCHCĐ	111	75,5
Chuẩn bị ý kiến, tài liệu, minh chứng để đối thoại	104	70,7
Phân công thành viên tham gia đối thoại	121	82,3
Lập biên bản đối thoại	114	77,6

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của đề tài)

làm việc phát huy tốt vai trò của mình, hướng tới chăm lo, bảo vệ lợi ích cho NLĐ một cách kịp thời, thường xuyên, liên tục thông qua các cuộc đối thoại đột xuất để phát triển và hợp tác tốt đẹp giữa NSDLĐ và NLĐ.

Theo quy định, khi công đoàn có yêu cầu tổ chức đối thoại thì trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được nội dung yêu cầu đối thoại, NSDLĐ có trách nhiệm chủ trì phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở tổ chức đối thoại. Số lượng, thành phần tham gia đối thoại và trách nhiệm của các bên trong tổ chức đối thoại được thực hiện tương tự như đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.

Đánh giá mức độ tham gia của công đoàn trong tổ chức đối thoại đột xuất tại nơi làm việc. Hầu hết các đối tượng đều cho rằng công đoàn đã thực hiện tích cực vai trò của mình (57,1%), tiếp đến là ở mức độ bình thường (42,2%) và số ít đối tượng cho là không tích cực (0,7%).

Bảng 8: Đánh giá mức độ tham gia của công đoàn trong tổ chức đối thoại đột xuất tại VCB

Mức độ tham gia của công đoàn	Tần suất	Tỷ lệ (%)
Tích cực	84	57,1
Bình thường	62	42,2
Không tích cực	1	0,7
Tổng	147	100

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của đề tài)

Qua quá trình khảo sát cho thấy, công đoàn luôn cố gắng để thực hiện tốt các vai trò của mình và được NLĐ và NSDLĐ đánh giá thực hiện nghiêm túc. Nhờ có sự tham gia, chỉ đạo, cũng như quá trình phối hợp của công đoàn với NSDLĐ đã góp phần xây dựng môi trường làm việc hiệu quả.

5. Giải pháp nâng cao vai trò của Công đoàn trong đối thoại tại VCB

Để nâng cao vai trò của Công đoàn trong đối thoại tại VCB trong thời gian tới, tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

Thứ nhất, Nâng cao kỹ năng mềm đối với cán bộ công đoàn VCB

Để đối thoại thành công và mang lại hiệu quả cao, ngoài việc có trình độ chuyên môn cao, cán bộ công đoàn cần trang bị những kỹ năng mềm sau:

- *Nâng cao trình độ, kỹ năng vận dụng triển khai nội dung các văn bản pháp luật.* Các văn bản pháp luật là những quy định có tính chất bắt buộc để điều chỉnh hành vi của các tổ chức và cá nhân trong xã hội. Khi triển khai thực hiện các nội dung trong từng văn bản pháp luật VCB phải xây dựng thành các nội quy, quy định, quy chế cụ thể như nội quy lao động, quy chế tiền lương, tiền thưởng, quy chế tuyển dụng, TULĐTT...

- *Nâng cao kỹ năng đàm phán, thương lượng:* Kỹ năng đàm phán, thương lượng thể hiện thông qua khả năng của các thành viên khi trao đổi, bàn bạc, phản biện những nội dung của cuộc đàm phán như: (i) Bản thân các thành viên trước khi bước vào cuộc đàm phán đã phải nghiên cứu kỹ tinh thần của nội dung đối thoại và các chế độ, chính sách có liên quan; (ii) Nâng cao kỹ năng hùng biện thông qua thuyết trình, cách diễn đạt, trình bày các nội dung cũng như khi thực hiện phản biện; (ii) Nâng cao kỹ năng lắng nghe đối phương trong đối thoại. (iii) *Nâng cao kỹ năng tổ chức cuộc đối thoại.* Khi tham gia cuộc đối thoại, cán bộ công đoàn cần nắm vững quy chế đối thoại, các nguyên tắc phải tuân thủ khi thực hiện đối thoại; nắm vững quy định về tổ chức một cuộc đối thoại định kỳ: địa điểm, thời gian tiến hành đối thoại cũng như các điều kiện vật chất cần thiết khác bảo đảm cho đối thoại.

Thứ hai, Công đoàn cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền về vai trò, mục đích và hiệu quả của công tác đối thoại tại VCB

Hoạt động tuyên truyền của công đoàn VCB là rất cần thiết và phải được đẩy mạnh hơn trong thời gian tới, đặc biệt là về đối thoại trong VCB với những nội dung sau: (i) Tuyên truyền về tầm quan trọng của đối thoại trong doanh nghiệp để giác ngộ, tập hợp, vận động CNVCLĐ, tạo sự thống nhất trong nhận thức, tư tưởng và hành động; (ii) Tăng cường tuyên truyền, phổ biến về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước giúp cho NLĐ hiểu để thực hiện đúng pháp luật và tự bảo vệ mình; (iii) Tuyên truyền giáo dục nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp cho NLĐ; (iv) Tuyên truyền nâng cao nhận thức với tất cả thành viên trong DN về cơ chế đối thoại và ủng hộ thúc đẩy cơ chế đối thoại vận hành có

hiệu quả; (v) Tuyên truyền, vận động NLD, NSDLĐ tôn trọng và thực hiện nghiêm túc TULĐTT đã được ký kết.

Để đạt các nội dung tuyên truyền nêu trên, cán bộ công đoàn trong VCB cần thực hiện các hình thức tuyên truyền như: tổ chức và tham gia các cuộc thi tìm hiểu về chính sách pháp luật, thông qua báo đài, qua mạng, tiếp cận các phương tiện thông tin khác, các buổi văn nghệ, giao lưu học tập kinh nghiệm; đồng thời người thực hiện công tác tuyên truyền phải luôn đầu tư, nghiên cứu để có kiến thức thật sâu, thật vững có kỹ năng tuyên truyền thật tốt, thật thuyết phục. Bên cạnh đó các thành viên BCH CĐCS phải xem tuyên truyền giáo dục là một nhiệm vụ thường xuyên và cực kỳ quan trọng. Hàng tháng trong những lần sinh hoạt công đoàn và các lần họp tổ công đoàn đều lồng ghép các nội dung tuyên truyền giáo dục để NLD và NSDLĐ từng bước nắm bắt, quán triệt và thực hiện.

Thứ ba, Công đoàn VCB cần có kế hoạch hằng năm về điều tra khảo sát nhu cầu, tâm tư, nguyện vọng của NLD.

Điều tra khảo sát nhu cầu, tâm tư, nguyện vọng của NLD có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong công tác chuẩn bị đối thoại. Để đạt được mục đích của điều tra khảo sát nhu cầu, tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động, BCH Công đoàn VCB cần bám sát mục tiêu, chiến lược kinh doanh, gần gũi NLD nắm rõ tâm tư, nguyện vọng, bức xúc của họ, phân loại những tâm tư, nguyện vọng, bức xúc của người lao động để có hướng giải quyết. Tích cực động viên người lao động, ổn định tư tưởng tập trung sản xuất, chấp hành tốt nội quy, kỷ luật lao động. Khi nhận được thông tin, cần phải:

+ Xác định được những đặc điểm nhân khẩu học và đặc điểm xã hội của NLD.

+ Xác định được những thông tin nào liên quan và hỗ trợ cho việc đối thoại.

+ Kiểm tra kỹ nguồn thông tin, đảm bảo về độ chính xác và có căn cứ cần thiết của những thông tin thu thập được.

+ Lựa chọn các thông tin, số liệu có sức thuyết phục để sử dụng, loại trừ những thông tin số liệu có khả năng làm sai lệch hoặc không có tính thuyết phục khi đàm phán, thương lượng trong đối thoại.

+ Từ những thông tin thu thập được và đã có sự chọn lọc, công đoàn tập hợp, xây dựng nội dung đối thoại, sau đó Chủ tịch công đoàn gửi nội dung đối thoại cho NSDLĐ và thông báo cho NLD biết.

Thứ tư, Nâng cao nhận thức của cán bộ công đoàn trong thúc đẩy thương lượng tập thể, ký kết

thỏa ước lao động tập thể để bảo vệ quyền, lợi ích của NLD trong đối thoại xã hội

Muốn thực hiện có hiệu quả, công tác thương lượng tập thể công đoàn VCB cần coi trọng công tác tập huấn, trang bị kiến thức, kỹ năng cho cán bộ CĐCS để nâng cao năng lực, nhất là kỹ năng, kinh nghiệm thương lượng tập thể về các nội dung có nhiều mâu thuẫn, tranh chấp tại DN, được nhiều ý kiến NLD phản ánh. Để thực hiện tốt hoạt động này công đoàn VCB cần thực hiện các hoạt động sau: (i) Tổ chức tập huấn để cán bộ Công đoàn từ tổ trưởng trở lên nâng cao nhận thức, bổ sung kiến thức, kỹ năng và phương pháp công tác công đoàn; (ii) Hướng dẫn xây dựng tổ, nhóm công tác, cử cá nhân đảm nhận chuẩn bị nội dung, trên cơ sở thu thập ý kiến NLD để chủ động tham gia dự thảo TULĐTT, đề xuất quy trình, lựa chọn nội dung thương lượng phù hợp; (iii) Chuẩn bị nhân lực để tư vấn hỗ trợ cán bộ công đoàn vận dụng các phương pháp, chiến thuật phù hợp trong thương lượng, chia sẻ kinh nghiệm hay từ các CĐCS các đơn vị khác, chỉ đưa vào TULĐTT những nội dung có lợi cho NLD so với quy định của pháp luật; (iv) Yêu cầu cán bộ công đoàn vận động và phổ biến rộng rãi để đoàn viên và NLD tham gia đóng góp ý kiến vào thỏa ước, coi đó là một biện pháp nâng cao nhận thức, thái độ và trách nhiệm về kiến thức và hiểu biết pháp luật. Đồng thời công khai kết quả đàm phán thương lượng, ký kết TULĐTT để triển khai và giám sát việc thực hiện; (v) Phối hợp kiểm tra, giám sát việc thực hiện TULĐTT, yêu cầu NSDLĐ thực hiện đúng các vấn đề cam kết, đề xuất xử lý vi phạm. Trong trường hợp có khó khăn, vướng mắc vì lý do khách quan, điều kiện sản xuất kinh doanh không thực hiện được cần xác minh cụ thể và có biện pháp động viên NLD chia sẻ cùng DN, hoặc đề xuất điều chỉnh sửa đổi thỏa ước.

Thứ năm, Nâng cao vốn xã hội của cán bộ công đoàn tham gia vào xây dựng và thực hiện đối thoại trong VCB

Hiện nay, cán bộ công đoàn VCB chủ yếu kiêm nhiệm và hưởng lương do NSDLĐ chi trả, do đó trong quá trình thương lượng, đối thoại, cán bộ công đoàn không dễ gì “đứng độc lập” với NSDLĐ. Nếu cán bộ công đoàn nghiêng về lợi ích của NSDLĐ vì phải phụ thuộc vào NSDLĐ chi trả, đại ngộ,... cho mình, thì chắc chắn việc đối thoại sẽ bất lợi cho tập thể người lao động. Nhưng trái lại, thì rất có thể NSDLĐ không bằng lòng. Việc thuyết phục, NSDLĐ trong đối thoại hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể lúc này không chỉ đòi hỏi kiến thức về

pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ học vấn mà còn đòi hỏi phải có vốn xã hội trong quá trình thương lượng.

Muốn đối thoại thành công, cán bộ công đoàn phải căn cứ vào những tình huống cụ thể để lựa chọn thời gian, địa điểm, tính cách, khí chất, năng lực, thậm chí sở trường của NSDLĐ để có thể “Dĩ bất biến, ứng vạn biến” trong quá trình đối thoại, thương lượng, thỏa hiệp để thuận lợi đi đến thống nhất các điều khoản, nội dung trong đối thoại. Trên thực tế, để đối thoại trực tiếp, đối thoại định kỳ đạt hiệu quả, cán bộ công đoàn cần tập hợp các khả năng, như: khéo léo ứng xử, kỹ năng giao tiếp và năng lực của bản thân. Những năng lực này có thể được hiểu ở mức độ thực hành cơ bản cao hoặc thấp tùy thuộc vào điều kiện, môi trường, qui mô sản xuất, đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của ngân hàng.

Thứ sáu, Tăng cường vai trò của công đoàn trong phối hợp với NSDLĐ mở rộng các hình thức đối thoại tại VCB

Trong thời gian qua Công đoàn VCB đã phối hợp với chuyên môn thực hiện một số hình thức đối thoại. Tuy nhiên, để mở rộng dân chủ và giải quyết kịp thời những vướng mắc, mâu thuẫn giữa NSDLĐ với NLĐ trong QHLD, Công đoàn VCB định kỳ và đối thoại đột xuất theo quy định, tùy vào điều kiện cụ thể, BCHCĐ có thể đề xuất đưa vào quy chế đối thoại một số hình thức đối thoại như: (i) Đối thoại trực tiếp giữa trưởng các đơn vị, bộ phận với NLĐ để giải quyết những thắc mắc, yêu cầu có liên quan tới việc chấp hành giờ làm việc, kỷ luật lao động cũng như các điều kiện làm việc, môi trường làm việc, quan hệ giữa người quản lý với NLĐ; hình thức này có thể tổ chức theo tuần, vào ngày đầu tiên của tuần làm việc; (ii) Đối thoại trực tiếp giữa NSDLĐ với đại diện của tập thể NLĐ (BCHCĐ) nhằm trao đổi các thông tin liên quan tới quá trình tổ chức, quản lý của doanh nghiệp, phía BCHCĐ sẽ cung cấp những thông tin thu thập được qua kênh cung cấp thông tin của công đoàn; phía NSDLĐ sẽ cung cấp những thông tin có liên quan tới tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh, tới thực hiện các chế độ, chính sách liên quan tới NLĐ, hoặc những yêu cầu đặt ra của hoạt động sản xuất kinh doanh cần có sự tham gia quản lý của công đoàn, hình thức này có thể tổ chức vào tuần đầu của mỗi tháng (iii) Tổ chức các chương trình văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, sân khấu hóa các hoạt động để một mặt có sự trao đổi giữa NSDLĐ với NLĐ; mặt khác tạo ra

sự giao lưu gắn gũi thân mật nhằm xây dựng mối quan hệ hài hòa, tiến bộ và phát triển. □

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo của Ban Chấp hành Công đoàn Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam Khóa IV trình Đại hội Công đoàn Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam lần thứ V (Nhiệm kỳ 2018 - 2023).
2. Chính phủ (2013), Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 của Chính phủ về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc
3. Phạm Văn Hà (2016), Giáo trình Quan hệ đối tác xã hội”, Nxb. lao động, Hà Nội.
4. Dương Văn Sao và Nguyễn Đức Tĩnh (2014), “Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp Việt Nam”, Nxb. Lao động, Hà Nội.
5. Nguyễn Anh Tuấn và Nguyễn Đức Hữu (2013), “Đối thoại trong doanh nghiệp và vai trò của công đoàn”, Nxb Lao động, Hà Nội.
6. Viện Ngôn ngữ (2003), Từ điển tiếng Việt, Trung tâm từ điển học, Nxb. Đà Nẵng.

THỰC TRẠNG XỬ LÝ RÁC THẢI...

(Tiếp theo trang 76)

thải sinh hoạt tại địa phương. Và để nâng cao ý thức cũng như hành vi xử lý rác thải của người dân, trước tiên địa phương cần có những buổi tập huấn nhằm hướng dẫn người dân cách phân loại rác thải nhằm tạo thuận lợi cho việc xử lý rác sau khi thu gom; Để người dân nâng cao trách nhiệm và có ý thức bảo vệ môi trường hơn, làm cho họ thấy rõ trách nhiệm của mình. Bởi chính từng người dân, từng hộ gia đình luôn đóng vai trò quyết định trong việc bảo vệ môi trường, từng thành viên trong gia đình sẽ có ý thức nhắc nhở lẫn nhau về vấn đề xả rác thải sinh hoạt. Giữ gìn môi trường, bảo vệ gia đình, cộng đồng hiện nay cũng chính là cách chúng ta bảo vệ các thế hệ tương lai có được môi trường sống lành mạnh giúp xã hội nông thôn phát triển bền vững hơn. □

Tài liệu tham khảo

1. Các báo cáo kinh tế - xã hội của Ủy ban nhân dân xã Mai Đình từ năm 2012 đến năm 2016.
2. Khắc Vĩnh, “Môi trường nông thôn: ô nhiễm nhiều xử lý ít”, Báo Tài nguyên và môi trường ngày 21/9/2017.
3. Lê Thu Thủy, “Những biến đổi nhận thức của cư dân ven đô trong quá trình đô thị hóa”, tạp chí Tâm lý học, số 8/2008.
4. Ngô Thắng Lợi (Bài tham luận), “Đô thị hóa ở Hà Nội nhìn từ góc độ phát triển bền vững” đăng trên báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam.
5. Trần Đan Tâm, Nguyễn Vi Nhuận: “Những biến đổi xã hội ở vùng ven đô Hà Nội dưới áp lực đô thị hóa”, tạp chí Xã hội học, số 1/2000.