

# NHU CẦU BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG CHO CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN BỆNH VIỆN PHỔI TRUNG ƯƠNG

MAI QUÝ ĐỨC\*

*Hiện nay, quan hệ lao động tại các cơ sở y tế công lập đang ngày càng phức tạp, đòi hỏi cần phải nâng cao năng lực cho cán bộ công đoàn nhằm bảo vệ quyền lợi người lao động và duy trì môi trường làm việc hài hòa. Tuy nhiên, hiệu quả bồi dưỡng kiến thức về quan hệ lao động nhìn chung còn nhiều hạn chế, cần nghiên cứu đánh giá để đề xuất các giải pháp phù hợp. Bài viết nghiên cứu thực trạng vấn đề này tại Bệnh viện Phổi Trung ương làm điển hình để khảo sát, phân tích nhu cầu bồi dưỡng của cán bộ công đoàn. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ công đoàn, góp phần hoàn thiện chương trình đào tạo về quan hệ lao động cho cán bộ công đoàn tại các bệnh viện công lập trong bối cảnh hiện nay.*

*Từ khóa:* Cán bộ công đoàn; Bệnh viện Phổi Trung ương; bồi dưỡng; kiến thức về quan hệ lao động.

*Labor relations in public healthcare facilities are becoming increasingly complex, necessitating enhanced capacity-building for trade union cadres to protect workers' rights and maintain a harmonious working environment. However, the effectiveness of training in labor relations remains limited, requiring further research and evaluation to propose appropriate solutions. This article examines the current state of this issue at the National Lung Hospital as a case study to assess and analyze the training needs of trade union cadres. Based on these findings, the study proposes solutions to improve the effectiveness of labor relations training and contribute to the refinement of training programs for trade union cadres in public hospitals in the current context.*

*Keywords:* Trade union cadres; National Lung Hospital; training; labor relations knowledge.

NGÀY NHẬN: 05/01/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 08/02/2025

NGÀY DUYỆT: 17/3/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.350.2025.1129>

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh đổi mới và hoàn thiện chính sách lao động tại Việt Nam, quan hệ lao động tại các bệnh viện công lập đang đối mặt với nhiều thách thức. Do đặc thù của ngành Y tế với cường độ lao động cao, áp lực công việc lớn và môi trường làm việc nhiều

biến động đòi hỏi một hệ thống quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, vẫn còn nhiều hạn chế trong công tác quản lý và thực thi chính sách lao động tại các bệnh viện công, đặc biệt là

\* ThS, Bệnh viện Phổi Trung ương

việc bảo đảm quyền lợi cho người lao động. Các vấn đề, như: thực hiện thỏa ước lao động tập thể, bảo đảm phúc lợi, giải quyết tranh chấp lao động hay thương lượng giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động vẫn chưa thực sự hiệu quả.

Cán bộ công đoàn đóng vai trò nòng cốt trong việc bảo vệ quyền lợi của đoàn viên và người lao động; đồng thời, góp phần thúc đẩy môi trường làm việc công bằng, hợp tác và lành mạnh. Tuy nhiên, tại Bệnh viện Phổi Trung ương cũng như nhiều bệnh viện công lập khác, đội ngũ cán bộ công đoàn còn nhiều hạn chế về hiểu biết và kỹ năng trong lĩnh vực quan hệ lao động. Kết quả khảo sát cho thấy, dù đã được tham gia một số khóa đào tạo nhưng cán bộ công đoàn vẫn gặp khó khăn trong việc áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Bên cạnh đó, phương pháp bồi dưỡng hiện nay chủ yếu thiên về lý thuyết, thiếu các tình huống thực hành và chưa tận dụng tốt công nghệ đào tạo hiện đại.

Xuất phát từ thực trạng này, việc nghiên cứu, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng kiến thức về quan hệ lao động cho cán bộ công đoàn tại Bệnh viện Phổi Trung ương nhằm xác định rõ những vấn đề đang tồn tại, cải thiện phương pháp đào tạo và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả bồi dưỡng về chủ đề này.

### **2. Thực trạng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quan hệ lao động đối với đội ngũ cán bộ công đoàn Bệnh viện Phổi Trung ương**

Qua khảo sát, phân tích phiếu câu hỏi kết hợp phỏng vấn chuyên gia để đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quan hệ lao động của 87 cán bộ công đoàn thuộc Bệnh viện Phổi Trung ương (trong đó, phiếu dành cho nam giới là 24 người; nữ giới là 63 người)<sup>1</sup>, cụ thể:

(1) Về độ tuổi: từ 18 - 29 tuổi, có 4 người tham gia (chiếm 4,6%); từ 30 - 39 tuổi, có 44 người (chiếm 50,6%); từ 40 - 49 tuổi với 36 người tham gia khảo sát (chiếm 41,4%) và 3 người trên 50 tuổi (chiếm 3,4%).

(2) Về vị trí công tác: có 22 người công tác tại khối hành chính (25,3%), 48 người công tác tại khối lâm sàng (55,2%), 17 người công tác tại khối cận lâm sàng (19,5%)<sup>2</sup>.

Hoạt động điều tra xã hội học, kết hợp phỏng vấn chuyên gia để xác định nhu cầu của việc đào tạo, bồi dưỡng về quan hệ lao động. Việc khảo sát này nhằm xác định nhu cầu của việc đào tạo, bồi dưỡng về quan hệ lao động đối với cán bộ công đoàn của Bệnh viện Phổi Trung ương, từ đó, đề xuất cho cấp có thẩm quyền trong việc tổ chức, thực hiện các khóa bồi dưỡng kiến thức về quan hệ lao động cho cán bộ công đoàn tại Bệnh viện Phổi Trung ương đạt hiệu quả hơn.

Kết quả nghiên cứu được gắn với các nội dung về các chủ đề như sau:

*Một là, về các chủ đề liên quan quan hệ lao động đã học:* 100% các đối tượng tham gia khảo sát đã được tham gia ít nhất một khóa đào tạo liên quan đến các chủ đề về thỏa ước lao động tập thể giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động; các quy định liên quan đến việc thực hiện dân chủ cơ sở nơi làm việc; quy định về lương và chế độ, phúc lợi của lao động; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; quy định về an toàn vệ sinh lao động; phúc lợi và an sinh xã hội; các quy định, quy trình liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động... Từ các khóa học cho thấy, chủ đề các quy định liên quan đến an toàn vệ sinh lao động được quan tâm và tập trung nhiều nhất; chủ đề quy định về phúc lợi và bảo đảm an sinh xã hội, các quy định, quy trình liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động lại ít được tổ chức tập huấn.

*Hai là, mức độ hiểu về các chủ đề bồi dưỡng của cán bộ công đoàn:* trong số các chủ đề liên quan quan hệ lao động đã được học, hai chủ đề mà cán bộ công đoàn chưa hiểu rõ, nhất là về “Các quy định, quy trình liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động”, có 66,5% người được khảo sát trả lời là ít hiểu biết hoặc không hiểu biết; “Các quy định liên quan tới đình công và xử lý đình

công”, có tới 81,6% người được khảo sát trả lời là “không hiểu biết hoặc ít hiểu biết”<sup>3</sup>.

Khi thực hiện phỏng vấn sâu với một số cán bộ công đoàn trong số 87 cán bộ công đoàn về nguyên nhân tại sao có sự hiểu biết không tốt về hai chủ đề này, kết quả trả lời tập trung vào các vấn đề sau: (1) Tính chất phức tạp về lý thuyết của hai chủ đề này hơn các chủ đề khác; (2) Khi được tập huấn, các cán bộ công đoàn chủ yếu cũng chỉ nghe thuyết giảng; (3) Tại đơn vị, cán bộ công đoàn chưa va chạm với các thực tiễn xảy ra nên không có điều kiện để đào sâu lý thuyết được học.

Ba là, mức độ vận dụng các chủ đề bồi dưỡng vào công việc hiện tại của cán bộ công đoàn: các chủ đề được đưa vào nội dung đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nhưng ít được vận dụng vào công việc của cán bộ công đoàn (sắp theo thứ tự thấp đến cao mức độ vận dụng) như sau: (1) Quy định liên quan đến hợp đồng lao động giữa cá nhân với đơn vị sử dụng lao động; (2) Quy định liên quan đến thỏa ước lao động tập thể giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động; (3) Quy định, quy trình liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động; (4) Quy định liên quan tới đình công và xử lý đình công; (5) Quy định về lương và chế độ, phúc lợi của lao động.

Các chủ đề được trên 80% cán bộ công đoàn đề nghị tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức lại trong thời gian tới, đó là: (1) Quy định về phúc lợi và bảo đảm an sinh xã hội; (2) Quy định về lương và chế độ, phúc lợi của lao động; (3) Quy định liên quan đến việc thực hiện dân chủ cơ sở nơi làm việc; (4) Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; (5) Quy định về an toàn vệ sinh lao động; (6) Quy định liên quan đến hợp đồng lao động giữa cá nhân với đơn vị sử dụng lao động.

Bốn là, về phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn: qua phỏng vấn sâu với các cán bộ công đoàn và với các chuyên gia, kết quả cho thấy, cán bộ công đoàn thuộc Bệnh viện Phổi Trung ương đa

phần chọn cách đào tạo ít giờ lên lớp dành cho lý thuyết, tăng cường thảo luận nhóm, bài tập nhóm, tham quan thực tế, ứng dụng công nghệ thông tin. Căn cứ vào các kết quả nghiên cứu, khối cán bộ công đoàn Bệnh viện Phổi Trung ương vẫn quan tâm nhiều đến phúc lợi, an sinh xã hội, an toàn vệ sinh lao động, thỏa ước lao động tập thể, quy chế dân chủ cơ sở... Ngược lại, ít có sự quan tâm về tranh chấp lao động, đình công.

### 3. Một số đề xuất, kiến nghị

*Thứ nhất, nâng cao nhận thức và vai trò của cán bộ công đoàn trong quản lý quan hệ lao động.*

Thực tế cho thấy, cán bộ công đoàn tại Bệnh viện Phổi Trung ương nhìn chung vẫn chưa thực sự nhận thức đầy đủ về vai trò của mình trong công tác quan hệ lao động, dẫn đến việc thực thi nhiệm vụ chưa thực sự hiệu quả. Do đó, cần tổ chức các chương trình bồi dưỡng nhằm nâng cao nhận thức về vai trò và trách nhiệm của cán bộ công đoàn trong các bệnh viện công lập. Các nội dung bồi dưỡng cần chú trọng đến kỹ năng thực hành, như: đàm phán, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và tư vấn pháp lý.

Bên cạnh đó, cần có cơ chế đánh giá năng lực cán bộ công đoàn định kỳ để đo lường hiệu quả bồi dưỡng, thông qua khảo sát ý kiến của đoàn viên công đoàn và người lao động. Ngoài ra, cần tăng cường phối hợp giữa Công đoàn và Ban Giám đốc Bệnh viện để thực hiện vai trò của cán bộ công đoàn trong quản lý quan hệ lao động, góp phần nâng cao chất lượng làm việc và phúc lợi cho cán bộ, nhân viên y tế.

*Thứ hai, đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng theo hướng thực tiễn và có tính ứng dụng cao.*

Kết quả khảo sát cho thấy, cán bộ công đoàn có nhu cầu cao về phúc lợi, an sinh xã hội, hợp đồng lao động nhưng lại ít hiểu biết về giải quyết tranh chấp lao động, đình công và thương lượng tập thể (là những nội dung

quan trọng của quan hệ lao động). Do đó, chương trình bồi dưỡng cần được thiết kế theo hướng thực tiễn, tập trung vào các tình huống có thể xảy ra tại bệnh viện, giúp cán bộ công đoàn nâng cao khả năng ứng phó và xử lý vấn đề.

Cần đổi mới phương pháp đào tạo, chuyển từ thuyết giảng truyền thống sang mô hình tương tác, thực hành. Các khóa bồi dưỡng nên tăng cường thảo luận nhóm, mô phỏng tình huống, bài tập thực tế hoặc tổ chức các phiên thương lượng tập thể giả định và thực hành kỹ năng đàm phán. Việc áp dụng các phương pháp đào tạo, bồi dưỡng dựa trên tình huống sẽ giúp cán bộ công đoàn hiểu sâu hơn về quan hệ lao động và có thể vận dụng linh hoạt trong thực tế công tác.

*Thứ ba, ứng dụng công nghệ trong đào tạo, bồi dưỡng để bảo đảm cán bộ công đoàn có thể tham gia học tập linh hoạt.*

Để đáp ứng nhu cầu học tập của cán bộ công đoàn trong điều kiện công việc đặc thù tại Bệnh viện, cần triển khai mô hình học tập kết hợp trực tiếp và trực tuyến (Blended Learning). Việc nghiên cứu, liên kết với các cơ sở đào tạo phát triển các khóa học e-learning trên nền tảng của Công đoàn ngành Y tế hoặc của Bệnh viện sẽ giúp cán bộ công đoàn có thể chủ động học tập mọi lúc, mọi nơi, không bị gián đoạn bởi lịch trực hoặc công tác chuyên môn. Các khóa học này có thể bao gồm: video giảng dạy, tài liệu điện tử, bài kiểm tra trắc nghiệm và diễn đàn trao đổi để tạo ra môi trường học tập linh hoạt và hiệu quả. Đồng thời, xây dựng kho dữ liệu điện tử về quan hệ lao động để dễ dàng tra cứu các văn bản pháp luật cập nhật, hướng dẫn thực hành và tình huống thực tế.

*Thứ tư, tăng cường kết nối giao lưu, học hỏi từ các mô hình quan hệ lao động hiệu quả.*

Học hỏi kinh nghiệm từ các đơn vị có mô hình quan hệ lao động tốt là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực của cán bộ công đoàn. Do đó, cần

tổ chức các chuyến tham quan, học tập thực tế tại các bệnh viện công lập có hệ thống quan hệ lao động hiệu quả hoặc những nơi đã triển khai thành công thỏa ước lao động tập thể, đối thoại định kỳ và các cơ chế bảo vệ quyền lợi người lao động.

Ngoài ra, việc kết nối với các tổ chức công đoàn cấp trên cũng sẽ giúp cán bộ công đoàn có thêm nguồn hỗ trợ về pháp lý, kỹ năng và mô hình quản lý hiệu quả. Đồng thời, xây dựng mạng lưới trao đổi kinh nghiệm giữa cán bộ công đoàn trong hệ thống bệnh viện công lập cũng là một giải pháp quan trọng giúp chia sẻ thông tin, cập nhật những thay đổi về chính sách lao động và nâng cao năng lực giải quyết các vấn đề quan hệ lao động trong thực tiễn □

### **Chú thích:**

1, 2, 3. *Kết quả khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quan hệ lao động của các cán bộ công đoàn thuộc Bệnh viện Phổi Trung ương, 2024.*

### **Tài liệu tham khảo:**

1. Ban Bí thư (2019). *Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.*
2. Bộ Chính trị (2021). *Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Viên chức Việt Nam.*
3. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019.*
4. Quốc hội (2012). *Luật Công đoàn năm 2012.*
5. Quốc hội (2013). *Hiến pháp năm 2013.*
6. Thủ tướng Chính phủ (2020). *Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT-TW ngày 03/9/2020 của Ban Bí thư.*
7. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2020). *Đề án số 668/ĐA-TLĐ ngày 07/7/2020 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành Đề án công đoàn tham gia đào tạo chuyển đổi nghề cho người lao động, giai đoạn 2020 - 2023 và định hướng đến năm 2030.*