

Truyền thông chính sách trong phản biện xã hội của Công đoàn Hà Nội: Tiếp cận công tác tư tưởng

Ngày nhận bài: 23/04/2026 | Ngày phản biện: 10/05/2026 | Ngày xuất bản: 08/07/2026

Tác giả: Trần Thị Thanh (Trường Đại học Công đoàn)

Tóm tắt: Bài viết phân tích truyền thông chính sách trong phản biện xã hội của Công đoàn Hà Nội từ góc độ công tác tư tưởng. Trên cơ sở phân tích tài liệu chính sách, tham chiếu số liệu thứ cấp và minh chứng tại Hà Nội, bài viết làm rõ quá trình tổ chức thông tin qua bốn khâu: xây dựng luận cứ; chuyển tải thông tin; thu thập, xử lý phản hồi; thông tin về kết quả tiếp thu, giải trình. Bài viết đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả truyền thông chính sách, góp phần phát huy vai trò đại diện của Công đoàn và sự tham gia thực chất của người lao động.

9 1. Đặt vấn đề

Phản biện xã hội là một phương thức để các tổ chức chính trị - xã hội tham gia vào quá trình xây dựng chủ trương, chính sách, pháp luật. Theo Quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 217-QĐ/TW, phản biện xã hội là việc “nhận xét, đánh giá, nêu chính kiến, kiến nghị đối với dự thảo các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước” (Quyết định số 217-QĐ/TW, 2013, Điều 1, khoản 2). Đối với tổ chức Công đoàn, hoạt động này gắn trực tiếp với chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động. Vì vậy, phản biện xã hội của Công đoàn không chỉ là góp ý văn bản, mà còn là cách Công đoàn đưa tiếng nói từ cơ sở vào quá trình chính sách, nhất là đối với các vấn đề lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, điều kiện làm việc và quan hệ lao động.

Cơ sở chính trị - pháp lý cho phản biện xã hội của Công đoàn ngày càng rõ. Chỉ thị số 18-CT/TW yêu cầu phát huy vai trò, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội (Chỉ

thị số 18-CT/TW, 2022). Nghị quyết số 27-NQ/TW đặt hoạt động này trong yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam (Nghị quyết số 27-NQ/TW, 2022). Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 quy định quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong tham gia ý kiến, phản biện xã hội đối với các dự thảo văn bản, chương trình, dự án, đề án liên quan trực tiếp đến đoàn viên công đoàn, người lao động (Luật Công đoàn, 2024, Điều 17). Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 64/2025/QH15 cũng xác định phản biện xã hội được thực hiện trong thời gian tổ chức soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật (Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, 2025, Điều 6, khoản 1).

Trong thực tiễn, Công đoàn Hà Nội là trường hợp có ý nghĩa nghiên cứu vì hoạt động trên địa bàn Thủ đô, nơi tập trung đông đoàn viên, người lao động và nhiều loại hình quan hệ lao động. Hà Nội vừa là trung tâm chính trị, hành chính quốc gia, vừa là địa bàn có quan hệ lao động đa dạng, bao gồm khu vực hành chính, sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài nhà nước và các khu công nghiệp (Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội, 2024). Đáng chú ý, để chuẩn bị Hội nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội gặp gỡ, đối thoại với công nhân lao động Thủ đô năm 2026, Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội đã phát phiếu lấy ý kiến rộng rãi tại các công đoàn cơ sở và tiếp nhận hơn 600 ý kiến, kiến nghị của công nhân lao động (Thanh Hà, 2026). Điều này đặt ra yêu cầu Công đoàn Hà Nội phải tổ chức tốt quá trình thu thập, xử lý và chuyển hóa ý kiến từ cơ sở thành luận cứ phản biện chính sách.

Từ góc độ công tác tư tưởng, phản biện xã hội của Công đoàn không chỉ là hoạt động pháp lý hay hành chính. Đó còn là quá trình giúp đoàn viên, người lao động hiểu đúng vấn đề chính sách, nhận thức rõ quyền và trách nhiệm tham gia, từ đó mạnh dạn nêu ý kiến đối với những nội dung liên quan trực tiếp đến đời sống và việc làm của mình. Bài viết sử dụng truyền thông chính sách như một cách tiếp cận để phân tích quá trình tổ chức thông tin trong phản biện xã hội của Công đoàn Hà Nội. Truyền thông chính sách ở đây không được xem là lĩnh vực ngang hàng với công tác tư tưởng, mà là một góc tiếp cận để làm rõ cách công tác tư tưởng được triển khai thông qua việc xây dựng nội dung phản biện, chuyển tải thông tin, thu thập phản hồi và thông tin trở lại về kết quả tiếp thu, giải trình.

Trên cơ sở đó, bài viết tập trung trả lời câu hỏi: truyền thông chính sách trong phản biện xã hội của Công đoàn Hà Nội, nhìn từ công tác tư tưởng, đang được tổ chức như thế nào và cần hoàn thiện ở những khâu nào?

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng cách tiếp cận định tính, chủ yếu dựa trên phương pháp phân tích tài liệu, kết hợp tham chiếu chọn lọc số liệu thứ cấp và minh chứng thực tiễn. Đối tượng nghiên cứu là quá trình tổ chức truyền thông chính sách trong phản biện xã hội của Công đoàn Hà Nội, được xem xét từ góc độ công tác tư tưởng. Phạm vi phân tích tập trung vào các hoạt động liên quan đến phản biện xã hội, lấy ý kiến, tổng hợp kiến nghị và đối thoại với công nhân lao động Thủ đô, trong bối cảnh các quy định mới về Công đoàn và xây dựng văn bản quy phạm pháp luật được ban hành.

Nguồn tài liệu được sử dụng gồm bốn nhóm. Nhóm thứ nhất là các văn bản chính trị - pháp lý về giám sát, phản biện xã hội và quyền, trách nhiệm của Công đoàn, như Quyết định số 217-QĐ/TW, Chỉ thị số 18-CT/TW, Nghị quyết số 27-NQ/TW, Luật Công đoàn năm 2024 và Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2025. Nhóm thứ hai là tài liệu lý luận về công tác tư tưởng, dùng để xác lập cơ sở tiếp cận và các yếu tố phân tích. Nhóm thứ ba là báo cáo, sổ tay nghiệp vụ và số liệu khảo sát thuộc đề tài khoa học cấp Tổng Liên đoàn, được sử dụng như dữ liệu thứ cấp nhằm nhận diện một số vấn đề chung của hệ thống Công đoàn, không dùng để khái quát riêng cho Công đoàn Hà Nội. Nhóm thứ tư là minh chứng thực tiễn từ Hà Nội, gồm báo cáo của Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội và thông tin về hoạt động lấy ý kiến, đối thoại với công nhân lao động Thủ đô năm 2026.

Quy trình phân tích gồm ba bước. Bước một, hệ thống hóa cơ sở chính trị - pháp lý và cơ sở lý luận về công tác tư tưởng, phản biện xã hội và truyền thông chính sách. Bước hai, mã hóa tài liệu theo bốn khâu: xây dựng luận cứ; chuyển tải thông tin; thu thập, xử lý phản hồi; thông tin về kết quả tiếp thu, giải trình. Bước ba, đối chiếu minh chứng Hà Nội với dữ liệu thứ cấp của hệ thống Công đoàn để nhận diện nền tảng, hạn chế và đề xuất giải pháp.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Cơ sở và khung phân tích truyền thông chính sách trong phản biện xã hội của Công đoàn

Từ góc độ công tác tư tưởng, phản biện xã hội có ý nghĩa ở chỗ gắn định hướng nhận thức với phát huy vai trò làm chủ của đoàn viên, người lao động. Có thể hiểu công tác tư tưởng là hoạt động tác động có mục đích của chủ thể nhằm hình thành, phát triển và truyền bá hệ tư tưởng, qua đó định hướng đời sống tinh thần xã hội, cổ vũ con người hành động phù hợp với mục tiêu chính trị nhất định. Xét về cấu trúc, công tác tư tưởng gồm nhiều yếu tố có quan hệ với nhau như chủ thể, đối tượng, khách thể, mục đích, nội dung, phương pháp, hình thức, phương tiện và hiệu quả. Xét về hình thái triển khai, công tác tư tưởng có thể được nhận diện qua ba hình thái cơ bản là công tác lý luận, công tác tuyên truyền và công tác cổ động, gắn với các quá trình hình thành, truyền bá và hiện thực hóa tư tưởng trong đời sống xã hội (Lương Khắc Hiếu, 2017).

Trong phản biện xã hội của Công đoàn, các yếu tố trên được thể hiện khá rõ. Chủ thể truyền thông là tổ chức Công đoàn các cấp, trong đó có Liên đoàn Lao động thành phố, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở. Nội dung truyền thông là các vấn đề chính sách liên quan đến quyền, lợi ích của đoàn viên, người lao động. Đối tượng tiếp nhận thông tin không chỉ là đoàn viên, người lao động, mà còn gồm cán bộ Công đoàn, cơ quan soạn thảo văn bản, cơ quan tiếp nhận phản biện và các chủ thể phối hợp. Kênh truyền thông có thể là hội nghị, hội thảo, đối thoại trực tiếp, văn bản lấy ý kiến, khảo sát trực tuyến, website, mạng xã hội và sinh hoạt công đoàn ở cơ sở. Hiệu quả truyền thông được xem xét qua mức độ tiếp cận thông tin, mức độ tham gia góp ý, chất lượng ý kiến phản biện, mức độ tiếp thu, giải trình và việc thông tin lại kết quả.

Từ đó, có thể phân tích truyền thông chính sách trong phản biện xã hội của Công đoàn qua bốn khâu. Thứ nhất là xây dựng nội dung và luận cứ phản biện, tức là nghiên cứu dự thảo chính sách, nhận diện vấn đề liên quan đến người lao động, thu thập thông tin và hình thành nội dung góp ý. Thứ hai là chuyển tải thông tin và luận cứ phản biện đến đoàn viên, người lao động và các cơ quan, tổ chức liên quan. Thứ ba là thu thập, xử lý phản hồi từ cơ sở, chuyển những phản ánh phân tán thành thông tin có thể sử dụng trong phản biện chính sách. Thứ tư là thông tin trở lại về kết quả tiếp thu, giải

trình, giúp người lao động biết ý kiến của mình được xử lý như thế nào. Bốn khâu này có quan hệ chặt chẽ với nhau; khâu trước tạo điều kiện cho khâu sau, còn thông tin phản hồi sau phản biện lại giúp cải thiện chất lượng phản biện trong những lần tiếp theo.

3.2. Thực trạng truyền thông chính sách trong phản biện xã hội của Công đoàn Hà Nội

Ở khâu xây dựng nội dung và luận cứ phản biện, thực tiễn đối thoại năm 2026 cho thấy Công đoàn Hà Nội đã bước đầu chuyển hóa kiến nghị của công nhân lao động thành các vấn đề chính sách cụ thể. Một số nội dung được xác định khá rõ như vướng mắc trong thực hiện hồ sơ bảo hiểm xã hội điện tử, nhu cầu trường học cho con công nhân, hỗ trợ người lao động bị tai nạn lao động, đào tạo kỹ năng số và phát triển nhà ở xã hội cho công nhân lao động (Cổng thông tin điện tử thành phố Hà Nội, 2026). Nhóm kiến nghị về y tế, chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và an toàn thực phẩm cũng được trình bày bằng các ví dụ cụ thể như đề nghị nâng cấp Bệnh viện Đa khoa Gia Lâm lên quy mô 500 giường bệnh, xem xét bất cập trong bảo lưu thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp, đơn giản hóa thủ tục để người lao động bị tai nạn lao động được hưởng chế độ và áp dụng mã QR truy xuất nguồn gốc thực phẩm (Kiều Vũ, 2026).

Ở bình diện hệ thống Công đoàn, khảo sát thuộc đề tài cấp Tổng Liên đoàn cho thấy chất lượng lập luận chính sách vẫn là vấn đề cần chú ý, khi chỉ 13,9% cán bộ được khảo sát đánh giá văn bản phản biện có hàm lượng phân tích cao, trong khi 67,5% cho biết còn thiếu kỹ năng viết lập luận chính sách (Phan Thị Thanh Huyền, 2025a). Những dữ liệu này không dùng để kết luận riêng cho Hà Nội, nhưng cho thấy yêu cầu nâng cao năng lực chuyển hóa phản ánh từ cơ sở thành luận cứ chính sách là vấn đề có tính hệ thống.

Ở khâu chuyển tải thông tin và luận cứ phản biện, Công đoàn đã có nền tảng là các kênh quen thuộc như hội nghị, văn bản lấy ý kiến, tuyên truyền trực tiếp và đối thoại. Kết quả khảo sát cấp Tổng Liên đoàn cho thấy hội nghị lấy ý kiến và văn bản lấy ý kiến từ Công đoàn cấp dưới là những hình thức được cán bộ Công đoàn lựa chọn với tỷ lệ rất cao (Phan Thị Thanh Huyền, 2025b). Đối với Hà Nội, việc phát phiếu lấy ý kiến tại

các công đoàn cơ sở trước Hội nghị đối thoại năm 2026 cho thấy kênh chính thức vẫn giữ vai trò quan trọng trong thu thập và tổng hợp ý kiến từ cơ sở (Thanh Hà, 2026). Tuy vậy, từ góc độ truyền thông chính sách, các kênh này cần được bổ sung bằng những hình thức linh hoạt hơn như khảo sát trực tuyến, mã QR góp ý, nhóm thông tin nội bộ, biểu mẫu ngắn hoặc đối thoại chuyên đề theo nhóm vấn đề.

Ở khâu thu thập, xử lý phản hồi từ cơ sở, thực tiễn chuẩn bị Hội nghị đối thoại năm 2026 cho thấy Công đoàn Hà Nội đã chú trọng tổ chức lấy ý kiến trước khi diễn ra đối thoại chính thức. Trong gần hai tháng chuẩn bị hội nghị, Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội đã phát phiếu lấy ý kiến rộng rãi tại các công đoàn cơ sở và tiếp nhận hơn 600 ý kiến, kiến nghị của công nhân lao động, tập trung vào 5 nhóm vấn đề chính (Thanh Hà, 2026). Điều này cho thấy kênh thu thập ý kiến từ cơ sở đã được triển khai theo hướng chủ động hơn. Tuy nhiên, yêu cầu tiếp theo không chỉ là thu nhận được nhiều ý kiến, mà còn là phân loại, kiểm chứng và chuyển hóa các ý kiến đó thành kiến nghị có căn cứ, xác định rõ cơ quan có thẩm quyền, mức độ cấp thiết, căn cứ pháp lý và khả năng chuyển hóa từng nhóm ý kiến thành nội dung phản biện chính sách.

Ở khâu thông tin về kết quả tiếp thu, giải trình, Công đoàn có cơ sở pháp lý và nghiệp vụ để theo dõi, yêu cầu phản hồi. Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 quy định ý kiến phản biện xã hội của Công đoàn được nghiên cứu tiếp thu, giải trình theo quy định của pháp luật (Luật Công đoàn, 2024, Điều 17, khoản 1). Sổ tay hướng dẫn kỹ năng phản biện xã hội của Công đoàn Việt Nam cũng nhấn mạnh việc theo dõi, giám sát tiếp thu, thông báo kết quả, rút kinh nghiệm và báo cáo định kỳ sau phản biện (Phan Thị Thanh Huyền, 2025c). Thực tiễn đối thoại năm 2026 tại Hà Nội cho thấy yêu cầu này đã được đặt ra rõ hơn khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội đề nghị các sở, ngành tiếp thu đầy đủ ý kiến, xử lý nội dung thuộc thẩm quyền, đồng thời tổng hợp kiến nghị vượt thẩm quyền để báo cáo Thành phố và kiến nghị Trung ương xem xét (Thanh Hà, 2026).

Tại hội nghị, đại diện một số sở, ngành cũng đã trao đổi, giải đáp các vấn đề liên quan đến bảo hiểm xã hội điện tử, trường học cho con công nhân, đào tạo kỹ năng số, hỗ trợ tai nạn lao động và phát triển nhà ở xã hội (Cổng thông tin điện tử thành phố Hà Nội, 2026). Tuy nhiên, ở bình diện hệ thống Công đoàn, khảo sát vẫn ghi nhận trường hợp cán bộ Công đoàn không nhận được trả lời về ý kiến phản biện (Phan Thị Thanh

Huyền, 2025b); đồng thời đa số đoàn viên, người lao động mong muốn được công khai kết quả tiếp thu hoặc không tiếp thu ý kiến của mình (Phan Thị Thanh Huyền, 2025a). Vì vậy, Công đoàn Hà Nội cần tiếp tục theo dõi quá trình xử lý kiến nghị và thông tin lại rõ hơn cho đoàn viên, người lao động.

Nhìn chung, các minh chứng từ Hà Nội năm 2026 cho thấy Công đoàn Hà Nội đã có nỗ lực tổ chức lấy ý kiến, tổng hợp kiến nghị và thúc đẩy đối thoại giữa người lao động với lãnh đạo Thành phố. Tuy nhiên, các khâu vẫn cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng đồng bộ hơn: nâng cao chiều sâu lập luận chính sách; kết hợp tốt hơn giữa kênh chính thức và kênh linh hoạt; tăng năng lực phân loại, kiểm chứng, xử lý phản hồi và tổ chức rõ hơn việc thông tin lại kết quả xử lý ý kiến cho người lao động.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả truyền thông chính sách trong phản biện xã hội của Công đoàn Hà Nội

Trước hết, Công đoàn Hà Nội cần nâng cao chất lượng xây dựng nội dung và luận cứ phản biện. Mỗi nội dung phản biện nên được chuẩn bị theo hướng xác định rõ vấn đề chính sách, nhóm lao động chịu tác động, căn cứ pháp lý, căn cứ thực tiễn và kiến nghị điều chỉnh. Với các vấn đề phức tạp, cần huy động chuyên gia pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, tiền lương, an toàn vệ sinh lao động, nhà ở công nhân và quan hệ lao động để hỗ trợ phân tích. Điều này giúp ý kiến phản biện không dừng ở phản ánh hiện tượng, mà trở thành thông điệp chính sách có căn cứ và có khả năng thuyết phục cơ quan có thẩm quyền.

Thứ hai, cần thiết kế thông điệp truyền thông phù hợp với từng nhóm đối tượng. Với đoàn viên, người lao động, thông tin về dự thảo chính sách và nội dung cần góp ý nên được trình bày ngắn gọn, dễ hiểu, gắn với quyền lợi cụ thể. Công đoàn có thể sử dụng bản tóm tắt ngắn, câu hỏi gợi ý, tình huống minh họa hoặc phiếu góp ý theo từng nhóm vấn đề. Với cơ quan soạn thảo và cơ quan tiếp nhận phản biện, thông tin cần được trình bày dưới dạng ý kiến có căn cứ, có dữ liệu, có phân tích tác động và có kiến nghị rõ ràng.

Thứ ba, cần kết hợp tốt hơn giữa kênh truyền thông chính thức và kênh truyền thông linh hoạt. Hội nghị, đối thoại trực tiếp và văn bản lấy ý kiến vẫn cần thiết vì bảo đảm tính chính thức của phản biện xã hội. Tuy nhiên, các kênh này cần được bổ sung bằng

khảo sát trực tuyến, mã QR góp ý, nhóm thông tin nội bộ, biểu mẫu ngắn và kênh góp ý ẩn danh. Các kênh ẩn danh tạo “không gian an toàn”, giúp bảo mật thông tin người góp ý, giảm tâm lý e ngại bị bất lợi trong quan hệ lao động; đồng thời phù hợp với yêu cầu không cản trở, phân biệt đối xử vì hoạt động công đoàn và bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn theo Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 (Luật Công đoàn, 2024, Điều 10, Điều 27). Bên cạnh đó, cần phát huy đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên theo Hướng dẫn số 24/HD-LĐLĐ năm 2025 để vừa giải thích chính sách, vừa hỗ trợ thu nhận và phân loại ý kiến từ cơ sở (Hướng dẫn số 24/HD-LĐLĐ, 2025).

Thứ tư, cần tăng năng lực xử lý phản hồi từ cơ sở. Ý kiến của đoàn viên, người lao động thường phong phú nhưng không phải ý kiến nào cũng có sẵn căn cứ pháp lý hoặc được diễn đạt theo ngôn ngữ chính sách. Vì vậy, Công đoàn Hà Nội nên có đầu mối hoặc nhóm cán bộ phụ trách xử lý thông tin phản biện, có nhiệm vụ phân loại ý kiến theo nhóm vấn đề, đối chiếu quy định pháp luật, kiểm chứng dữ liệu thực tiễn và xây dựng kiến nghị phù hợp. Đây là điều kiện để tiếng nói từ cơ sở được chuyển hóa thành luận cứ phản biện có chất lượng.

Thứ năm, cần coi thông tin trở lại về kết quả tiếp thu, giải trình là một khâu bắt buộc của truyền thông chính sách. Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 quy định ý kiến phản biện xã hội của Công đoàn được nghiên cứu tiếp thu, giải trình theo quy định của pháp luật (Luật Công đoàn, 2024, Điều 17, khoản 1). Vì vậy, sau khi gửi ý kiến phản biện, Công đoàn Hà Nội cần theo dõi quá trình tiếp thu, giải trình và thông tin lại cho đoàn viên, người lao động bằng hình thức phù hợp. Trong văn bản phản biện hoặc quy chế phối hợp, Công đoàn có thể đề nghị cơ quan tiếp nhận phản biện phản hồi bằng văn bản chính thức, gửi lại cho tổ chức Công đoàn, đồng thời công khai kết quả phù hợp trên cổng thông tin hoặc kênh thông tin nội bộ. Thời hạn phản hồi cũng cần được xác định rõ, chẳng hạn trong vòng 15 ngày sau khi văn bản chính thức được ban hành hoặc trước khi dự thảo được trình thông qua. Nội dung thông tin lại cần nêu rõ: nhóm ý kiến nào đã được tiếp thu; nhóm ý kiến nào chưa được tiếp thu; lý do chưa tiếp thu và Công đoàn có tiếp tục kiến nghị hay không.

4. Kết luận

Phản biện xã hội của Công đoàn là phương thức quan trọng để đưa tiếng nói của đoàn viên, người lao động vào quá trình xây dựng và hoàn thiện chính sách. Đối với Công đoàn Hà Nội, hoạt động này càng có ý nghĩa trong bối cảnh địa bàn Thủ đô có quan hệ lao động đa dạng và nhiều vấn đề chính sách phát sinh từ thực tiễn cơ sở.

Bài viết tiếp cận truyền thông chính sách như một cách phân tích quá trình tổ chức thông tin trong phản biện xã hội của Công đoàn từ góc độ công tác tư tưởng. Theo cách tiếp cận này, phản biện xã hội gồm bốn khâu có quan hệ chặt chẽ với nhau: xây dựng nội dung và luận cứ phản biện; chuyển tải thông tin và luận cứ phản biện; thu thập, xử lý phản hồi; thông tin trở lại về kết quả tiếp thu, giải trình.

Kết quả phân tích cho thấy Công đoàn Hà Nội đã có nền tảng về kênh truyền thông, hình thức lấy ý kiến và hoạt động đối thoại, nhưng vẫn cần nâng cao chất lượng luận cứ, mở rộng kênh phản hồi, tăng năng lực xử lý ý kiến và thông tin trở lại rõ hơn. Về mặt lý luận, điều này gợi mở yêu cầu chuyển từ tuyên truyền chính sách một chiều sang truyền thông chính sách hai chiều, trong đó Công đoàn không chỉ truyền đạt mà còn tiếp nhận, xử lý và chuyển hóa phản hồi của người lao động thành luận cứ chính sách./.

Tài liệu tham khảo

- Chỉ thị về phát huy vai trò, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội (Số 18-CT/TW, 2022). Ban Bí thư.
- Cổng thông tin điện tử thành phố Hà Nội. (2026, ngày 29 tháng 5). Tăng an sinh, phát triển nhà ở, đào tạo kỹ năng số cho công nhân lao động Thủ đô. <https://hanoi.gov.vn/tin-tuc-su-kien-noi-bat/tang-an-sinh-phat-trien-nha-o-dao-tao-ky-nang-so-cho-cong-nhan-lao-dong-thu-do-4260529182316137.htm>
- Hướng dẫn về công tác tuyên truyền miệng và củng cố, kiện toàn hoạt động báo cáo viên, tuyên truyền viên (Số 24/HD-LĐLĐ, 2025). Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội.
- Kiều Vũ. (2026, ngày 29 tháng 5). Người lao động kiến nghị về Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp. Lao Động. <https://laodong.vn/ldld-tphn/nguoi-lao-dong-kien-nghi-ve-bao-hiem-xa-hoi-bao-hiem-that-nghiep-1710241.lido>
- Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội. (2024). Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm 2024. Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội.
- Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật (Số 64/2025/QH15, 2025). Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
- Luật Công đoàn (Số 50/2024/QH15, 2024). Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

8. Lương Khắc Hiếu. (Chủ biên). (2017). Cơ sở lý luận công tác tư tưởng của Đảng Cộng sản Việt Nam. Nhà xuất bản Lý luận chính trị, tr. 20–28, 33.
9. Nghị quyết về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới (Số 27-NQ/TW, 2022). Ban Chấp hành Trung ương.
10. Phan Thị Thanh Huyền. (Chủ nhiệm). (2025a). Phản biện xã hội của tổ chức Công đoàn Việt Nam (Báo cáo tổng hợp kết quả đề tài khoa học cấp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Mã số ĐT.XH/TLĐ.2024.01). Công đoàn Trường Đại học Thủy lợi, tr. 136–139, 172.
11. Phan Thị Thanh Huyền. (Chủ nhiệm). (2025b). Báo cáo kết quả điều tra, khảo sát đề tài “Phản biện xã hội của tổ chức Công đoàn Việt Nam” (Mã số ĐT.XH/TLĐ.2024.01). Công đoàn Trường Đại học Thủy lợi, tr. 9, 95.
12. Phan Thị Thanh Huyền. (Chủ nhiệm). (2025c). Sổ tay hướng dẫn kỹ năng phản biện xã hội của Công đoàn Việt Nam (Thuộc khuôn khổ đề tài khoa học cấp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam “Phản biện xã hội của tổ chức Công đoàn Việt Nam”, Mã số ĐT.XH/TLĐ.2024.01). Công đoàn Trường Đại học Thủy lợi, tr. 20–22.
13. Quyết định về việc ban hành Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội (Số 217-QĐ/TW, 2013). Bộ Chính trị.
14. Thanh Hà. (2026, ngày 29 tháng 5). Không đánh đổi an sinh xã hội, quyền lợi chính đáng của người lao động lấy tăng trưởng đơn thuần. Nhân Dân. <https://nhandan.vn/khong-danh-doi-an-sinh-xa-hoi-quyen-loi-chinh-dang-cua-nguoi-lao-dong-lay-tang-truong-don-thuan-post965733.html>