

▶ BẦU CỬ CÔNG ĐOÀN

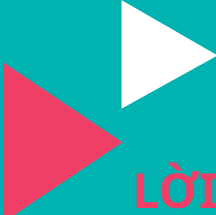
Nền tảng quan trọng của
tổ chức đại diện người lao động





CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BCH	Ban chấp hành
CĐ	Công đoàn
CĐCS	Công đoàn cơ sở
CTCĐCS	Chủ tịch công đoàn cơ sở
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
LĐLĐ	Liên đoàn lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
QHLĐ	Quan hệ lao động
QTNL	Quản trị nhân lực
TLĐLĐVN	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
UVBCH	Ủy viên ban chấp hành



LỜI NÓI ĐẦU

Báo cáo này được thực hiện trong khuôn khổ Chương trình hợp tác giữa Dự án NIRF /Nhật Bản và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nhằm đánh giá kết quả và rút ra bài học từ Thí điểm Bầu trực tiếp Chủ tịch Công đoàn cơ sở tại Đại hội. Báo cáo do nhà nghiên cứu Phạm Thị Thu Lan thực hiện dựa trên thông tin tổng hợp từ khảo sát thực tiễn việc thực hiện thí điểm bầu trực tiếp CTCĐCS tại Đại hội trong Nhiệm kỳ XII Công đoàn Việt Nam (2018-2023). Thực chất việc thực hiện ở các địa phương và CĐCS không hoàn toàn dựa trên Hướng dẫn của TLĐLĐVN và Hướng dẫn của LĐLĐ tỉnh/thành phố, mà có sự đa dạng, phong phú, cải tiến và điều chỉnh cho phù hợp với tình hình địa phương. Đây là một dấu hiệu tích cực cho thấy sự năng động của cơ sở sẽ tạo ra những tác động giúp đổi mới từ dưới lên trên, từng bước đổi mới hệ thống CĐ Việt Nam sao cho phù hợp với tình hình mới.

Trên quan điểm nghiên cứu độc lập, báo cáo được xây dựng với mong muốn CĐVN đổi mới mạnh mẽ hơn để phù hợp với bối cảnh mới và đại diện hiệu quả hơn cho người lao động.

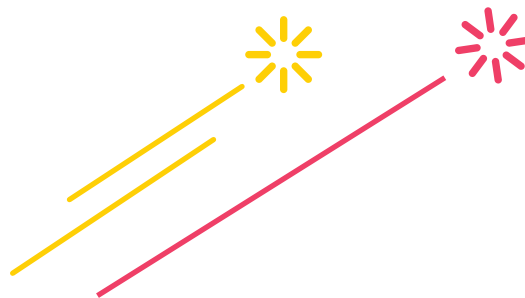
Thực tiễn bầu trực tiếp CTCĐCS tại đại hội rất đa dạng và phong phú, không có đúng hay sai, mà chỉ có sự khác nhau về cách làm cũng như nhận thức. Tác giả Báo cáo tôn trọng sự khác biệt, không đánh giá mà chỉ gợi ý những điểm cần cân nhắc để cải thiện khi thực hiện bầu trực tiếp CTCĐCS phù hợp với mục tiêu đổi mới của CĐ Việt Nam.

Trân trọng.



PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- Nghiên cứu tài liệu về bầu cử CĐ một số nước lâu năm trong nền kinh tế thị trường (Anh, Mỹ, Canada và Úc).
- Tổng quan các tài liệu báo cáo về thí điểm bầu trực tiếp của TLĐLĐVN và các địa phương.
- Khảo sát (theo thứ tự khảo sát):
 - Phỏng vấn cán bộ CĐ cấp trên cơ sở (90 người), CTCĐCS (27 người), UVBCH CĐCS (21 người), NLĐ (56 người) ở các doanh nghiệp thí điểm tại 6 tỉnh, bao gồm Bắc Giang, Bình Dương, Đà Nẵng, Hà Nội, Quảng Nam, Thành phố Hồ Chí Minh.
 - Phỏng vấn sâu 28 cán bộ CĐ ở địa phương, cán bộ TLĐLĐVN, cán bộ dự án Khung khổ QHLD mới của ILO (NIRF), và các chuyên gia trong lĩnh vực QHLD.



TẦM QUAN TRỌNG CỦA BẦU TRỰC TIẾP CTCĐCS TẠI ĐẠI HỘI

Công đoàn (CĐ) là tổ chức của NLĐ, do NLĐ và vì NLĐ, vì vậy BCH CĐ và đặc biệt CTCĐCS phải do NLĐ trực tiếp bầu ra. Bầu trực tiếp CTCĐCS tại đại hội (sau đây gọi tắt là bầu trực tiếp) sẽ làm tăng tính chính danh và tính trách nhiệm của thủ lĩnh CĐ - những người được bầu trong con mắt của đoàn viên và NLĐ - những người bầu ra mình.

Trong thực tiễn, ngay trước khi có hướng dẫn của TLĐLĐVN về thí điểm bầu trực tiếp, ở nhiều nơi NLĐ đã yêu cầu được bầu trực tiếp CTCĐCS vì thực tế cho thấy người có số phiếu cao trong bầu BCH nhưng không trúng vị trí CTCĐCS. Điều này cho thấy tầm quan trọng của bầu trực tiếp CTCĐCS xuất phát từ đòi hỏi thực tiễn và việc ban hành hướng dẫn của TLĐLĐVN là kịp thời, đáp ứng yêu cầu từ công đoàn cơ sở và mong muốn của NLĐ.

Kết quả khảo sát cho thấy đa số các đối tượng được khảo sát đều khẳng định tầm quan trọng và tính cần thiết của bầu trực tiếp CTCĐCS tại đại hội (96,4% NLĐ và 90,6% cán bộ CĐ các cấp). Không chỉ vậy, họ còn cho rằng cần bầu trực tiếp cả vị trí Phó CTCĐCS và người phụ trách tài chính của CĐ.

Ý kiến NLĐ và cán bộ CĐ các cấp

- “Bầu trực tiếp CTCĐCS quan trọng và cần thiết vì tính dân chủ, công bằng, tạo sự minh bạch, tin cậy cho hệ thống CĐ.”
- “Bầu trực tiếp khách quan, đảm bảo sự công bằng, tôn trọng NLĐ.”
- “Bầu trực tiếp tạo điều kiện để NLĐ chủ động và bầu ra đúng chủ tịch CĐCS mà NLĐ mong muốn. Đoàn viên có tiếng nói quan trọng trong việc lựa chọn CTCĐ.”
- “Phương pháp này giúp đoàn viên trực tiếp thực hiện quyền giới thiệu người đại diện của mình; Phát huy quyền làm chủ của đoàn viên; Đoàn viên được bầu ra thủ lĩnh của mình.”
- Bầu trực tiếp làm cho “dân chủ được phát huy rộng rãi; niềm tin của NLĐ đối với CTCĐCS nhiều hơn. Bầu trực tiếp để tìm ra được người thủ lĩnh CĐ dám đứng ra bảo vệ và đấu tranh cho lợi ích của công nhân.”

Thí điểm bầu trực tiếp giúp NLĐ **nhìn thấy quyền** của mình khi được giới thiệu người đại diện tham gia BCH và vào vị trí CTCĐCS. Tác động ban đầu ở những nơi đoàn viên được trực tiếp giới thiệu ứng viên tham gia BCH CĐ và trực tiếp bầu CTCĐCS cho thấy đây là **quá trình nâng cao nhận thức, trách nhiệm** của đoàn viên và NLĐ trong việc xây dựng tổ chức CĐ để đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của họ. Đồng thời, khi được bầu trực tiếp, **uy tín của BCH và CTCĐCS** trong đoàn viên và NLĐ cũng **được nâng cao**. Từ kết quả thí điểm, đã có cán bộ LĐLĐ tỉnh đề xuất với TLĐLĐVN xem xét bổ sung hình thức bầu trực tiếp CTCĐCS tại đại hội vào Điều lệ CĐVN và áp dụng mở rộng hình thức này cho tất cả các CĐCS tại doanh nghiệp.

QUÁ TRÌNH BẦU TRỰC TIẾP: 3 GIAI ĐOẠN



TẦM QUAN TRỌNG SỰ ĐỘC LẬP CỦA CĐ VỚI NSDLĐ

Điều 2, Công ước 98, ILO về thương lượng tập thể:

“Các tổ chức của NLĐ (và của NSDLĐ) phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng chống lại mọi hành vi can thiệp của bên kia hoặc của những phái viên hay thành viên của bên kia trong quá trình thành lập, hoạt động hoặc điều hành hoạt động của mình.”

Công ước 98 đòi hỏi tính độc lập hoàn toàn của tổ chức NLĐ với NSDLĐ để thúc đẩy thương lượng tập thể. Trong trường hợp tổ chức được tài trợ bởi NSDLĐ, hoặc bị chi phối/điều khiển/thống lĩnh bởi NSDLĐ, hoặc có NLĐ là nhân viên cao cấp hoặc người có vị trí lãnh đạo hay có sự tin cậy của NSDLĐ tham gia thì không được coi là độc lập hoàn toàn, và như vậy có nghĩa là có vấn đề về áp dụng Điều 2 của Công ước 98 (Bộ Tổng tập, 2006, đoạn 876).

Đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế, Việt Nam vừa phê chuẩn Công ước số 98 của ILO tháng 6/2019. Vì vậy, sự độc lập của CĐ với NSDLĐ là mối quan tâm hàng đầu của hệ thống CĐ hiện tại để thúc đẩy mô hình quan hệ lao động hiệu quả tại Việt Nam.

Ý kiến NLĐ

- Nhân sự CĐ phải độc lập với NSDLĐ “vì có mâu thuẫn về mục tiêu và lợi ích giữa người “bán” sức lao động và người “mua” sức lao động. Nếu CTCĐCS là lãnh đạo doanh nghiệp rất dễ vô hiệu hóa hoạt động CĐ.”
- Nếu lãnh đạo CĐ không độc lập với NSDLĐ thì “thiếu tính nhất quán, dẫn đến những quyết định thiếu tính khách quan.”
- Lãnh đạo CĐ không thể đồng thời là lãnh đạo công ty vì “Lợi ích của người lãnh đạo công ty và NLĐ không tương đồng nhau, đôi khi mâu thuẫn nhau.”
- Nếu CTCĐCS đồng thời là lãnh đạo công ty thì “lợi ích của công nhân sẽ không được bảo đảm, CĐ sẽ hoạt động không tốt, nhiệm vụ của CĐ là không còn đúng nữa.”
- “CTCĐCS là đại diện phía NLĐ, lãnh đạo công ty là đại diện cho NSDLĐ, cho nên không thể đồng thời đại diện.”
- CTCĐCS không thể là lãnh đạo công ty vì “không thể vừa là người thực hiện vừa là người giám sát được.”
- CĐ phải độc lập với NSDLĐ. “CTCĐ là người đại diện cho NLĐ, còn lãnh đạo công ty là đại diện cho NSDLĐ. Nếu NLĐ và NSDLĐ có mâu thuẫn cần giải quyết thì thiết nghĩ sẽ không được giải quyết thỏa đáng, hợp lý.”
- “Nếu CTCĐCS là người quản lý sẽ dễ dẫn đến có khuynh hướng nghiêng về phía NSDLĐ.”

Hiện nay ở Việt Nam, một thực trạng đang diễn ra phổ biến chính là việc CTCĐCS là người của phòng nhân sự. Nếu CTCĐCS là trưởng hoặc phó phòng nhân sự, thì CĐ sẽ không độc lập với NSDLĐ. Ngay cả khi CTCĐCS là nhân viên phòng nhân sự, thì CĐ cũng không độc lập với NSDLĐ vì nhân viên phòng nhân sự chịu sự chỉ đạo, điều hành và thừa lệnh của Trưởng phòng nhân sự trong các công việc họ làm liên quan tới NLĐ.

Chức năng phòng nhân sự

- Tham mưu cho NSDLĐ công tác tổ chức: thành lập phòng, ban, ban hành chính sách mới, bỏ chính sách cũ và công tác nhân sự: tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm, chế độ chính sách NLĐ, tăng lương, tăng giảm phụ cấp, kiểm điểm, kỷ luật, ký và thanh lý hợp đồng lao động, cách chức, sa thải,... theo luật và quy định của công ty.
- Tuyên truyền, giáo dục chế độ chính sách, cơ chế công ty.
- Giáo dục tư tưởng, nắm tư tưởng NLĐ và thông tin lại cho NSDLĐ.

Tổng Giám đốc phụ trách toàn bộ. Trưởng phòng nhân sự thừa hành những việc thuộc chức năng được phân công nêu trên.

Nếu CTCĐ là trưởng bộ phận sản xuất, trưởng phòng kinh doanh, tổ trưởng, chuyên trưởng hay tổ phó, chuyên phó,... hay bất kỳ vị trí lãnh đạo sản xuất kinh doanh nào, họ đều chịu sự chỉ đạo điều hành của giám đốc công ty. Khi có vấn đề phát sinh giữa NSDLĐ và NLĐ liên quan tới việc làm và quan hệ lao động, CTCĐCS sẽ gặp khó khăn trong việc thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ và nói lên tiếng nói của NLĐ vì cùng lúc phải thực hiện nhiệm vụ CĐ và tuân thủ các chỉ thị của giám đốc hay ban lãnh đạo công ty mà họ không dám trái lệnh. Do vậy, đây cũng là lý do CĐ được miêu tả là “cánh tay nối dài” của doanh nghiệp.

“Em là người làm thuê, bảo vệ NLĐ nhưng phải đứng về phía công ty”, ý kiến một CTCĐCS.

Vì vậy, dù muốn hay không, tất cả các vị trí lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp, dù ở cấp cao hay cấp thấp, khi tham gia BCH CĐ đều sẽ chi phối và tác động tới hoạt động CĐ bằng cách này hay cách khác, dù ít hay nhiều.

Nếu CĐ không độc lập với NSDLĐ, đặc biệt nếu CTCĐCS đồng thời giữ vị trí quản lý trong doanh nghiệp thì CĐ không thể thay đổi được mô hình hoạt động. Hiện tại, CĐCS trong cả nước chủ yếu hoạt động theo mô hình Quản trị nhân lực (QTNL). Muốn thực sự đại diện cho NLĐ trong nền kinh tế thị trường để thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể thực chất, CĐ cần chuyển sang mô hình Quan hệ lao động (QHLĐ) trong hoạt động CĐ.

¹ Ý kiến của nhiều cán bộ công đoàn.

SỰ KHÁC NHAU GIỮA HAI MÔ HÌNH HOẠT ĐỘNG CĐ

Yêu cầu	Mô hình Quan hệ lao động (QHLD) Mô hình của nền kinh tế thị trường	Mô hình Quản trị nhân lực (QTNL) - Mô hình của nền kinh tế kế hoạch tập trung
Tính độc lập và tự chủ CĐ	Độc lập và tự chủ với NSDLĐ (nhân sự, tài chính, hoạt động...)	Người giữ các vị trí quản lý, kể cả tổ trưởng, tổ phó tổ sản xuất, nhân viên phòng nhân sự tham gia BCH CĐ
Vị thế của CĐ	Bình đẳng với NSDLĐ nhờ dựa trên sức mạnh của tổ chức và sức mạnh tập thể của đoàn viên	Ở thế yếu so với NSDLĐ do hoạt động dựa vào vị thế cá nhân CTCĐCS
Vị trí của CĐ	Là một bên trong quan hệ hai bên với NSDLĐ, đại diện cho NLĐ trước NSDLĐ	Là bên thứ ba , đứng giữa NSDLĐ và NLĐ, cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ
Vai trò CĐ	Đại diện cho NLĐ	"Cánh tay nối dài" của NSDLĐ
Phương pháp hoạt động của CĐ	Tham gia xây dựng pháp luật và quy định thông qua đối thoại và thương lượng tập thể trên cơ sở bình đẳng	Hoạt động dựa trên pháp luật, quy định có sẵn và đề xuất cao hơn dựa vào "lòng tốt" của NSDLĐ (bản chất xin-cho)
CĐ giành tín nhiệm của NLĐ	Nhờ vị thế bình đẳng của CĐ với NSDLĐ, bằng khả năng tập hợp, quy tụ NLĐ cùng nhau hành động để cải thiện quyền lợi và vị thế của mình; nhờ sự tôn trọng của NSDLĐ dành cho CĐ	Bằng cái tâm , tình cảm của CBCĐ thông qua các hoạt động quan tâm tới đời sống NLĐ như thăm, hỏi, hiếu, hỉ đề xuất/xin công ty cải thiện chế độ, phúc lợi để chăm lo cho NLĐ và kết quả tùy thuộc vào khả năng đáp ứng của công ty
Vũ khí của công đoàn	CĐ sử dụng được vũ khí đình công và chỉ sử dụng là giải pháp cuối cùng để thương lượng tập thể và thúc đẩy QHLD (chỉ sử dụng quyền này khi cần thiết). Chưa cần tổ chức đình công, chỉ cần NSDLĐ biết CĐ có khả năng tổ chức đình công là đã đủ để NSDLĐ phải lắng nghe, đối thoại và thương lượng	CĐ không bao giờ sử dụng được vũ khí đình công (không tổ chức được NLĐ đình công khi cần) và sẽ luôn luôn là đình công tự phát của NLĐ; khi đó, CĐ đứng ra giải quyết theo mô hình quản trị nhân lực

Việt Nam bước vào nền kinh tế thị trường hơn 30 năm nhưng hoạt động CĐ vẫn tư duy theo Mô hình QTNL. Mặc dù nhiều cán bộ CĐ và NLĐ nhận thức rất rõ tại sao CTCĐCS không nên là người lãnh đạo/quản lý của doanh nghiệp, song nhận thức này mới chỉ dừng ở nhận thức chứ chưa được thực hiện trong thực tiễn.

Mục tiêu bầu cử của CĐ Việt Nam là lựa chọn CTCĐCS vừa được sự tín nhiệm của NLĐ, vừa được sự ủng hộ, hợp tác của NSDLĐ. Điều này không sai nhưng có hai cách tư duy về sự ủng hộ, hợp tác của NSDLĐ đối với tổ chức CĐ:

Mô hình Quan hệ lao động (QHLĐ) Mô hình của nền kinh tế thị trường	Mô hình Quản trị nhân lực (QTNL) - Mô hình của nền kinh tế kế hoạch tập trung
Hợp tác, ủng hộ dựa trên sự bình đẳng theo mô hình Quan hệ lao động	Hợp tác, ủng hộ theo kiểu “cánh tay nối dài” của NSDLĐ thực hiện mô hình “Quản trị nhân lực”
CĐ tạo nên thế bình đẳng cho mình dựa trên sức mạnh và tình đoàn kết của NLĐ	CĐ không có vị thế bình đẳng với NSDLĐ
CTCĐCS lên tiếng thay mặt cho tổ chức	CTCĐCS lên tiếng dựa trên vị thế cá nhân

Cả hai mô hình QTNL và QHLĐ đều đưa đến sự ủng hộ, hợp tác của NSDLĐ đối với tổ chức CĐ theo hai cách khác nhau. Quan niệm sai lầm phổ biến trong hệ thống CĐ hiện tại là “CĐCS độc lập với NSDLĐ thì không được sự ủng hộ, hợp tác của NSDLĐ”. Theo mô hình QHLĐ, độc lập không có nghĩa là đối đầu. Độc lập là để thực hiện đối thoại và thương lượng tập thể với NSDLĐ một cách thực chất. Hành động tập thể và đình công cũng không có nghĩa là đối đầu, mà tạo ra vị thế bình đẳng cho CĐ đối thoại và thương lượng với NSDLĐ. NSDLĐ biết CĐ có khả năng tổ chức hành động tập thể và đình công nghĩa là CĐ có được vị thế thương lượng. Cán bộ CĐ cần hiểu đúng để hành động đúng.

HAI MỐI QUAN TÂM CHÍNH TRONG BẦU CỬ CĐ

Đảm bảo tính độc lập và tự chủ của CĐ

Quy trình bầu trực tiếp hiện tại có một số điểm quan ngại ảnh hưởng tới tính độc lập và tự chủ của CĐ:

- **Xây dựng cơ cấu BCH và dự kiến nhân sự BCH theo Mô hình QTNL**

Theo hướng dẫn của TLĐLĐVN, xây dựng cơ cấu BCH khóa mới phải “đảm bảo tính đại diện của đoàn viên theo các lĩnh vực”², theo đó LĐLĐ tỉnh hướng dẫn và CĐCS áp dụng xây dựng Đề án tổ chức Đại hội với cơ cấu BCH khóa mới thường bao gồm đại diện công nhân, văn phòng và quản lý (tức là bao gồm cả lao động trực tiếp và gián tiếp). Trên cơ sở cơ cấu được thông qua, CĐCS dự kiến nhân sự BCH khóa mới. Như vậy, ngay từ bước đầu tiên của quy trình bầu cử đã làm cho nhân sự lãnh đạo CĐ không độc lập với NSDLĐ.

Thậm chí, trong thực tiễn ở nhiều doanh nghiệp, nếu công nhân trực tiếp được bầu vào BCH CĐ thì sau đó được thăng chức vào vị trí tổ trưởng để CĐ hoạt động theo Mô hình QTNL. Nếu không, họ hầu như không có vai trò quyết định gì trong BCH ngoài việc thực hiện vai trò thăm hỏi, ma chay, hiếu hỉ ở bộ phận mình phụ trách và nắm bắt tâm tư nguyện vọng NLĐ để phản ánh lại với CTCĐCS.

- **Tiêu chí lựa chọn UVBCH và CTCĐCS cần giỏi chuyên môn (có bằng cấp chuyên môn, lý luận chính trị...), có vị trí trong công ty để có thể tương tác và có tiếng nói với ban lãnh đạo công ty.**

Tư duy này khá phổ biến trong cán bộ CĐ và cả NLĐ.

Ý kiến cán bộ CĐ:

- “Với NLĐ không khó, nói với họ, họ hiểu thì được lòng rất dễ. Quan trọng là CTCĐ có tiếng nói với hội đồng quản trị và lãnh đạo công ty, nếu không thì CĐ không hoạt động được.”
- “Người được bầu không có trình độ, không có kỹ năng thương lượng, đàm phán hiểu biết về an toàn vệ sinh lao động, với giám đốc nước ngoài không nói được ngoại ngữ,... thì không làm được.”
- “Hai lý do công nhân không làm được CTCĐ: một, phải là người tiếp cận sát, gần hội đồng quản trị, nắm bắt được tâm lý của họ, nếu không đề xuất không hợp lý thì không đạt được; hai, nếu ở trong ban lãnh đạo, tiếng nói với ban lãnh đạo mới hiệu quả”.

² Hướng dẫn 134/HD-TLĐ ngày 7/2/2017 của TLĐLĐVN.

Ý kiến NLĐ:

- ✎ “Công nhân trực tiếp không có trình độ, không thể đàm phán với giám đốc, nên là người giữ vị trí quản lý thì tốt hơn.”
- ✎ “Công nhân trình độ học vấn không đáp ứng được. Cách giao tiếp, vẫn câu nói đấy, nhưng bọn em nói ra không đem lại kết quả. Bọn em không dám lên gặp giám đốc, nhìn thấy sếp run không nói được.”

- **Định hướng nhân sự dựa trên tư duy hoạt động CĐ theo Mô hình QTNL.**

Định hướng nhân sự diễn ra khá phổ biến trong bầu cử CĐ để đảm bảo tính tập trung trong phiếu bầu và lựa chọn người phù hợp. Định hướng có thể được thực hiện ở những bước khác nhau như: lấy giới thiệu, lấy ý kiến tín nhiệm, phát biểu quán triệt tại đại hội, gặp và trao đổi với các ứng viên về công việc CĐ và nếu ứng viên nhận thấy không thể đảm nhiệm được công việc, họ sẽ tự rút...

Với tư duy quản trị nhân lực, BCH CĐ đương nhiệm tiến hành định hướng nhân sự bầu hướng tới chọn người phù hợp với Mô hình QTNL, kế thừa phương thức hoạt động CĐ của BCH CĐ đương nhiệm. Mô hình QTNL cần có người giữ vị trí quản lý tham gia BCH CĐ.

- **Sau khi chốt danh sách nhân sự, xin ý kiến/thăm dò/tham khảo NSDLĐ về danh sách nhân sự trước khi đưa ra đại hội.**

Cách làm này nằm trong hướng dẫn của TLĐLĐVN và LĐLĐ tỉnh và được áp dụng trong tất cả các thí điểm. Giải thích của CĐCS: “Việc này không phải là để xin ý kiến NSDLĐ phê duyệt danh sách bầu mà để tạo thuận lợi cho CĐCS hoạt động sau này”. Tuy nhiên, cách làm này, dù muốn hay không, cũng tạo cơ hội cho sự can thiệp của NSDLĐ vào bầu cử CĐ, đặc biệt trong trường hợp nhân sự bầu do NLĐ ủng hộ và giới thiệu không được lòng NSDLĐ.

Thực tiễn cách làm này là xuất phát từ mong muốn của NSDLĐ.

“Nếu không trình báo qua Ban Giám đốc về danh sách bầu thì không tốt. Hoạt động CĐ công ty muốn biết và tham dự. Từ trước tới nay làm việc gì CĐ cũng thông báo, nay không thông báo thì không hay. Công ty muốn phối hợp với CĐ cho hiệu quả. CĐ là đại diện cho công nhân, muốn phát huy tốt, tất nhiên phải liên hệ chặt chẽ doanh nghiệp, nắm bắt tư tưởng công nhân, phản ánh đúng lúc, kịp thời,” ý kiến một chủ doanh nghiệp đầu tư nước ngoài.

***Phẩm chất cần thiết đối với thủ lĩnh CĐ hoạt động trong nền kinh tế thị trường:
tổng hợp kinh nghiệm của phong trào CĐ quốc tế***

- Khả năng giao tiếp với NLĐ để tập hợp, thiết lập mạng lưới trong công nhân, xây dựng sức mạnh tổ chức và cùng nhau hành động;
- Khả năng trình bày rõ ràng các mục tiêu, chiến lược hành động của CĐ và phân công người thực hiện hướng tới mục tiêu chung;
- Khả năng huy động nguồn lực và sự ủng hộ, hỗ trợ từ bên ngoài tổ chức CĐ.

Ngoài ra, các kiến thức cần thiết, nhưng không đòi hỏi quá sâu vì có thể tìm kiếm sự trợ giúp bên ngoài CĐ thông qua tư vấn, đào tạo, hướng dẫn, hỗ trợ,... bao gồm:

- Kiến thức và kỹ năng về đối thoại, thương lượng tập thể;
- Kiến thức và kỹ năng về giải quyết vấn đề đoàn viên và tranh chấp lao động;
- Kiến thức pháp luật liên quan;
- Kiến thức và kỹ năng quản lý tài chính CĐ;
- Các nội dung hoạt động khác của CĐ.



Đảm bảo nguyên tắc của tổ chức CĐ “của NLĐ, do NLĐ và vì NLĐ”

Quy trình bầu trực tiếp hiện tại có một số điểm có thể ảnh hưởng tới nguyên tắc của tổ chức CĐ:

• Xây dựng cơ cấu từ trên xuống hạn chế sự tham gia của NLĐ

CĐ là tổ chức của NLĐ, do NLĐ tự nguyện lập ra và bầu ra người lãnh đạo của mình. Hướng dẫn bầu trực tiếp và thực tiễn bầu trực tiếp áp dụng cách: BCH đương nhiệm hoặc tiểu ban nhân sự do CTCĐCS đương nhiệm làm trưởng tiểu ban xây dựng cơ cấu BCH khóa mới về số lượng, độ bao phủ các bộ phận trực tiếp, gián tiếp, người dân tộc..., tỷ lệ nữ, độ tuổi, v.v...; sau đó, dự kiến nhân sự và gửi danh sách đó xuống tổ lấy ý kiến NLĐ (NLĐ có thể giới thiệu thêm). Nếu có nhiều ứng viên, BCH đương nhiệm định hướng để các bộ phận tín nhiệm theo cơ cấu dự kiến. Đây là cách xây dựng cơ cấu từ trên xuống.

Thực tiễn cho thấy, tại Đại hội, không có trường hợp nào NLĐ phản đối cơ cấu do BCH khóa cũ đưa ra (phê duyệt cơ cấu tại đại hội bằng biểu quyết giơ tay); cũng không thấy trường hợp nào NLĐ ứng cử tại đại hội và rất ít trường hợp NLĐ đề cử. Cơ cấu BCH khóa mới do BCH khóa cũ đưa ra là xuất phát từ quan điểm của BCH khóa cũ và chưa chắc phản ánh ý muốn của NLĐ. Thực tiễn cho thấy rất nhiều doanh nghiệp đông lao động, nhưng tỷ lệ ủy viên BCH là NLĐ trực tiếp chiếm tỷ lệ rất thấp, chỉ bằng 1/3, thậm chí 1/6 hay 1/7 so với lao động gián tiếp/quản lý, thậm chí không có người nào, trong khi tỷ lệ lao động trực tiếp so với lao động gián tiếp lại ngược lại. Nhiều trường hợp, NLĐ giới thiệu ứng viên nhiều hơn so với cơ cấu đưa ra, nhưng họ được định hướng rút bớt theo đúng cơ cấu. Việc xây dựng cơ cấu BCH từ trên xuống như vậy hạn chế sự tham gia của NLĐ, vì vậy, nên do NLĐ quyết định để tăng cường vai trò làm chủ của NLĐ đối với tổ chức CĐ.

• Số dư ít trong danh sách bầu

Kết quả khảo sát cho thấy thông thường số lượng ứng viên trong danh sách bầu không quá dư so với số lượng sẽ bầu, thường chỉ dư 1 hoặc 2 người để tập trung số phiếu. Ở những nơi NLĐ giới thiệu nhiều hơn so với số dư dự kiến, BCH sẽ tổ chức lấy ý kiến tín nhiệm để chọn người có số phiếu từ trên xuống, đủ số lượng theo số dư dự kiến. Nhiều CĐCS cho rằng không nên có số dư là tốt nhất vì việc trượt BCH sẽ thường bị nhắc đến sau này.

“Không nên có số dư là tốt nhất vì người bị rớt, bầu không đạt thì bị tai tiếng, dù họ vào danh sách bầu là tốt hơn tất cả những người khác rồi, nhưng vẫn bị kêu là bầu BCH không đạt. Nhận thức ở mình như vậy”, ý kiến một CTCĐCS và nhiều cán bộ CĐCS chung quan điểm này.



Số dư ít là quan ngại vì nếu NLĐ muốn đề cử và ứng cử nhưng bị hạn chế bởi giới hạn số người đề cử và ứng cử, hoặc bị cản trở về tâm lý và nỗi sợ, điều này sẽ cản trở họ lựa chọn người đại diện thực sự cho mình.

- **Tư duy chọn CTCĐCS hành động đơn phương dựa trên vị thế cá nhân thay vì dựa trên tập thể NLĐ**

Hiện tại, tư duy lựa chọn CTCĐCS hay thủ lĩnh CĐ của đa số cán bộ CĐ các cấp và đoàn viên CĐ đều dựa trên hai điểm sau:

Thứ nhất, “năng lực và vị trí cá nhân” của CTCĐ, nghĩa là CTCĐ phải là người có năng lực, am hiểu pháp luật, có bản lĩnh, dám nói, dám làm, ở vị trí có thể lên tiếng cho NLĐ, bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

Thứ hai, cái “tâm” của CTCĐCS, nghĩa là CTCĐ dù ở vị trí công việc nào thì cũng phải nghĩ tới NLĐ, quan tâm và chăm lo cho NLĐ.

Tư duy lựa chọn CTCĐ dựa trên “năng lực, vị trí cá nhân và có tâm” dẫn tới CTCĐ là người đứng ngoài đoàn viên và NLĐ, không cùng chia sẻ các vấn đề với NLĐ trong mối quan hệ với NSDLĐ. CTCĐ hành động bằng vị trí, năng lực cá nhân và có tâm với NLĐ sẽ là người hành động đơn độc bằng khả năng cá nhân của mình, bằng mối quan hệ của mình với NSDLĐ, và với cái tâm dành cho NLĐ để đề xuất NSDLĐ đáp ứng nguyện vọng của NLĐ. CTCĐ hành động như vậy không tạo ra một mối quan hệ bình đẳng giữa tổ chức CĐ và NSDLĐ, mà đó sẽ luôn luôn là mối quan hệ không tương xứng và không bao giờ có QHLD thực chất và bình đẳng. Tư duy này cần thay đổi. CTCĐ cần phải là người hành động dựa trên sức mạnh của tổ chức, của tập thể thay vì thế mạnh của cá nhân; lấy sức mạnh của tập thể, sự đoàn kết của NLĐ làm đòn bẩy cho các đề xuất và buộc NSDLĐ phải tôn trọng, lắng nghe và hợp tác.

- **Định hướng nhân sự trong bầu cử có thể làm chệch hướng lựa chọn thủ lĩnh của NLĐ**



Định hướng nhân sự để NLĐ lựa chọn và bầu đúng người là cách làm tốt, nhưng nếu không có quan điểm rõ ràng về việc này sẽ đưa tới kết quả tùy thuộc vào mục đích của người thực hiện định hướng. Nếu người định hướng là người quản lý và muốn ủng hộ ứng viên nhất định nào đó, họ sẽ định hướng nhân sự cho mục đích đó. Nếu người định hướng là chủ tịch CĐ đứng về phía công nhân và muốn cải thiện cuộc sống của NLĐ, họ sẽ định hướng nhân sự theo hướng đó. Nếu CĐ hoạt động theo Mô hình QTNL, định hướng nhân sự sẽ hướng NLĐ bầu người phù hợp với mô hình đó; ngược lại, nếu theo Mô hình QHLD, định hướng nhân sự sẽ giúp phát triển hoạt động CĐ theo mô hình này sau đại hội.



Hiện tại, CĐ hoạt động theo Mô hình QTNL nên việc định hướng sẽ làm chệch hướng lựa chọn thủ lĩnh NLĐ để hoạt động CĐ trong nền kinh tế thị trường.

- **Mong muốn của NSDLĐ là “CĐ cần giữ vai trò cầu nối giữa NSDLĐ và NLĐ” đưa đến kết quả bầu cử là biến CĐ trở thành bên thứ ba trong quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ**

Mong đợi của NSDLĐ về vai trò CĐ ở cơ sở

- *“CĐ phải hài hòa, đứng về phía công nhân cũng không được, đứng về phía doanh nghiệp cũng không được.”*
- *“Vai trò CĐ là dung hòa mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ. Điều này là quan trọng. Không thể bảo vệ NLĐ mà gây mâu thuẫn cho NSDLĐ.”*
- *“Trách nhiệm của CĐ phải vận động NLĐ làm tốt để tốt cho doanh nghiệp.”*
- *“Chăm lo bảo vệ nhiều là không ổn mà CĐ đồng hành cùng doanh nghiệp vì việc làm, đời sống và sự ổn định của doanh nghiệp.”*
- *“CĐ cũng là gia đình với công ty. CĐ đứng giữa công nhân và công ty, cân đối cho hai bên cân bằng. Chủ tịch CĐ phải làm sao để giữa Công nhân và công ty tin tưởng lẫn nhau. Chủ tịch CĐ phải làm được điều đó.”*
- *“CĐ và công ty không phải là hai cơ thể, là một cơ thể, là chân và tay thôi, hợp tác nhau thì thành công, không hợp tác thì không thành công; cố gắng hiểu nhau.”*

Do sợ bị phân biệt đối xử nên khi được bầu là CTCĐCS, nắm được mong muốn của NSDLĐ, bản thân CTCĐCS cũng thường tự đặt mình vào vị trí không đứng về bên NLĐ mà đứng giữa hai bên để tồn tại.

“NLĐ muốn lợi ích tăng. NSDLĐ muốn tối đa lợi nhuận. CTCĐCS ngồi giữa cán cân đó. Bản thân ăn lương của doanh nghiệp nên cần xử lý hài hòa quan hệ để không mất việc. Người khôn không muốn làm (CTCĐ) vì khó. Ở FDI, nếu xung phong (làm CTCĐ) thì ít người muốn làm, vì điều lương trước áp lực, nên không muốn”, ý kiến CTCĐCS một doanh nghiệp điện tử.

• **Đề cử và ứng cử tại Đại hội bằng cách hỏi công khai thay vì bằng phiếu kín**

CĐ là một tổ chức dân chủ của NLĐ. Nếu là tổ chức thực sự dân chủ của NLĐ, do NLĐ và vì NLĐ, thì trong bầu cử CĐ, đoàn viên sẽ muốn hành động để cải thiện quyền lợi của mình, và người có khả năng và nhiệt huyết sẽ sẵn sàng đứng ra ứng cử để tham gia lãnh đạo CĐ. Tuy nhiên, thực tiễn không có NLĐ trực tiếp nào đứng ra ứng cử tại đại hội mặc dù 41% NLĐ được hỏi trả lời họ sẵn sàng đứng ra ứng cử BCH CĐ và 14,3% trả lời sẵn sàng đứng ra ứng cử vị trí CTCĐCS. Lý do chính là vì hình thức lấy đề cử và ứng cử bằng cách hỏi công khai tại đại hội làm NLĐ cảm thấy e ngại và thiếu tin tưởng.

• **“Bầu đại diện” từ chối quyền của NLĐ được bầu thủ lĩnh của họ**

“Bầu toàn thể” nghĩa là mỗi đoàn viên một phiếu bầu hay còn gọi là phổ thông đầu phiếu. “Bầu đại diện” nghĩa là một phiếu bầu do một người được cử thay mặt cho một nhóm đi dự đại hội và bỏ một phiếu thay mặt cho nhóm. Hiện tại ,CĐ Việt Nam đang áp dụng “bầu đại diện” ở những nơi có từ 150 đoàn viên trở nên.

Tuy nhiên, việc bầu đại diện đã không tính tới việc bảo đảm đại biểu đi dự đại hội sẽ bỏ lá phiếu thay mặt cho cả nhóm và phản ánh ý chí của nhóm. Trong nhiều trường hợp, họ có thể bỏ lá phiếu từ quan điểm cá nhân. Thực tiễn bầu đại diện cho thấy nhiều NLĐ không biết gì về bầu trực tiếp và không biết người được cử đại diện cho tổ mình tham dự đại hội bầu cho ai.

• *“Không quan tâm vì đều có sự chuẩn bị, quán triệt; đã có ý kiến định hướng trước rồi; CĐ nói rằng nhân sự đã lấy ý kiến trước rồi, thống nhất rồi, đã có thông báo phê duyệt của cấp trên”, ý kiến một nhóm công nhân.*

• *“Có lấy thêm phiếu giới thiệu chủ tịch bầu tại đại hội nhưng không ai giới thiệu thêm và đều biểu quyết ủng hộ giới thiệu của Đại hội. NLĐ sợ ông chủ, sợ bị chuyển,” một cán bộ CĐ nói.*

• *“Tại đại hội, rất ít người (tức công nhân trực tiếp) đứng ra ứng cử, đề cử; không ai dám, thứ nhất vì nếu đắc cử cũng chết với giám đốc, thứ hai là mặc cảm, đưa ra kiểu này chưa chắc trúng, nên người ta cũng xin rút. Người nào ứng cử, người đó phải rất đặc biệt. 10 ông đưa ra đề cử thì 10 ông rút hết,” ý kiến một cán bộ CĐ.*

- **CĐ cấp trên làm việc với NSDLĐ để đại hội thành công. Tư duy “đại hội thành công” chưa hướng tới CTCĐCS thực sự là thủ lĩnh của NLĐ**

“Đại hội thành công” được hiểu là tỷ lệ bầu CTCĐCS đạt cao, 100% là tốt nhất, bầu một lần là xong và theo kế hoạch dự kiến nhân sự của BCH CĐ đương nhiệm. Nếu nhân sự dự kiến không trúng cử, đại hội bị xem là “thất bại”.

Rất nhiều nỗ lực được thực hiện để “Đại hội thành công”, bao gồm:

- Lựa chọn đơn vị thí điểm có QHLD tốt, tập thể BCH đoàn kết và CĐCS dự đoán khả năng cao là bầu thành công theo phương án cơ cấu và nhân sự đưa ra;
- Hướng dẫn và thực hành của CĐ các cấp trong quy trình bầu cử liên quan tới xây dựng cơ cấu BCH, dự kiến nhân sự BCH và nhân sự CTCĐCS, tỷ lệ số dư, lấy ý kiến giới thiệu và tín nhiệm theo cơ cấu, v.v... đều hướng tới mục đích phiếu bầu tập trung cho nhân sự được mong đợi;
- Tìm người theo tiêu chí đặt ra của BCH. Trường hợp không tìm được người đáp ứng cả hai tiêu chí vừa được NSDLĐ đồng thuận, vừa được NLĐ tín nhiệm cao, các biện pháp cần thiết được áp dụng bởi cả CĐCS và NSDLĐ như: đào tạo, tạo cơ hội tiếp xúc NLĐ, tạo điều kiện để người được lựa chọn thể hiện vai trò với NLĐ nhằm xây dựng sự uy tín và sự tín nhiệm của NLĐ hướng tới bầu cho người được lựa chọn;
- Định hướng NLĐ trong quá trình lấy giới thiệu, lấy ý kiến tín nhiệm và quán triệt tinh thần trước đại hội để thống nhất phiếu bầu;
- Sự hỗ trợ của CĐ cấp trên với CĐCS: làm việc trước với CĐCS để xây dựng đề án đại hội và chuẩn bị kỹ lưỡng; làm việc với NSDLĐ, cấp ủy (nếu có) để tìm kiếm sự ủng hộ cho “đại hội thành công”, xây dựng phương án, kế hoạch dự phòng để xử lý, giải quyết kịp thời các tình huống bầu cử có thể xảy ra.

Tư duy “Đại hội thành công” cần được thay đổi. “Đại hội thành công” phải được xem là lựa chọn được người thủ lĩnh CĐ được NLĐ thực sự tín nhiệm, có khả năng quy tụ và phát huy sức mạnh của tổ chức, độc lập với NSDLĐ để hướng tới mô hình QHLD với trọng tâm hoạt động chính là đối thoại và thương lượng tập thể để cải thiện quyền lợi NLĐ phù hợp với sự phát triển của doanh nghiệp.

CÁC HÀNH VI PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ CAN THIỆP THAO TÚNG BẦU CỬ CĐ

Phân biệt đối xử (PBĐX) và can thiệp thao túng (CTTT) bầu cử diễn ra khi NLĐ đề cử ứng viên bầu CTCĐCS mà NSDLĐ không muốn hoặc NSDLĐ muốn đưa người của họ vào danh sách bầu CTCĐCS. Vì vậy, NSDLĐ sẽ tìm các cách có thể để ngăn cản ứng viên do NLĐ đề cử hoặc bảo vệ ứng viên của mình trúng cử. Khi làm như vậy, thường NSDLĐ sẽ che giấu hành vi của mình, nhưng nếu hành vi của NSDLĐ bị phát hiện và bị NLĐ phản ứng, CĐ cấp trên sẽ xuống, và trong trường hợp này, thường NSDLĐ sẽ ngừng can thiệp. Tuy nhiên, PBĐX vẫn có thể diễn ra sau Đại hội và trong quá trình thực hiện nhiệm vụ CĐ của CTCĐCS, đặc biệt khi CTCĐCS đứng về phía NLĐ. Biểu hiện ở một tỉnh khảo sát, trong số các ứng viên được giới thiệu, số ứng viên giữ vị trí quản lý được giới thiệu gấp trên 4 lần so với số ứng viên là NLĐ trực tiếp, trong khi tỷ lệ khảo sát cho thấy 51,8% tổng số người trả lời bao gồm cả NLĐ, CTCĐCS, UV BCH CĐCS và cán bộ CĐ cấp trên cho rằng CTCĐCS không nên là người giữ vị trí quản lý.

Các hành vi PBĐX và CTTT được phát hiện:

- NSDLĐ giới thiệu ứng viên cho vị trí CTCĐCS và đưa vào danh sách bầu tại đại hội bất chấp sự không đồng ý của BCH đương nhiệm và CĐ cấp trên.
- Chi phối BCH đương nhiệm trong chuẩn bị nhân sự và thủ tục bầu cử đưa đến kết quả phiếu bầu theo ý muốn.
- Với ứng viên do NLĐ đề cử mà NSDLĐ không muốn thì NSDLĐ can thiệp để đưa ứng viên đó ra khỏi danh sách bầu cử bằng các cách khác nhau, ví dụ: cử quản lý vận động NLĐ ở các bộ phận khác không bầu cho ứng cử viên đó; không ký tiếp HĐLĐ với CTCĐCS đó sau khi hết nhiệm kỳ BCH lâm thời 1 năm trước khi tổ chức đại hội.
- Sử dụng cách tinh vi hơn như chuyển ứng viên đó sang vị trí lương cao hơn/quyền lợi cao hơn đi kèm thỏa thuận ứng viên tự rút khỏi danh sách bầu BCH.

Nếu không PBĐX được trước bầu cử, PBĐX sau đại hội sẽ diễn ra

- Sau bầu cử, nếu ứng viên đó trúng cử, sử dụng các hình thức ưu ái quyền lợi để “mua chuộc”. Trường hợp thất bại, vin vào quyền điều chuyển NLĐ do tình hình sản xuất kinh doanh trong thời hạn 60 ngày sang vị trí công việc không phù hợp; hoặc giải thể toàn bộ bộ phận có CTCĐCS với lý do yêu cầu của sản xuất kinh doanh và bố trí cho CTCĐCS sang vị trí công việc mới (không phù hợp).
- Cho ngồi không trong phòng một tuần và CTCĐCS nản tự xin nghỉ.
- Bố trí phòng CĐ quá gần phòng giám đốc/quản lý, không có cách âm, gây khó khăn cho CTCĐCS tiếp xúc với NLĐ.
- Luân chuyển thường xuyên nhiều công việc khác nhau (từ an toàn lao động đẩy qua quản lý, sang công việc không phải chuyên môn, giao thêm việc).
- Các hình thức PBĐX khác trong quá trình hoạt động CĐ.³

³Xem Phạm Thị Thu Lan (2019), Thương lượng tập thể tại Việt Nam, NIRF, ILO.

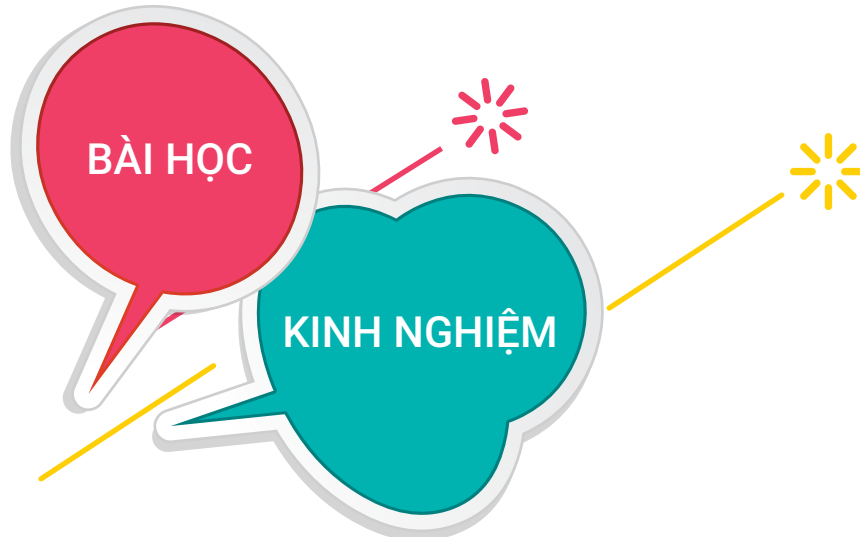
THÁCH THỨC LỚN TRONG BẦU CỬ CĐ: NLĐ CHƯA THỰC SỰ QUAN TÂM TỚI LỰA CHỌN THỦ LĨNH CĐ

Đây là rào cản chính trong hoạt động CĐ ở Việt Nam nói chung. NLĐ ở Việt Nam hiện nay chưa quan tâm tới các quyền tạo ra quyền (enabling rights) như quyền bầu đại diện để thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể, quyền thành lập tổ chức của mình, quyền tham gia vào các quyết định tại doanh nghiệp liên quan đến mình, v.v... mà chỉ quan tâm tới các quyền cụ thể như tiền lương, phụ cấp, trợ cấp,... và các điều kiện làm việc khác. NLĐ chưa nghĩ rằng họ cần hành động cho mong muốn của họ với tư cách tập thể mà thay vào đó, họ đang tư duy theo cách trình bày mong muốn của mình để người khác tìm cách giải quyết thay cho mình. Vì vậy họ chưa quan tâm tới bầu cử, xây dựng tổ chức và lựa chọn thủ lĩnh để cùng nhau hành động cho mong muốn của mình tại nơi làm việc.

Mặc dù bầu trực tiếp được áp dụng nhưng đa số NLĐ vẫn chưa thực sự quan tâm và chủ động trong quá trình bầu cử. Nhiều người thậm chí không biết bầu trực tiếp là gì. Họ chỉ cho ý kiến khi được hỏi tới hoặc giới thiệu nhân sự khi được phát phiếu. Ở nhiều nơi khi được thông báo về danh sách bầu cử, phần nhiều trường hợp, NLĐ không có ý kiến gì. Rất ít NLĐ và đoàn viên đề cử và ứng cử tham gia BCHCĐ hay vị trí CTCĐCS tại đại hội.

Ý kiến NLĐ:

- ✎ “CĐ chuẩn bị danh sách, gửi xuống tổ, lấy ý kiến công nhân. Công nhân không biết chính xác như thế nào, CĐ làm gì. Đọc xong là quên mất tiêu. Không có ý kiến gì thì người ta chọn. Không có phản hồi gì. Im lặng thì người ta làm. Nếu có ý kiến thì ghi vào. Thực tế không ai có ý kiến gì. Không tham gia bỏ phiếu và không biết ai tham gia bỏ phiếu”.
- ✎ “Công nhân chuyền tay nhau xem danh sách BCH, có tổ khác dán trên bảng nhưng không ai lên xem vì không thấy liên quan đến mình; tổ em chuyền nhau xem. Nếu liên quan đến mình mới quan tâm. Sinh nhật không có quà phản ánh ngay nhưng bầu thì không ai quan tâm.”
- ✎ “Có tiêu chuẩn BCH trong công văn thông báo, nhưng không ai có ý kiến gì. Em cũng không nhớ (tiêu chuẩn như thế nào).”
- ✎ “Không nhớ là đã biểu quyết người tham dự đại hội hay người tham gia BCH. Chỉ biết tổ chức đại hội 2 ngày, 1 ngày trừ bị một ngày chính thức.”



Bài học 1: Bầu cử CĐ nên kết hợp là một cơ hội, một quá trình giáo dục đoàn viên và NLD

Mấu chốt của hoạt động CĐ chính là giáo dục đoàn viên và mọi sự kiện của CĐ đều phải được tận dụng là cơ hội giáo dục đoàn viên. Nội dung giáo dục đoàn viên bao gồm:

- Quyền và trách nhiệm của đoàn viên trong bầu cử CĐ; tư duy hoạt động CĐ trong nền kinh tế thị trường, chuyển từ tư duy hoạt động CĐ dựa vào NSDLĐ sang tư duy dựa vào đoàn viên; giáo dục đoàn viên để họ cùng với CĐ thực hiện mục tiêu hành động đề ra tại đại hội.
- Tình đoàn kết của đoàn viên và NLD trong tổ chức CĐ; xây dựng sức mạnh dựa trên tình đoàn kết để hỗ trợ CĐ hành động; và giáo dục vai trò của đoàn viên trong hoạt động CĐ và cùng chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động CĐ với thủ lĩnh của họ.
- Tầm quan trọng và sự cần thiết của tính độc lập của CĐ với NSDLĐ để thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể và các hoạt động đại diện, bảo vệ thực chất; giáo dục đoàn viên, NLD và cán bộ CĐ về sự thay đổi mô hình hoạt động CĐ từ Mô hình QTNL trong nền kinh tế kế hoạch tập trung sang Mô hình QHLD trong kinh tế thị trường.
- Tiêu chí lựa chọn người thủ lĩnh CĐ có thể quy tụ mọi người, xây dựng và phát huy sức mạnh của tình đoàn kết trong tổ chức CĐ.
- Các vấn đề mới mà đoàn viên và NLD phải đối mặt trong bối cảnh và môi trường thay đổi để cùng nhau tìm cách giải quyết.



Kinh nghiệm hay từ cơ sở

Kinh nghiệm hay từ cơ sở: Phát phiếu lấy ý kiến giới thiệu nhân sự BCH và nhân sự CTCĐCS kết hợp với khảo sát nhu cầu/kiến nghị của đoàn viên.

Trên cơ sở hướng dẫn của LĐLĐ tỉnh, các đơn vị thí điểm ở tỉnh Bình Dương thực hiện lấy phiếu giới thiệu nhân sự BCH và nhân sự CTCĐCS để bầu tại Đại hội, kết hợp với phiếu khảo sát nhu cầu của toàn thể đoàn viên và NLD. Cách làm này giúp đoàn viên và NLD nhận thức về việc giới thiệu người lãnh đạo CĐ đi liền với giải quyết các vấn đề của đoàn viên và NLD. Trên cơ sở tổng hợp nhu cầu của đoàn viên và NLD, CĐCS xây dựng chương trình hành động cho nhiệm kỳ mới và đưa ra thảo luận tại đại hội. Các vấn đề được đoàn viên và NLD nêu trong khảo sát nhu cầu bao gồm:

- 
- Xét thưởng Tết;
 - Xét điều chỉnh trượt giá hàng năm;
 - Xét điều chỉnh khung bảng lương;
 - Thưởng mục tiêu và lợi nhuận;
 - Điều chỉnh phụ cấp trách nhiệm;
 - Tuyển thêm nhân viên y tế;
 - Tổ chức ngày hội gia đình;
 - Điều chỉnh tăng phí xuất ăn từ 26.000 đồng lên 30.000 đồng (chưa VAT);
 - Thay đổi bếp ăn mới;
 - Bố trí khu vực hút thuốc;
 - Thiết lập quy trình cấp cứu và công ty tạm ứng viện phí trước bảo hiểm.



Bài học 2: Bầu cử CĐ nên là một cơ hội, một quá trình vận động thu hút và tập hợp NLĐ

Bộ luật Lao động sửa đổi của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam vừa được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019, sẽ có hiệu lực vào năm 2021, cho phép thành lập các tổ chức đại diện người lao động (không trực thuộc TLĐLĐVN) tại doanh nghiệp. Trong bối cảnh này, việc vận động thu hút và tập hợp NLĐ tham gia CĐ trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Vì vậy, mọi hoạt động CĐ, trong đó có bầu cử CĐ đều phải được tận dụng là cơ hội để tuyên truyền vận động phát triển đoàn viên. Thông qua bầu cử CĐ, thủ lĩnh CĐ tương lai tuyên truyền, vận động NLĐ với thông điệp bầu cử và cương lĩnh hành động của mình.

Trong bối cảnh có thể có nhiều tổ chức đại diện người lao động cùng tồn tại (Bộ luật Lao động 2019), việc phát biểu tại đại hội giống như vận động tranh cử giữa các ứng viên trong CĐ, và cả giữa CĐ với các tổ chức đại diện khác của NLĐ. Vì vậy, nếu đoàn viên thấy thuyết phục với phần trình bày của một ứng viên, thì họ sẽ bầu cho ứng viên đó và sự lan tỏa thông điệp của thủ lĩnh CĐ sẽ là một kênh để thu hút NLĐ tham gia tổ chức CĐ.

Nguồn lực của CĐ là khan hiếm, vì vậy mỗi hoạt động của CĐ đều phải được thiết kế để thực hiện cùng một lúc một vài mục tiêu cụ thể để hiệu quả nguồn lực.



Bài học 3: Bầu trực tiếp cần đi kèm với đổi mới phương thức hoạt động của CĐ

Bầu trực tiếp sẽ không có nghĩa nếu mục tiêu bầu trực tiếp là lựa chọn CTCĐCS để tiếp tục Mô hình QTNL với CTCĐCS là người giữ vị trí lãnh đạo/quản lý trong doanh nghiệp. Với Mô hình QTNL, CTCĐCS được bầu, nếu là công nhân trực tiếp sản xuất sẽ không có vị thế cá nhân để ngồi nói chuyện, đối thoại và đàm phán với ban giám đốc công ty giống

như CTCĐCS là người lãnh đạo của công ty. Vì vậy, bầu trực tiếp cần đi kèm với đổi mới phương thức hoạt động từ mô hình QTNL sang mô hình QHLD để CTCĐCS có thể lên tiếng và hành động dựa trên sức mạnh của tổ chức và với tư cách người đại diện cho tổ chức thay vì tư cách cá nhân. Chỉ khi có sức mạnh của tập thể NLĐ hậu thuẫn thì CTCĐCS là công nhân trực tiếp mới phát huy được vai trò của mình, mới có vị thế bình đẳng để đại diện cho NLĐ khi đối mặt với NSDLĐ và thực hiện đối thoại và thương lượng tập thể thực chất. Niềm tin ban đầu của NLĐ khi trực tiếp bầu CTCĐCS sẽ mất đi nếu sau bầu cử, CĐ không thay đổi phương thức hoạt động của mình.

Lịch sử CĐ ra đời là để đấu tranh bảo vệ quyền lợi NLĐ. Nguyên lý đấu tranh bảo vệ là những người trong cuộc cùng nhau liên kết để tạo sức mạnh đấu tranh hay "tự cứu"; không thể là người ngoài cuộc đấu tranh cho người trong cuộc. Nếu có áp bức bóc lột, CĐ đấu tranh để xóa bỏ áp bức, bóc lột, nhưng trong thời hòa bình, thì CĐ đấu tranh để chia sẻ công bằng chiếc bánh lợi nhuận mà NLĐ đóng góp tạo ra. Có hai phương pháp đấu tranh: (i) một là đấu tranh cách mạng, chiến đấu, đối đầu, thường áp dụng khi bị áp bức, bóc lột; (ii) hai là đấu tranh bằng đối thoại, thương lượng diễn ra trong thời kỳ hòa bình và chỉ có thể thực chất khi hai bên độc lập với nhau, không thể một người giữ hai vai. Dù là phương pháp nào thì muốn đấu tranh cũng cần phải là những người trong cuộc, có cùng vị trí, cùng hoàn cảnh, đối mặt với những vấn đề như nhau hay có nguy cơ đối mặt với những vấn đề như nhau trong mối quan hệ với bên kia. Người bên ngoài có thể lên tiếng cho những người trong cuộc nhưng điều này không có nghĩa là đấu tranh theo đúng nghĩa của từ "đấu tranh" gắn liền với sự ra đời của phong trào CĐ trên thế giới.

Từ kinh nghiệm trên, TLĐLĐVN có thể nghiên cứu mô hình tổ chức 3 CĐCS trong một doanh nghiệp: một CĐCS của những NLĐ lao động trực tiếp (cổ xanh), một CĐCS của những NLĐ văn phòng (cổ trắng) và một CĐCS của những người giữ vị trí quản lý từ tổ trưởng tổ phó trở lên. Mô hình này sẽ góp phần thúc đẩy QHLD thay cho thực hành QTNL.



Bài học 4: Cần tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của bầu cử để đảm bảo tính dân chủ, khách quan, chính trực và minh bạch trong bầu cử

Các nguyên tắc cơ bản để bầu cử CĐ được dân chủ, khách quan, chính trực và minh bạch rút ra từ kinh nghiệm bầu cử ở một số nước trên thế giới bao gồm: xây dựng tiêu chuẩn ứng viên từ dưới lên cùng với đoàn viên, thẩm tra tư cách đại biểu để đảm bảo sự độc lập của CĐ với NSDLĐ, giám sát bầu cử độc lập, tạo môi trường dân chủ cho việc giới thiệu đề cử và ứng cử tự do của đoàn viên, tạo cơ hội cho ứng viên phát biểu mục tiêu hành động của họ trước khi lấy phiếu bầu, cơ cấu BCH và vị trí CTCĐCS độc lập với NSDLĐ, không hạn chế về số dư danh sách bầu, v.v... Các nguyên tắc này cần được tuân thủ để bầu cử CĐ thực sự do NLĐ quyết định và lựa chọn được ban lãnh đạo và thủ lĩnh CĐ thực sự của NLĐ, do NLĐ và vì NLĐ.



Kinh nghiệm hay từ cơ sở

Kinh nghiệm hay từ cơ sở: họp “tiếp xúc cử tri”⁴ và chuẩn bị video clip giới thiệu bản thân của các ứng viên; “phá dỡ” BCH cũ và thành lập mới

CĐCS Công ty Earth, Bình Dương: Sau khi lấy ý kiến giới thiệu của đoàn viên về ứng viên tham gia BCH khóa mới, lấy ý kiến tín nhiệm của NLD và chốt danh sách bầu theo cơ cấu đã định, BCH CĐ khóa đương nhiệm dán danh sách và lý lịch trích ngang các ứng viên cho NLD biết, đồng thời tổ chức một buổi gặp mặt NLD để các ứng viên trong danh sách bầu nói chuyện với NLD, tạo cơ hội NLD hiểu các ứng viên và lựa chọn bầu tại đại hội. Đồng thời, mỗi ứng viên quay clip giới thiệu về bản thân, có người đứng, người ngồi trong phòng hoặc ở ngoài sân. Clip được gửi trên group của công nhân và đồng thời chiếu tại Đại hội để NLD biết ứng viên, giúp cho việc lựa chọn bầu tại Đại hội.

CĐCS Công ty Full-In, Bình Dương: Là đơn vị thí điểm bầu trực tiếp, theo hướng dẫn, BCH đương nhiệm có thể giới thiệu người tham gia BCH CĐ khóa mới và lấy ý kiến NLD như cách làm của rất nhiều đơn vị thí điểm khác. Song, CĐCS ở đây đã “tháo gỡ”, “phá dỡ” toàn bộ BCH cũ và hoàn toàn để cho NLD tự giới thiệu nhân sự tham gia BCH và vị trí CTCĐCS khóa mới. CĐCS thành lập 1 đội quản lý phiếu trong công nhân gồm 8 người, truyền đạt tới công nhân về việc giới thiệu người tham gia BCH khóa mới và để công nhân tự bỏ phiếu giới thiệu. Cách làm này giúp giảm sự “áp đặt ý chí” của BCH CĐ đương nhiệm đối với NLD về nhân sự tham gia BCH và vị trí CTCĐCS.

Lý do ứng viên cần phát biểu tại Đại hội – Ý kiến NLD và cán bộ CĐ

- “Ứng viên cần phát biểu về mục tiêu hành động tại đại hội để cho các đoàn viên hiểu về con người vị chủ tịch mới và đường lối hoạt động có tốt và bảo vệ NLD không.”
- “Người đứng đầu tương lai cần có cam kết cá nhân đối với cộng đồng của mình.”
- “Phải nêu chương trình hành động để NLD giám sát trong quá trình công tác sau đại hội.”
- “Nêu rõ mục tiêu hành động, kế hoạch xây dựng và triển khai thực hiện, nêu những khó khăn, thách thức để tập thể đoàn viên chia sẻ và cùng đoàn kết cố gắng thực hiện.”
- “Để NLD tin tưởng, để NLD có cơ sở lựa chọn; Thể hiện vai trò thủ lĩnh.”
- “Vì đây cũng là dịp để NLD biết năng lực thực tế của thủ lĩnh tương lai.”

⁴ Thuật ngữ do CTCĐCS Công ty Earth sử dụng.



Bài học 5: Điều chỉnh mục tiêu và nội dung hoạt động CĐ và giáo dục NLĐ để định hình cho bầu cử CĐ đạt được tiêu chí lựa chọn đúng người, đúng việc

Hiện tại, hoạt động CĐ ở cơ sở chủ yếu là các hoạt động thăm nom ốm đau, ma chay, hiếu hỉ,... và các hoạt động phong trào như văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao... Vì vậy, việc lựa chọn CTCĐCS và cán bộ CĐ trong con mắt đoàn viên và NLĐ cũng phải là người có tố chất để thực hiện các hoạt động này.

Ý kiến công nhân về lý do giới thiệu, tín nhiệm người cho vị trí UVBCH và CTCĐCS

- “Bình thường tích cực, năng động, hoạt bát, thường xuyên tham gia phong trào, tạo sân chơi cho thành viên trong tổ nên mọi người trong tổ giới thiệu. Thường xuyên hỏi thăm tình hình công nhân, lên tiếng, thắc mắc, góp ý công ty”.
- “Thấy chị T. năng nổ, hoạt bát, tích cực tham gia hoạt động, để ý công nhân hoàn cảnh khó khăn, hộ nghèo, hay đưa ra đề xuất cho CN, tham gia nhiệt tình các hoạt động sinh hoạt.”

CĐ cần thay đổi nội dung hoạt động CĐ, chuyển từ các hoạt động thăm hỏi và phong trào sang hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể, đồng thời tập huấn NLĐ về việc chuyển hướng nội dung hoạt động CĐ để định hướng cho NLĐ lựa chọn cán bộ CĐ phù hợp.

Bên cạnh đó, CĐ cần kết hợp đào tạo NLĐ đánh giá ứng viên dựa trên nội dung hoạt động CĐ đã được chuyển hướng, thông qua trình bày chương trình hành động của ứng viên, để NLĐ bầu ra đúng người đáp ứng được các mục tiêu hoạt động của CĐ trong thời kỳ mới.



Bài học 6: Công nhân trực tiếp khi được bầu vào vị trí CTCĐCS cần được đào tạo về cách tiếp cận đại diện trong thực hiện vai trò của mình

Phương thức hoạt động truyền thống của CĐ là phương thức cầu nối và xin-cho theo mô hình QTNL. CĐ cần thay đổi phương thức hoạt động CĐ sang mô hình QHLD và đào tạo cho CTCĐCS về cách tiếp cận đại diện cho NLĐ trong quan hệ với NSDLĐ thay thế cho cách tiếp cận cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ như hiện nay. Nếu không, CTCĐCS là công nhân trực tiếp sẽ không thể phát huy được vai trò của mình, có thể dẫn tới nản chí và xin thôi không làm CTCĐCS. Kết cục này sẽ ảnh hưởng tới tinh thần của những NLĐ khác, dẫn tới không ai muốn làm CTCĐCS, nhất là khi chứng kiến các hành vi PBDX và CTTT nhằm vào các CTCĐCS đi trước.

CĐ cần đào tạo cho NLĐ và cán bộ CĐCS ngay từ bây giờ để chuẩn bị cho đại hội tới. Học tập là một quá trình, nên nếu đợi đến khi bầu CTCĐCS xong mới đào tạo thì không kịp.



Bài học 7: Kết hợp giữa chủ trương bầu trực tiếp với tư duy “từ dưới lên” trong triển khai chương trình bầu trực tiếp

Hiện tại, chương trình bầu trực tiếp đang được triển khai theo cách “từ trên xuống”, nghĩa là CĐ cấp trên chỉ đạo và yêu cầu cấp dưới thực hiện. Nhiều đơn vị còn có tâm lý e ngại, không muốn thực hiện, và nếu bị buộc phải làm thì sẽ thực hiện kiểu chiếu lệ, hình thức và không thực chất. Trong thực tế, đã có những doanh nghiệp mà ở đó NLĐ muốn bầu trực tiếp CTCĐCS ngay cả trước khi có hướng dẫn của TLĐ. Nếu hai điều này gặp nhau, sẽ đưa đến kết quả tốt.

Tuy nhiên, ở phần đông trường hợp, NLĐ chưa quan tâm và không chú ý tới bầu trực tiếp CTCĐCS. Vì vậy, thay vì cách triển khai áp từ trên xuống, CĐ cấp trên nên tuyên truyền phổ biến nhận thức về chủ trương này cho NLĐ hiểu quyền của mình, đồng thời giáo dục, đào tạo NLĐ về tính chất, nội dung và cách thức bầu trực tiếp để họ yêu cầu quyền của mình được thực hiện. Lúc này, vai trò CĐ cấp trên là hỗ trợ, hướng dẫn và giúp đỡ NLĐ thực hiện quyền của mình thay vì chỉ đạo CĐCS thực hiện bầu trực tiếp.

Nếu chương trình bầu trực tiếp được triển khai “từ dưới lên”, thì rất nhiều bước trong quy trình hiện nay có thể bãi bỏ, ví dụ: chuẩn bị cơ cấu nhân sự, xin ý kiến NSDLĐ, dự kiến số dư bầu...; từ đó sẽ giảm tải lượng công việc, tiết kiệm thời gian cũng như tiết kiệm chi phí tổ chức đại hội.



Kinh nghiệm hay từ cơ sở

Kinh nghiệm hay từ cơ sở: thành lập tổ quản lý hòm phiếu và kiểm phiếu của NLĐ; lấy phiếu giới thiệu và tín nhiệm trực tiếp và rộng rãi từ đoàn viên.

CĐCS Công ty Earth, Bình Dương: Sau khi xây dựng Đề án đại hội và thông báo tới các tổ, xưởng bằng công văn, CĐCS gửi kèm phiếu giới thiệu nhân sự có dấu CĐ cho NLĐ để giới thiệu ứng viên tham gia BCHCĐ khóa mới và vị trí CTCĐCS. Số phiếu giới thiệu đủ cho mọi NLĐ trong công ty.

Trong phiếu giới thiệu in sẵn danh sách nhân sự do BCH đương nhiệm dự kiến cùng với các ô trống để NLĐ giới thiệu thêm. Nếu NLĐ cũng giới thiệu nhân sự do BCH đương nhiệm giới thiệu thì đánh dấu vào ô có tên đã in sẵn trên phiếu và nếu giới thiệu thêm ứng viên mới thì viết vào ô trống.

Thùng phiếu được đặt ở nơi thuận tiện như phòng CĐ, nhà ăn, xưởng sản xuất... để NLĐ bỏ phiếu. Sau 1 tuần, BCH CĐ đương nhiệm mở phiếu với chứng kiến của CĐ cấp trên cơ sở.

CĐCS Công ty Full-In, Bình Dương: Trên cơ sở hướng dẫn của LĐLĐ tỉnh về việc lấy phiếu giới thiệu rộng rãi của NLĐ về nhân sự tham gia BCHCĐ và nhân sự CTCĐCS, CĐCS đã đặt thùng phiếu ở xưởng, rồi đề nghị NLĐ tự lựa chọn và cử một nhóm phụ trách quản lý hòm phiếu. Sau một tuần, nhóm NLĐ phụ trách trực tiếp kiểm phiếu dưới sự chứng kiến của đại diện các tổ, và BCH CĐ đương nhiệm, cùng với cán bộ LĐLĐ tỉnh xuống hướng dẫn và hỗ trợ kiểm phiếu.

Hai cách làm này tạo cơ hội cho mọi NLĐ được giới thiệu người tham gia BCH CĐ và tham gia vị trí CTCĐCS. Việc lấy ý kiến giới thiệu của đông đảo đoàn viên và kiểm phiếu của NLĐ tạo sự quan tâm của đoàn viên và NLĐ tới bầu cử và tạo không khí dân chủ cho đại hội CĐCS.

KHUYẾN NGHỊ THỰC HIỆN BẦU TRỰC TIẾP HIỆU QUẢ



VỚI TLĐLĐVN

- Thay đổi tư duy về phương thức hoạt động CĐ từ dựa vào NSDLĐ sang **dựa vào đoàn viên**, và nâng cao nhận thức trong toàn hệ thống CĐ về vai trò CĐ theo Mô hình QHLD.
- Xem xét việc mở rộng bầu trực tiếp CTCĐCS tại đại hội trong nhiệm kỳ đại hội tới, áp dụng trước mắt trong toàn bộ khu vực doanh nghiệp, hoặc thí điểm ở những đơn vị có QHLD không tốt.
- Sửa đổi bổ sung Hướng dẫn về bầu trực tiếp, trong đó cần nhắc:
 - Cơ cấu BCH và tiêu chuẩn tham gia BCH và vị trí CTCĐCS cần được thảo luận và xây dựng bởi đoàn viên để đoàn viên quyết định lựa chọn người như thế nào để đại diện cho họ và là thủ lĩnh của họ, và đồng thời qua đó, xây dựng vai trò và trách nhiệm của NLĐ trong tổ chức CĐ. Cơ cấu BCH và tiêu chuẩn ứng viên nên gắn với phương thức hoạt động CĐ là đại diện cho NLĐ thay cho phương thức cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ.
 - Không cơ cấu quản lý trong BCH CTCĐCS để đảm bảo tính độc lập và tự chủ của CĐ trong nền kinh tế thị trường nhằm thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể thực chất và phù hợp với Công ước 98 của ILO mà Việt Nam vừa tham gia.
 - Thực hiện thẩm tra tư cách đại biểu và giám sát bầu cử bởi đơn vị độc lập để bảo vệ sự độc lập của CĐ với NSDLĐ vì mục tiêu đối thoại và thương lượng tập thể thực chất.
 - Chương trình nghị sự bầu cử có mục về ứng viên phát biểu mục tiêu hành động và thông điệp bầu cử của ứng viên trước khi tổ chức lấy phiếu bầu. Phát biểu tại đại hội về mục tiêu hành động cần được chuẩn bị và gửi trước cho đoàn viên.
 - Hướng dẫn việc lấy ý kiến giới thiệu ứng viên CTCĐCS tại đại hội bằng hình thức bỏ phiếu kín thay vì hỏi công khai tại đại hội.
 - Hướng dẫn quan điểm rõ ràng trong định hướng nhân sự bầu để hướng tới vai trò đại diện cho NLĐ của CĐ theo mô hình QHLD thay vì vai trò cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ theo mô hình QTNL.
 - Tăng cường sự tham gia của NLĐ trong quá trình bầu cử thông qua các hoạt động ứng cử, đề cử, lấy ý kiến tín nhiệm, xây dựng tiêu chí bầu cử, thảo luận cách thức bầu cử, giám sát bầu cử, đánh giá bầu cử, v.v...
 - Áp dụng rộng rãi phương thức bầu toàn thể (khác với đại hội toàn thể), một đoàn viên-một phiếu bầu bởi đoàn viên bằng cách trực tiếp bỏ phiếu kín. Đánh thứ tự phiếu bầu trong tổng số phiếu để hỗ trợ việc giám sát bầu cử và kiểm phiếu đảm bảo chính xác.
- Để phát huy **sự năng động** cho cơ sở, TLĐ chỉ nên hướng dẫn về nguyên tắc bầu trực tiếp, những điểm gì cần tuân thủ, và không nên quy định quy trình cứng với thứ tự các bước phải làm; cái này chỉ mang tính tư vấn, tham khảo, bởi vì quy định cứng làm khó cho cơ sở; nhiều cơ sở với văn hóa từ trên xuống không dám linh hoạt điều chỉnh.
- Xây dựng phần mềm hỗ trợ bầu cử để hỗ trợ CTCĐCS trong quá trình bỏ phiếu và kiểm phiếu, đặc biệt ở những nơi đông đoàn viên và áp dụng phổ thông đầu phiếu, một đoàn viên - một phiếu bầu.
- Xây dựng chiến lược bầu cử kết hợp thực hiện các mục tiêu khác của CĐ trong quá trình tổ chức bầu cử, ví dụ: giáo dục đoàn viên về CĐ, để họ hiểu họ chính là CĐ và cùng nhau xây dựng tình đoàn kết để tăng cường sức mạnh CĐ, thảo luận chiến lược

CĐ, tuyên truyền vận động phát triển đoàn viên và các mục tiêu khác để sử dụng hiệu quả nguồn lực bầu cử. Việc trình bày mục tiêu hành động của ứng viên tại đại hội cũng là một hình thức của việc giáo dục đoàn viên này.

- Xây dựng chương trình đào tạo tổng thể của CĐ, tập trung vào:
 - Tuyên truyền, giáo dục đoàn viên và NLD về tầm quan trọng của bầu cử, quyền lợi và trách nhiệm của họ trong bầu cử CĐ, đặc biệt trong bầu trực tiếp để họ thấy bầu cử CĐ thực sự quan trọng và có ý nghĩa với họ.
 - Thay đổi nhận thức của NLD về vai trò CĐ, chuyển từ vai trò chính là chăm lo thăm hỏi, hiếu, hỉ và hoạt động phong trào văn hóa, văn nghệ, thể thao sang vai trò chính là thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể để thay đổi nhận thức của NLD và đoàn viên về việc lựa chọn.
 - Giới thiệu và bầu người phù hợp với tính chất hoạt động CĐ mới; triển khai sớm kế hoạch này rộng rãi và nhanh chóng trong toàn hệ thống CĐ, chuẩn bị cho nhiệm kỳ đại hội tới.
 - Đào tạo CTCĐCS và BCH về vai trò đại diện cho NLD trong quan hệ với NLDLĐ và cách thức thực hiện vai trò đại diện dựa trên sức mạnh của tổ chức để CTCĐCS là công nhân trực tiếp có thể đảm nhiệm được vai trò của mình (thay vì vai trò cầu nối như hiện nay).
 - Giáo dục cán bộ CĐ, đoàn viên và NLD về tầm quan trọng và sự cần thiết của tính độc lập của CĐ với NSDLĐ trong nền kinh tế thị trường để thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể thực chất.
- Xây dựng tài liệu hướng dẫn bầu cử dân chủ trong hệ thống CĐ dựa trên các nguyên tắc bầu cử đã được các nước áp dụng phổ biến như giám sát độc lập, phát biểu bầu cử tại đại hội, đề cử, ứng cử bằng bỏ phiếu kín, v.v... để áp dụng trong bầu cử CĐ ở Việt Nam.
- Nghiên cứu mô hình tổ chức CĐ ở cơ sở theo hướng những NLD có chung mối quan tâm và vấn đề trong QHLD tham gia một CĐCS (người trong cuộc hành động “tự cứu”), nghĩa là cơ cấu tổ chức ở cơ sở với 3 CĐCS cùng trực thuộc TLĐLĐVN, bao gồm: một CĐCS dành cho công nhân lao động trực tiếp (cổ xanh), một CĐCS dành cho lao động văn phòng (cổ trắng) và một CĐCS dành cho người giữ vị trí quản lý từ tổ trưởng tổ phó trở lên. CĐ cấp trên cũng cần được cơ cấu lại cho phù hợp với điều chỉnh tổ chức ở cơ sở và xây dựng chiến lược riêng để hỗ trợ các loại hình CĐCS khác nhau.
- Tiếp tục tham gia tích cực vào quá trình sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động đồng thời giám sát thực thi pháp luật để ngăn chặn có hiệu quả các hành vi PBDX và CTTT hoạt động bầu cử, nói riêng, và hoạt động CĐ, nói chung.



VỚI CĐ CẤP TRÊN CƠ SỞ

- Chủ động tham gia và thực hiện có trách nhiệm các chương trình của TLĐLĐVN đề ra như đã nêu trong phần khuyến nghị với TLĐLĐVN nói trên; và trong quá trình thực hiện, cho ý kiến và đề xuất sửa đổi, bổ sung để phù hợp với thực tiễn.
- Tạo dựng môi trường biến bầu cử CĐ ở cấp cơ sở thành ngày hội của NLD để thu hút sự quan tâm, sự tham gia của NLD cùng nhau thảo luận về CĐ, về chiến lược xây dựng và phát triển tổ chức CĐ cùng với xây dựng trách nhiệm của NLD trong lựa chọn người thủ lĩnh thực hiện chiến lược của tổ chức.
- Lựa chọn đơn vị có QHLD không tốt để thực hiện thí điểm bầu trực tiếp CTCĐCS tại đại hội, đưa đến việc lựa chọn CTCĐCS do NLD lựa chọn và quyết định để thay thế cho CTCĐCS cũ không phát huy được vai trò của mình, từ đó giúp cải thiện QHLD ở doanh nghiệp.



VỚI CƠ SỞ

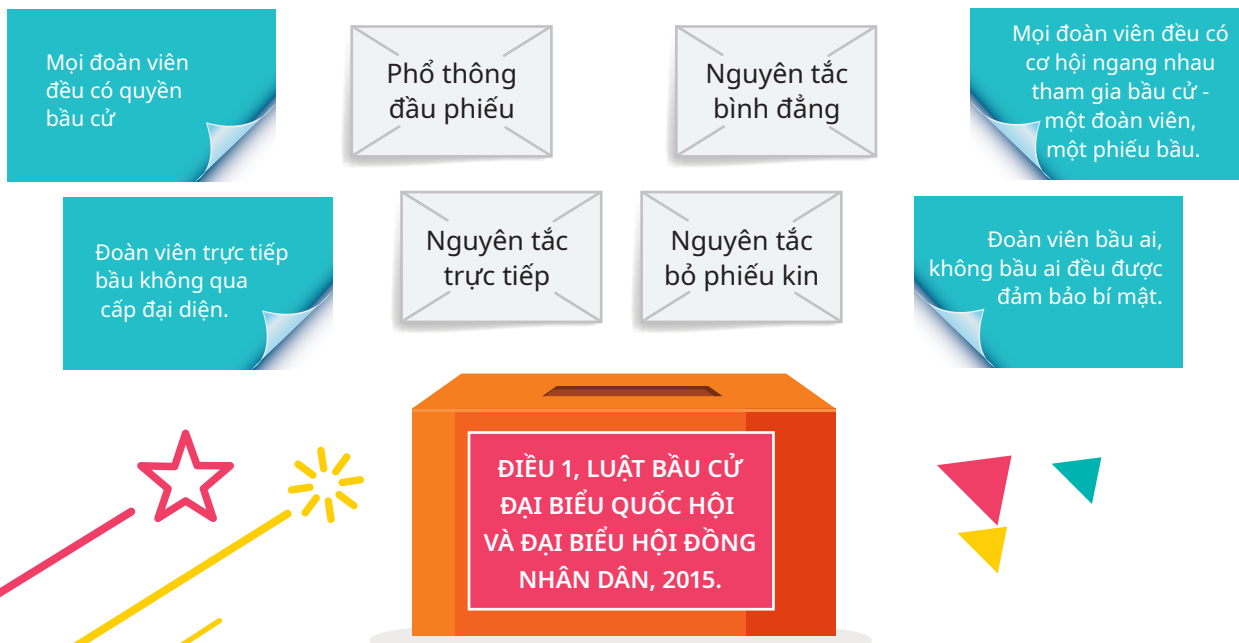
- Để phát huy tính năng động của cơ sở, cần xem xét áp dụng các nguyên tắc cơ bản của bầu cử dân chủ trong bầu trực tiếp, bao gồm: xây dựng tiêu chuẩn ứng viên từ dưới lên cùng với đoàn viên, đảm bảo tính độc lập của CĐ với NSDLĐ, thực hiện giám sát bầu cử độc lập, tạo môi trường dân chủ cho việc đề cử và ứng cử của đoàn viên, tạo cơ hội cho ứng viên trình bày mục tiêu hành động và thông điệp bầu cử của họ trước khi lấy phiếu bầu...
- Xây dựng tinh thần làm chủ của đoàn viên đối với tổ chức CĐ, xây dựng môi trường dân chủ và tạo dựng văn hóa đề cử và ứng cử tham gia BCH và vị trí CTCĐCS của đoàn viên.
- Giáo dục đoàn viên để họ thấy tầm quan trọng của bầu cử CĐ và trách nhiệm của họ trong xây dựng tổ chức CĐ thông qua bầu cử CĐ.
- Kết hợp trong hoạt động bầu cử CĐ là các hoạt động giáo dục đoàn viên về mục tiêu và nội dung hoạt động CĐ, tư duy đại diện trong hoạt động CĐ, quyền và trách nhiệm của NLĐ trong CĐ, v.v.. và tất cả các hoạt động trên đều kết hợp thực hiện mục tiêu phát triển đoàn viên CĐ.



VỚI ĐOÀN VIÊN CĐ VÀ NLĐ

- Làm chủ tổ chức CĐ và làm chủ quá trình bầu cử CĐ bằng cách tham gia xây dựng tiêu chuẩn ứng viên BCH và CTCĐCS của mình, chủ động tham gia trong quá trình bầu cử và giám sát bầu cử, đề cử người phù hợp và sẵn sàng ứng cử nếu thấy có khả năng, khuyến khích những người có khả năng ứng cử.
- Đoàn viên giáo dục đoàn viên về vai trò và trách nhiệm của họ trong xây dựng CĐ và trong bầu cử CĐ.
- Chất vấn và khiếu nại nếu thấy hoài nghi về bất kỳ yếu tố nào trong quá trình bầu cử có thể làm cho bầu cử CĐ không dân chủ, khách quan, minh bạch và chính trực.
- Chất vấn và khiếu nại nếu thấy nghi ngờ về kết quả bầu cử CĐ.

BỐN NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG TRONG BẦU CỬ Ở VIỆT NAM VÀ CÓ THỂ ÁP DỤNG TRONG CĐ







Sản phẩm thuộc khuôn khổ hợp tác của Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động mới - Cấu phần Nhật Bản của ILO về tăng cường chức năng đại diện của công đoàn và người sử dụng lao động. Dự án do Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản tài trợ. Nội dung trong tài liệu không nhất thiết phản ánh quan điểm của ILO và nhà tài trợ.