

# THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT CHO CÔNG NHÂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH ĐỒNG NAI

BÙI VĂN AN\*

## 1. Thực trạng việc thực hiện chính sách phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân các khu công nghiệp ở Đồng Nai hiện nay

Nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp (KCN) tỉnh Đồng Nai chủ yếu là khu vực nông thôn từ các tỉnh phía Bắc, duyên hải Nam Trung Bộ, đồng bằng sông Cửu Long di chuyển đến. Tổng số lao động làm việc tại các công ty, doanh nghiệp (DN) các KCN trên địa bàn tỉnh hiện nay là 606.960 người, trong đó lao động nữ là 346.732 người; lao động trên 35 tuổi: 217.385 người<sup>1</sup>. Số lượng người nước ngoài ở các DN năm 2022 là 10.163 lao động tại các vị trí công việc, trong đó, công nhân lao động kỹ thuật là 3.013 người<sup>2</sup>.

### *Những kết quả tích cực đạt được*

*Thứ nhất*, các chủ thể thực hiện chính sách phổ biến giáo dục pháp luật (PBGDPL) đã có sự chuyển biến trong nhận thức về công tác bảo đảm PBGDPL cho người dân nói chung, công nhân lao động tại các KCN nói riêng. Việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác PBGDPL đã trở thành mối quan tâm thường xuyên của hầu hết các cấp ủy Đảng, cơ quan nhà nước, đoàn thể. Hoạt động chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra được chú trọng, việc chỉ đạo, phối hợp giữa các ngành, các cấp triển khai rộng khắp trong phạm vi toàn tỉnh. Hệ thống các văn bản mang tính pháp lý, các chương trình, đề án liên quan đến thực hiện nhiệm vụ PBGDPL của trung ương đã được cụ thể hóa phù hợp với tình hình thực tế của địa phương và triển khai thực hiện có hiệu quả.

Giai đoạn từ 2017 - 2021, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội đã chủ trì, phối hợp với

Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Quản lý các KCN tỉnh tổ chức: 73 lớp tập huấn tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động; 31 hội nghị, hội thảo cho 9.809 lượt đơn vị, DN với 15.351 lượt người sử dụng lao động và đại diện công đoàn cơ sở của DN; in ấn cấp phát hơn 5.000 cuốn *Bộ luật Lao động* (mới); 20.000 tờ rơi, tờ gấp; 6.500 cuốn sổ tay tuyên truyền về pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình DN ở các KCN; tổ chức được 100.135 lượt tư vấn cho công nhân các KCN<sup>3</sup>.

*Thứ hai*, quy trình trong thực hiện chính sách PBGDPL cho công nhân các KCN được bảo đảm, trong đó các chủ thể thực hiện chính sách PBGDPL đã thực hiện tốt việc xây dựng, ban hành chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện: các hoạt động thực hiện chính sách PBGDPL cho công nhân các KCN dần dần đi vào nề nếp theo kế hoạch, chương trình cụ thể. Nhiều nội dung pháp luật đã đi vào cuộc sống, đến được với tầng lớp công nhân lao động. Hình thức PBGDPL khá phong phú, kết hợp công tác giáo dục chính trị tư tưởng và các hoạt động động tuyên truyền, vận động khác.

*Thứ ba*, đội ngũ nhân lực thực hiện chính sách PBGDPL cho công nhân lao động được xây dựng, củng cố kiện toàn, tập huấn bồi dưỡng kiến thức pháp luật, nghiệp vụ kỹ năng. Đó là những cán bộ có kiến thức pháp luật, cập nhật được các văn bản pháp luật liên quan đến hoạt động quản lý, chuyên môn, nghiệp

\* NCS, Học viện Khoa học xã hội

vụ, năng lực vận dụng, thi hành pháp luật từng bước được nâng cao rõ rệt. Bên cạnh đó, thực hiện công tác này còn thu hút một lực lượng đông đảo tham gia, như: công tác viên trợ giúp pháp lý, luật sư, tư vấn pháp luật, các phóng viên, biên tập viên các chương trình, chuyên mục pháp luật của các báo đài...

*b. Những hạn chế và nguyên nhân trong thực hiện chính sách phổ biến giáo dục pháp luật*

Một là, đối với các chủ thể thực hiện chính sách PBGDPL cho công nhân tại các KCN. Cụ thể:

(1) Chủ thể là các cơ quan nhà nước. Trong đó, trọng trách chủ yếu do Sở Lao động Thương binh và xã hội, Sở Tư pháp cùng Liên đoàn Lao động tỉnh đảm trách. Mặc dù có sự phân công, phối hợp, giao trách nhiệm thực hiện giữa các chủ thể song sự phối hợp chưa thật sự đồng bộ và thường xuyên, tinh thần quyết tâm trong chỉ đạo, điều hành và thực thi nhiệm vụ chưa cao.

(2) Chủ thể là các DN. Đối với DN, người sử dụng lao động chưa thực sự quan tâm đúng mức đến công tác tuyên truyền, phổ biến các chính sách liên quan đến pháp luật cho công nhân lao động, chưa tạo điều kiện về mặt thời gian, vật chất cũng như trách nhiệm cung cấp các tài liệu để công nhân tìm hiểu, học tập nâng cao trình độ pháp luật.

(3) Công chức chuyên môn, báo cáo viên pháp luật và đội ngũ cán bộ công đoàn, nhóm nòng cốt. Còn hạn chế về kỹ năng, nghiệp vụ, tinh thần nhiệt huyết, cống hiến. Nhiều người trình độ học vấn chưa cao, không có trình độ chuyên môn, chủ yếu thực hiện nhiệm vụ qua kinh nghiệm thực tiễn.

Hai là, về nội dung, hình thức tuyên truyền, chất lượng đội ngũ nhân lực thực hiện chính sách PBGDPL cho công nhân các KCN. Về nội dung tuyên truyền còn nặng về lý luận, chưa có sự phân loại theo đặc điểm của từng DN, từng ngành nghề, lứa tuổi, giới tính, trình độ, điều kiện làm việc của người lao động để lựa chọn nội dung phù hợp. Về hình thức PBGDPL cho công nhân KCN chưa phong phú, thiếu sinh động, còn khô khan, đơn điệu, nặng về trình bày lý thuyết, thiếu tính tương tác chưa sáng tạo. Kết quả khảo sát các ý kiến

đánh giá về đối tượng là báo cáo viên, cán bộ công đoàn, nhân viên pháp chế DN, thành viên nhóm nòng cốt, cho thấy: 37,3% được đánh giá rất tốt; 50,7% được đánh giá tốt và có 15% đánh giá chưa tốt<sup>4</sup>.

Ba là, trong quy trình thực hiện chính sách PBGDPL cho công nhân các KCN. Sự phối hợp giữa các chủ thể thực hiện chính sách còn thiếu tính gắn kết, chia sẻ. Hoạt động kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chính sách PBGDPL cho công nhân các KCN còn hình thức, đơn điệu. Hoạt động kiểm tra, đánh giá thường được thực hiện cùng với việc kiểm tra, đánh giá thực hiện chính sách PBGDPL nói chung...

## 2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, tinh thần trách nhiệm của các chủ thể trong thực hiện chính sách. Các cấp ủy đảng, chính quyền, tổ chức chính trị xã hội và các cơ quan chức năng hữu quan cần nhận thức đầy đủ, sâu sắc về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của PBGDPL đối với công nhân các KCN, đặc biệt trong bối cảnh tình hình hiện nay. Chỉ khi các chủ thể tham gia PBGDPL nhận thức được một cách thấu đáo ý nghĩa của hoạt động này, ý thức trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ mới được nâng lên, từ đó sẽ có những chuyển biến tích cực trong hành động, việc triển khai tổ chức thực hiện các nhiệm vụ trong thực tiễn sẽ bảo đảm tính hiệu quả, thiết thực.

Cùng với đó, nâng cao nhận thức cho công nhân các KCN để họ hiểu được rằng: pháp luật chính là công cụ hữu ích để duy trì sự ổn định và phát triển cho cả cộng đồng; pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân; tạo lập môi trường lành mạnh cho xã hội hoạt động. Pháp luật không chỉ là nghĩa vụ mà còn là quyền và lợi ích chính đáng của mỗi người dân. Các chủ thể thực hiện PBGDPL cần phải có kế hoạch để nâng cao nhận thức, tư duy cho công nhân các KCN, hiểu biết về pháp luật, qua đó biến PBGDPL trở thành nhu cầu tự thân của công nhân.

Thứ hai, xây dựng các chương trình, kế hoạch thực hiện chính sách một cách khoa

học, hợp lý. Căn cứ vào tình hình thực tiễn, điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương, đặc điểm của công nhân lao động trong các KCN, cần xây dựng các chương trình, kế hoạch, đề án về PBGDPL một cách cụ thể, khoa học. Trước khi xây dựng chương trình PBGDPL, các chủ thể PBGDPL cần thực hiện khảo sát các vấn đề liên quan, như: nhu cầu tìm hiểu các nội dung pháp luật của công nhân; các hình thức phương pháp PBGDPL; sự phản hồi về chất lượng, hiệu quả PBGDPL, các kiến nghị liên quan đến hoạt động PBGDPL... Các thông tin thu thập được là cơ sở để phân tích, đánh giá đúng thực trạng, tình hình PBGDPL cho công nhân các KCN. Qua đó, việc xây dựng các chương trình, kế hoạch, dự án sẽ bảo đảm sự phù hợp, hiệu quả.

*Thứ ba*, nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực thực hiện chính sách PBGDPL. Tổ chức xây dựng mạng lưới báo cáo viên, tuyên truyền viên pháp luật theo ngành, theo lĩnh vực để bảo đảm tính chuyên sâu, chuyên nghiệp. Quan tâm huy động những người làm công tác tư vấn pháp luật, trợ giúp pháp lý tham gia vào PBGDPL để nâng cao hiệu quả, tạo cơ sở tiến tới xã hội hóa hoạt động PBGDPL. Đặc biệt, chú trọng đào tạo, xây dựng cán bộ biết tiếng dân tộc thiểu số và tiếng nước ngoài tạo nguồn báo cáo viên, tuyên truyền viên cơ hữu làm công tác PBGDPL cho công nhân là người đồng bào dân tộc thiểu số và người nước ngoài tại các KCN trên địa bàn tỉnh. Nguồn nhân lực PBGDPL phải được đào tạo, bồi dưỡng toàn diện về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn pháp lý, đạo đức, kỹ năng nghiệp vụ PBGDPL, trong đó chú trọng kiến thức pháp luật và kỹ năng, nghiệp vụ, rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ làm công tác PBGDPL.

*Thứ tư*, đổi mới hình thức PBGDPL cho công nhân tại các KCN. Đổi mới hình thức phải linh hoạt, sáng tạo, kết hợp có hiệu quả các hình thức PBGDPL. Tập trung nghiên cứu, sử dụng những phương pháp có sức hút, phù hợp nhất với công nhân KCN. Tiếp tục phát huy một số mô hình đã tạo được những

hiệu ứng tích cực, hiệu quả trong thời gian qua, như: Ngày pháp luật, tháng công nhân... Bên cạnh đó, cần có biện pháp khai thác và sử dụng hiệu quả các hình thức PBGDPL mới gắn với ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng mạng xã hội, nhất là facebook, zalo; trang thông tin PBGDPL, phần mềm tìm hiểu pháp luật; hỏi đáp pháp luật qua mạng trực tuyến... để nâng cao hiệu quả hoạt động PBGDPL đối với công nhân.

*Thứ năm*, gia tăng mức độ tham gia phối hợp giữa các chủ thể thực hiện chính sách. Hoạt động PBGDPL được Đảng ta xác định là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, huy động sự vào cuộc của tất cả các cơ quan, tổ chức, cá nhân. Mỗi cơ quan, đơn vị đều căn cứ chức năng, vai trò riêng đã được pháp luật quy định để tham gia vào quá trình thực hiện PBGDPL, hướng tới mục tiêu chung để đạt kết quả cao nhất, tránh chồng chéo, trùng lặp nhiệm vụ gây lãng phí thời gian, nguồn lực. Mỗi chủ thể cần phát huy trách nhiệm, vai trò của mình, nêu cao tính độc lập, tự giác, tính liên kết, hợp tác hiệu quả, không đùn đẩy trách nhiệm cho nhau. Tăng cường sự phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các cơ quan, tổ chức vừa là một trong những giải pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động PBGDPL, đồng thời cũng là yêu cầu cần phải bảo đảm thực hiện theo quy định pháp luật hiện hành □

**Chú thích:**

1. Báo cáo số 130/BC-KCNĐN ngày 12/11/2021 của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai về tổng kết công tác năm 2021, phương hướng nhiệm vụ năm 2022.

2. Báo cáo số 06/BC-KCNĐN ngày 14/01/2022 của Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai về tình hình sử dụng lao động tại các Khu công nghiệp năm 2021.

3. Báo cáo số 267/BC-LĐT BXH ngày 23/7/2021 của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai về tổng kết Đề án tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2017 - 2021.

4. Số liệu được trích từ kết quả khảo sát của tác giả từ năm 2022.