## MỘT SỐ YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN GIÁO DỤC PHÁP LUẬT CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

Cũng như các dạng hoạt động xã hội khác, hoạt động giáo dục pháp luật (GDPL) cho người lao động (NLĐ) luôn chịu sự tác động, ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm các yếu tố chủ quan và các yếu tố khách quan. Hai yếu tố này có quan hệ mật thiết, gắn bó chặt chẽ, hữu cơ với nhau. Các yếu tố này có tác động tích cực nhưng cũng có thể là tác động tiêu cực đến quá trình GDPL. Việc phân tích thấu đáo sự ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan và khách quan, khía cạnh tích cực và tiêu cực đến công tác GDPL cho NLĐ là cơ sở khoa học, thực tiễn để xây dựng các giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác này.

### 1. Sự tác động của bối cảnh hội nhập và các hiệp định thương mại tự do, hiệp định thương mại thế hệ mới

Kết quả đầu tiên của tiến trình thực hiện các chủ trương mới của Đảng về hội nhập kinh tế quốc tế chính là Hiệp định Đối tác chiến lược toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) được Quốc hội Việt Nam chính thức thông qua và có hiệu lực từ tháng 1/2019. Tiếp đến, ngày 30/6/2019, để thực hiện các chủ trương của Nghị quyết số 06-NQ/TW, đó là việc ký kết Hiệp định Thương mại tự do (FTA) Việt Nam - EU (EVFTA). Ngày 30 tháng 3 năm 2020, Hội đồng Châu Âu cũng đã phê duyệt Hiệp định EVFTA và đã gửi công hàm thông báo với Việt Nam vào ngày 24/4/2020 về việc EU đã hoàn tất thủ tục pháp lý cuối cùng theo quy trình phê chuẩn nội bộ của mình; Ngày 08/6/2020 Quốc hội Việt Nam đã bỏ phiếu phê chuẩn Hiệp định EVFTA với tỷ lệ 100% số đại biểu có mặt và Hiệp định có hiệu lực vào ngày 01/8/2020. Như vậy, Việt Nam đứng trước những cơ hội và thách thức như việc mở rộng thị trường xuất khẩu được coi như là một chiến lược dài hạn nhằm giúp doanh nghiệp Việt Nam tham gia sâu vào chuỗi giá trị khu vực, nâng cao năng lực sản xuất, xuất khẩu và cạnh tranh. Đồng thời, giúp doanh nghiệp Việt Nam cọ xát hơn nữa với thế giới bên ngoài, có điều kiện để phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh và khẳng định vị thế mới của mình trên trường quốc tế. Điều này đặc biệt có ý nghĩa khi mà những lợi thế cạnh tranh như giá nhân công rẻ, lợi thế tài nguyên hiện đã dần bị thu hẹp, không có tính bền vững trong khi những yếu tố như thương hiệu, chất lượng sản phẩm cần một chiến lược phát triển và thời gian. EVFTA là một FTA thế hệ mới, mang lại nhiều tác động tích cực đến nhiều mặt của nền kinh tế Việt Nam, qua đó đều có tác động đến tăng trưởng xuất nhập khẩu của Việt Nam sang thị trường Liên minh châu Âu (EU) như: mở cửa thị trường EU cho hàng hóa Việt Nam; thu hút đầu tư, phát triển sản xuất trong nước; phát triển công nghiệp hỗ trợ; chuyển dịch cơ cấu sản xuất, xuất khẩu; tạo thêm việc làm, nâng cao năng suất lao động,…[1]. Với những cơ hội như vậy và không ít những thách thức, đòi hỏi các doanh nghiệp phải nỗ lực, cụ thể là NSDLĐ, NLĐ trang bị cho mình các thông tin, kiến thức pháp luật, kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao năng lực, tạo môi trường tốt để có thể thu hút các nhà đầu tư trong nước và quốc tế. Trách nhiệm của các chủ thể GDPL trang bị những kiến thức pháp luật cần thiết cho NLĐ để họ có thể tạo dựng được cơ hội của mình, phát huy năng lực để đáp ứng được yêu cầu công việc và sự cạnh tranh của thị trường lao động ngày càng cao.

***2. Yếu tố hệ thống pháp luật liên quan đến giáo dục pháp luật nói chung và giáo dục pháp luật cho người lao động nói riêng***

Nền tảng pháp lý vững mạnh là yếu tố quan trọng đảm bảo GDPL cho NLĐ được triển khai thông suốt và hiệu quả trong thực tế. Công tác GDPL sẽ được triển khai thuận lợi hơn rất nhiều nếu như luôn có một hệ thống pháp luật minh bạch, rõ ràng, khả thi, không chồng chéo, mâu thuẫn. Hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay đồ sộ, tuy nhiên còn thiếu tính thiếu đồng bộ, chồng chéo, mâu thuẫn, thiếu ổn định và tính khả thi chưa cao, chưa đạt đến tầm của một hệ thống pháp luật phục vụ kiến tạo phát triển [2, tr. 1]. Thực trạng của hệ thống pháp luật này đã ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình tổ chức thực hiện GDPL nói chung và NLĐ nói riêng; một hệ thống pháp luật như vậy, đối với công chức việc tìm hiểu pháp luật, áp dụng pháp luật còn khó khăn thì NLĐ sẽ còn khó khăn hơn trong tiếp cận với pháp luật và chỉ đề cập riêng tới nhóm quy định pháp luật liên quan trực tiếp đến cuộc sống của NLĐ.

Đối với hệ thống quy định pháp luật về GDPL nói chung và những quy định về GDPL nói riêng cho NLĐ, hiện nay tương đối đầy đủ. Thể chế công tác PBGDPL đã được ban hành theo hướng đề cao trách nhiệm tự nghiên cứu, học tập pháp luật của công dân, nhà nước tạo mọi điều kiện thuận lợi cho công dân tìm hiểu pháp luật; quy định rõ trách nhiệm của các bộ ngành, địa phương trong công tác PBGDPL; xây dựng các thiết chế và nguồn nhân lực, các điều kiện đảm bảo để hỗ trợ cho công tác này. Vì vậy, đã góp phần đưa công tác GDPL nói chung và GDPL cho NLĐ nói riêng được triển khai thống nhất, sâu rộng trên toàn quốc.

***3. Yếu tố về chương trình, kế hoạch, công tác tổ chức giáo dục pháp luật cho người lao động***

Yếu tố về chương trình, kế hoạch, công tác tổ chức GDPL cho NLĐ giữ một vai trò vô cùng quan trọng tạo nên sự thành công của công tác GDPL. Công tác GDPL chỉ được tổ chức hiệu quả khi bắt nguồn trên cơ sở có kế hoạch, chương trình GDPL khả thi, có mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, phân công trách nhiệm thực hiện cụ thể, rõ ràng và được bố trí nguồn lực thực hiện. Điều này tránh cho công tác GDPL triển khai không có định hướng, không trọng tâm, trọng điểm, không phù hợp với định hướng của cấp trên và phù hợp với yêu cầu của NLĐ, tình hình thực tiễn của từng đối tượng, địa bàn.

Chủ trương, định hướng, thể chế, chính sách cơ bản đúng hướng và phù hợp với thực tiễn nhưng sẽ không thể triển khai GDPL đi vào thực tiễn thành công nếu như công tác tổ chức GDPL triển khai hình thức, thiếu trách nhiệm của các chủ thể... Vì vậy, tổ chức GDPL cho NLĐ là một trong những yếu tố quan trọng nhất, ảnh hưởng, tác động trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả của công tác GDPL cho NLĐ trong doanh nghiệp. Nếu tổ chức GDPL được không nhận được sự quan tâm của các cấp ủy đảng, chính quyền, ban ngành, đoàn thể, chủ thể GDPL, không có nhận thức và tư duy đúng đắn, bám sát nhu cầu của cuộc sống; nội dung pháp luật được lựa chọn không phù hợp với nhu cầu của đối tượng được GDPL; hình thức GDPL triển khai hời hợt, không trọng tâm, trọng điểm, không phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh, nhận thức, môi trường sống của NLĐ, phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp, địa phương; chủ thể GDPL thiếu kiến thức pháp luật, thiếu kỹ năng, phương pháp; nguồn lực và các điều kiện khác không đảm bảo; thiếu sự hỗ trợ của NSDLĐ, cán bộ công đoàn, NLĐ…thì công tác tổ chức GDPL sẽ không thể thành công; từ đó tác động tiêu cực gây lãng phí thời gian, công sức, tiền của, mất niềm tin, tình cảm của NLĐ đối với công tác GDPL, với các chủ thể GDPL. Nếu như yếu tố này được thực hiện đúng đắn từ nhận thức, tư duy đến hành động sẽ giữ vai trò quyết định tạo nên thành công, hiệu quả cho công tác GDPL đối với NLĐ.

***4. Yếu tố về kỹ năng, phương pháp của các chủ thể giáo dục pháp luật***

Để truyền tải được kiến thức, thông tin pháp luật, thực tiễn thi hành pháp luật, kỹ năng sử dụng pháp luật để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình thì các chủ thể GDPL không chỉ là người hiểu biết về kiến thức pháp luật và các vấn đề nêu trên mà cần biết kết hợp, sử dụng nhuần nhuyễn kỹ năng, phương pháp trong GDPL nói chung và GDPL cho NLĐ nói riêng. Yếu tố về kỹ năng, phương pháp của các chủ thể GDPL luôn có vai trò song hành cùng với sự hiểu biết về kiến thức pháp luật để tạo nên tính hiệu quả của công tác GDPL. Mỗi một hình thức GDPL cần có kỹ năng chuyên biệt; nếu như hình thức tuyên truyền trực tiếp thì kỹ năng chính là thuyết trình, tạo ấn tượng, hấp dẫn khi truyền đạt; trong khi đó hình thức biên soạn tài liệu pháp luật, kỹ năng chính là diễn đạt về ngôn ngữ khi viết trong sáng, giản dị, dễ hiểu; hình thức tư vấn pháp luật kỹ năng chính là nắm bắt, tháo gỡ vấn đề, đồng cảm, chia sẻ với người yêu cầu tư vấn…phương pháp GDPL cần đảm bảo phương pháp vận động, thuyết phục, tương tác hai chiều, rèn luyện, thực hành pháp luật, phương pháp sử dụng công cụ hỗ trợ…những kỹ năng, phương pháp nếu được các chủ thể GDPL sử dụng, thực hành tốt sẽ là yếu tố quan trọng tạo nên chất lượng, hiệu quả của công tác GDPL và ngược lại. Kỹ năng, phương pháp GDPL cần được đổi mới theo hướng lấy NLĐ làm trung tâm. Cần chú ý tới đặc điểm của đối tượng tham gia các buổi GDPL để xác định hình thức, kỹ năng, phương pháp truyền tải phù hợp.

***5. Yếu tố xuất phát từ người lao động, chủ thể giáo dục pháp luật trong giáo dục pháp luật***

*5.1. Về nhận thức của chủ thể giáo dục pháp luật và người lao động*

Về nhận thức của chủ thể GDPL, trong thời gian qua, các cơ quan, tổ chức các chủ thể thực hiện GDPL đa số đã nhận thức rõ vị trí, vai trò của công tác này đối với người dân nói chung và NLĐ nói riêng, từ đó đã có sự quan tâm trong chỉ đạo điều hành, ban hành hoàn thiện thể chế về công tác GDPL, PBGDPL, tổ chức thực hiện và bố trí các nguồn lực, điều kiện đảm bảo cho công tác này. Tuy nhiên, vẫn còn một số nơi, một bộ phận cấp ủy, chính quyền địa phương chưa thực sự nhận thức đầy đủ, toàn diện về công tác này, từ đó dẫn tới thiếu sự quan tâm, thiếu chủ động, sáng tạo và quyết liệt trong chỉ đạo điều hành, bố trí nguồn lực và tổ chức thực hiện. Do vậy, GDPL dành cho NLĐ trong thời gian qua chưa có được chiến lược, một chương trình GDPL hiệu quả, GDPL dành cho đối tượng này chưa được thực hiện kịp thời, thường xuyên, thực trạng hiểu biết pháp luật của NLĐ vẫn còn rất hạn chế.

Về NLĐ - đối tượng được GDPL, qua tìm hiểu trên thực tế và nhiều cuộc khảo sát cho thấy rằng, nhận thức nói chung và nhận thức về pháp luật nói riêng của NLĐ vẫn còn rất hạn chế. Điều đó xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có những nguyên nhân như:điều kiện kinh tế khó khăn, thời gian làm việc căng thẳng, có quá nhiều những lo toan cho cuộc sống, trình độ học vấn thường chỉ tốt nghiệp PTTH, đồng thời, họ chưa được GDPL đầy đủ về ý nghĩa, vai trò, giá trị của pháp luật và quy định pháp luật thực định liên quan trực tiếp đến cuộc sống của họ, chính vì vậy họ chưa có nhận thức đầy đủ về vai trò của pháp luật trong cuộc sống, chưa nhận thức được tầm quan trọng trong việc chủ động tìm hiểu cũng như có sự hợp tác tích cực với các chủ thể GDPL trong tiếp cận với pháp luật.

*5.2. Trình độ học vấn*

Trình độ học vấn là khái niệm dùng để chỉ tập hợp những kiến thức, hiểu biết khoa học về tự nhiên, xã hội và về chính bản thân con người mà mỗi cá nhân tiếp nhận, tích lũy được trong quá trình tham gia học tập ở những cấp học, bậc học nhất định thuộc nền giáo dục của một quốc gia [3, tr. 51].

Trình độ học vấn có vai trò quan trọng đối với chủ thể GDPL và đối tượng được GDPL. Trong thực hiện nhiệm vụ GDPL giữa chủ thể GDPL và NLĐ thì trình độ học vấn là cơ sở, là tiền đề cơ bản, thuận lợi trong việc xây dựng nên nguồn nhân lực thực hiện nhiệm vụ GDPL giỏi về kiến thức pháp luật, vững vàng về kỹ năng, nghiệp vụ; tương tự như vậy đối với NLĐ khi có trình độ học vấn nhất định, họ sẽ dễ dàng tiếp cận với tri thức nói chung và với pháp luật nói riêng.

*Về trình độ học vấn của chủ thể GDPL*, trình độ học vấn có ảnh hưởng quyết định đối với chất lượng, hiệu quả của công tác GDPL, đặc biệt trong yêu cầu, bối cảnh hiện nay. Chủ thể GDPL có trình độ học vấn không đơn thuần chỉ là người có hiểu biết kiến thức chung, hiểu biết về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, phong tục tập quán, yếu tố tâm lý con người… mà còn phải là người có hiểu biết, nắm vững kiến thức pháp luật và kiến thức pháp luật chuyên ngành mình đang đảm nhiệm; bên cạnh đó, đối với công tác GDPL, trình độ học vấn còn thể hiện ở kỹ năng, nghiệp vụ thực hiện GDPL của các chủ thể. Một trong những nguyên tắc của GDPL đó là đảm bảo tính chính xác, kịp thời, dễ hiểu, dễ nhớ, dễ áp dụng. Vì vậy, nếu như các chủ thể GDPL có trình độ học vấn và trình độ học vấn càng cao thì đó chính là một trong những yếu tố cơ bản tạo nên sự thành công của công tác GDPL. Người có trình độ học vấn khi thực hiện nhiệm vụ GDPL, nếu như họ những nhà quản lý, tham mưu ban hành thể chế chính sách, họ sẽ có tầm nhìn chiến lược, tiếp cận và giải quyết vấn đề trên cả góc độ khoa học và thực tiễn, từ đó tham mưu ban hành văn bản thể chế, chính sách khả thi, có tác động tích cực đối với đối tượng điều chỉnh của văn bản, giải quyết được những khó khăn, tồn tại của lĩnh vực công tác này và có quy định mang tính chiến lược đảm bảo “tuổi thọ” cao của văn bản trong đời sống. Trường hợp chủ thể GDPL là những người thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về GDPL, nếu họ có học vấn, điều này sẽ giúp họ đưa ra những quyết sách, văn bản chỉ đạo, hướng dẫn đúng hướng, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, đồng thời giải quyết được khó khăn, vướng mắc của bộ, ngành, địa phương, doanh nghiệp, tạo nên được những “cú hích” cho công tác này. Đối với, chủ thể GDPL là những người trực tiếp truyền tải nội dung pháp luật đến cho đối tượng thụ hưởng thì người có trình độ học vấn sẽ là người tạo nên được những sản phẩm GDPL có chất lượng như những buổi giới thiệu nội dung văn bản pháp luật khiến người nghe hứng thú, hấp dẫn, nắm bắt được kiến thức pháp luật cơ bản, dễ hiểu, dễ nhớ và dễ áp dụng; một buổi tư vấn pháp luật giải quyết cơ bản nhu cầu tìm hiểu pháp luật, tháo gỡ được những khó khăn vướng mắc về pháp lý cho người cần tư vấn; một tài liệu pháp luật khiến nhiều người tìm để đọc,... và quan trọng hơn nữa đó là ngoài kiến thức pháp luật, chủ thể GDPL có kỹ năng, nghiệp vụ tốt sẽ còn là những người truyền cảm hứng, niềm tin và tình cảm về pháp luật cho đối tượng được GDPL.

Những phân tích, lý giải trên đây cho thấy rằng, trình độ học vấn về pháp luật và kỹ năng, nghiệp vụ của các chủ thể GDPL có ảnh hưởng mạnh mẽ tới hiệu quả công tác GDPL cho NLĐ trong doanh nghiệp. Trình độ học vấn về pháp luật của chủ thể càng cao thì chất lượng, hiệu quả GDPL cho NLĐ càng cao và ngược lại. Như vậy, xây dựng, củng cố, kiện toàn và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thực hiện công tác GDPL cho NLĐ trong doanh nghiệp là một yêu cầu và nhiệm vụ cấp thiết đối với các cơ quan chức năng có nhiệm vụ GDPL nói chung và GDPL cho NLĐ nói riêng.

*Về trình độ học vấn của NLĐ trong doanh nghiệp*, để tiếp nhận được kiến thức pháp luật và hiểu được giá trị, vai trò, ý nghĩa của pháp luật nói chung và những quy định pháp luật liên quan mật thiết đến cuộc sống của NLĐ nói riêng thì trình độ học vấn có ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả chất lượng trong tiếp nhận GDPL của họ. Trình độ học vấn sẽ là yếu tố cơ bản giúp NLĐ biết chủ động trong tìm hiểu pháp luật ở các kênh khác nhau; biết tìm đến những địa chỉ tin cậy trong GDPL để giải quyết các vướng mắc pháp lý của mình; biết chắt lọc, tiếp nhận thông tin pháp lý chính thống, từ chối, phản ứng, đấu tranh đối với những luận điệu xuyên tạc chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; biết nghe và hiểu được những kiến thức pháp luật mà chủ thể GDPL mang lại, từ đó biết vận dụng những kiến thức pháp luật để có nhận thức, hành vi xử sự hợp pháp trong cuộc sống.

*5.3. Nhu cầu tìm hiểu pháp luật của người lao động*

Qua thực tiễn thấy rằng, ý thức pháp luật của NLĐ ngày một nâng cao, nhu cầu tìm hiểu pháp luật đặc biệt là tìm hiểu pháp luật lao động và những văn bản pháp luật có liên quan trực tiếp đến NLĐ là rất lớn. Nhiều cuộc khảo sát cho thấy rằng NLĐ mong muốn được tìm hiểu các văn bản pháp luật về BLLĐ, Luật Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Luật Công đoàn, Luật khiếu nại, Luật tố cáo, Bộ luật dân sự...; các quy định về hợp đồng lao động, việc làm, tiền lương, giải quyết tranh chấp lao động; các quy định về quyền của NLĐ và trình tự, thủ tục để đảm bảo quyền... Trước nhu cầu tìm hiểu pháp luật của NLĐ như vậy, đặt ra nhiều thách thức đối với công tác GDPL. Trong đó, GDPL cho NLĐ cần có nhiều đổi mới, sáng tạo về tư duy, cách nghĩ, cách làm; luôn bám sát nhu cầu tìm hiểu pháp luật của NLĐ, nắm bắt những vấn đề nổi cộm, còn nhiều vướng mắc, xung đột đang xảy ra trong đời sống của NLĐ, trong mối quan hệ giữa NLĐ, NSDLĐ, cán bộ công đoàn để GDPL được kịp thời; chủ thể GDPL cần nâng cao năng lực, kiến thức pháp luật, kỹ năng, nghiệp vụ để có thể đáp ứng được nhu cầu tìm hiểu pháp luật và yêu cầu ngày càng cao trong công tác GDPL.

#### **6. Các yếu tố về môi trường kinh tế - xã hội, môi trường chính trị - xã hội và môi trường văn hóa - xã hội**

Hoạt động GDPL hay bất kỳ hoạt động nào khác luôn diễn ra trong một môi trường không gian xã hội nhất định, phụ thuộc và chịu ảnh hưởng bởi các điều kiện chủ quan và các điều kiện khách quan như kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội... Nhìn trên phương diện này, các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến NLĐ trong doanh nghiệp bao gồm môi trường kinh tế - xã hội, môi trường chính trị - xã hội và môi trường văn hóa - xã hội.

##### *6.1. Môi trường kinh tế - xã hội*

*Môi trường kinh tế - xã hội* hiểu theo nghĩa rộng bao gồm tổng thể các điều kiện về kinh tế - xã hội, hệ thống các chính sách kinh tế, chính sách xã hội cũng như quá trình tổ chức thực hiện, triển khai thực hiện trong xã hội. Môi trường kinh tế - xã hội phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững, tăng trưởng kinh tế đi đối với tiến bộ, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường sẽ là điều kiện thuận lợi để tiến hành các hoạt động GDPL cho NLĐ trong doanh nghiệp đáp yêu cầu, mục đích đề ra, đạt chất lượng, hiệu quả. Ngược lại, khi nền kinh tế - xã hội phát triển chậm, có nhiều khó khăn, thiếu bền vững sẽ có ảnh hưởng tiêu cực tới chất lượng, hiệu quả của hoạt động GDPL cho đối tượng này. Hiện nay ở Việt Nam, theo quy định của Luật PBGDPL năm 2012, trong công tác PBGDPL, Nhà nước giữ vai trò nòng cốt, chính vì vậy, ngân sách chủ yếu dành cho công tác PBGDPL vẫn là của nhà nước. Nền kinh tế yếu, xã hội kém ổn định, kinh phí dành cho công tác GDPL sẽ hạn chế, nhiều cấp, đặc biệt cấp cơ sở có nơi không có kinh phí; doanh nghiệp gặp khó khăn, không phát triển, thậm chí có doanh nghiệp phá sản, nợ nần…thì không thể có điều kiện và quan tâm tới GDPL cho NLĐ.

*Điều kiện kinh tế - xã hội* có ảnh hưởng rất quan trọng tới hoạt động GDPL cho NLĐ trong doanh nghiệp, tác động đến thái độ, nhận thức và các điều kiện hỗ trợ cho họ trong tiếp cận với GDPL.

Khi nền kinh tế - xã hội phát triển, đời sống vật chất, lợi ích kinh tế của các tầng lớp nhân dân nói chung, của NLĐ nói riêng được đảm bảo thì NLĐ sẽ có điều kiện ổn định về kinh tế bản thân, gia đình; họ sẽ được học, được nâng cao trình độ học vấn, có điều kiện tiếp cận với nhiều loại hình giáo dục, đào tạo, thông tin chính thống, chuẩn xác... góp phần nâng cao nhận thức, hiểu biết... từ đó, có thái độ, tình cảm, niềm tin vào chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; niềm tin vào tính nghiêm minh, sự thực thi của pháp luật và hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước…tất cả các yếu tố trên góp phần cho NLĐ trong doanh nghiệp chủ động, tự giác, phối hợp và hưởng ứng tích cực trong tham gia hoạt động GDPL nhằm nâng cao hiểu biết pháp luật.

Nếu kinh tế kém phát triển, cuộc sống của NLĐ gặp nhiều khó khăn, họ sẽ không có tâm trí và điều kiện để quan tâm tới vấn đề GDPL. Khi kinh tế phát triển, đời sống vật chất, tinh thần được cải thiện và nâng cao, vấn đề lo đời sống thường nhật hàng ngày như “cơm, áo, gạo, tiền” sẽ giảm bớt; họ sẽ có thời gian, tâm trí để quan tâm tới pháp luật. Kinh tế - xã hội phát triển, NLĐ sẽ có điều kiện mua sắm hoặc tiếp cận với các phương tiện nghe nhìn (radio, máy thu hình, báo viết các loại...) để cập nhật thông tin chính thống về tình hình kinh tế - xã hội, thời sự, pháp luật, đáp ứng nhu cầu tiếp nhận thông tin pháp luật ngày càng đa dạng, phong phú. Bên cạnh đó, họ sẽ có điều kiện sử dụng CNTT, máy tính, điện thoại smarphone... truy cập các thông tin pháp luật...

Kinh tế phát triển, nguồn thu ngân sách nhà nước nói chung, của các doanh nghiệp nói riêng sẽ gia tăng, bền vững, đây là điều kiện đảm bảo rất quan trọng thúc đẩy công tác GDPL cho NLĐ trong doanh nghiệp được thực hiện đáp ứng được yêu cầu, mục đích đề ra. Kinh tế phát triển, đồng nghĩa với việc doanh nghiệp phát triển, doanh nghiệp vững mạnh thì họ mới quan tâm đến các chính sách, chế độ đối với NLĐ, trong đó có chính sách xóa nghèo, xóa mù pháp luật, hợp tác với các chủ thể GDPL từ phía nhà nước, các tổ chức chính trị, xã hội và tổ chức, cá nhân bên ngoài xã hội thực hiện GDPL cho NLĐ.

##### *6****.****2. Môi trường chính trị - xã hội*

*Môi trường chính trị - xã hội* là toàn bộ các yếu tố tạo nên đời sống chính trị của đất nước, của mỗi địa phương ở từng giai đoạn lịch sử nhất định, bao gồm môi trường chính trị, hệ thống các chuẩn mực chính trị, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và quá trình tổ chức thực hiện chúng; các quan hệ chính trị và ý thức chính trị; hoạt động của hệ thống chính trị; cùng với đó là nền dân chủ xã hội và bầu không khí chính trị - xã hội [4, tr. 1]. Các yếu tố chính trị - xã hội đó có ảnh hưởng mạnh mẽ tới hiệu quả của hoạt động thực hiện pháp luật của các chủ thể pháp luật, trong đó có NLĐ.

Môi trường chính trị - xã hội của đất nước ta trong những năm qua luôn ổn định, phát triển bền vững chính là điều kiện thuận lợi đối với hoạt động GDPL nói chung và GDPL cho NLĐ nói riêng. Môi trường chính trị - xã hội đó sẽ góp phần củng cố ý thức và niềm tin chính trị của NLĐ đối với sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước, vào thể chế, chính sách, vào các cơ quan bảo vệ pháp luật, thực thi pháp luật, tin tưởng vào việc tổ chức thực thi pháp luật vào cuộc sống. Niềm tin đó sẽ giúp NLĐ có tâm thế, thái độ tích cực trong chủ động tìm hiểu, tuân thủ pháp luật và hưởng ứng, hợp tác, phối hợp với các chủ thể GDPL. Ngược lại, nếu không có môi trường chính trị - xã hội ổn định, phát triển bền vững thì đây chính là một trong những nguyên nhân gây ra khủng hoảng niềm tin của cán bộ, đảng viên, người dân, doanh nghiệp và NLĐ. Niềm tin giảm sút, NLĐ sẽ không hợp tác, phối hợp với các cơ quan chức năng, các chủ thể GDPL trong việc tìm hiểu và tuân thủ pháp luật.

*Ý thức chính trị của chủ thể GDPL và đối tượng được GDPL* là NLĐ có vai trò quan trọng góp phần tạo nên sự thành công của GDPL cho NLĐ. Thực tiễn cho thấy, đặc biệt năm 2019, toàn quốc đã tổng kết 15 năm thực hiện Chỉ thị số 32-CT/TW ngày 09/12/2003 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác PBGDPL đã cho thấy bộ, ngành, địa phương nào được cấp ủy quan tâm chỉ đạo thực hiện công tác này thì bộ, ngành, địa phương đó sẽ đạt được kết quả trong công tác PBGDPL. Ý thức chính trị, nhận thức của cấp ủy, chính quyền, doanh nghiệp là một trong yếu tố hết sức quan trọng quyết định sự thành bại của công tác GDPL vì họ là người đưa ra quyết sách, chỉ đạo, hướng dẫn tổ chức thực hiện, bố trí nguồn lực đảm bảo, kiểm tra, đánh giá công tác này. Chủ thể GDPL cho NLĐ nếu có ý thức chính trị, lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, họ sẽ có trách nhiệm, tâm huyết trong thực hiện nhiệm vụ của mình; từ đó họ sẽ truyền tải được kiến thức pháp luật cho NLĐ, tư vấn, tháo gỡ khó khăn vướng mắc liên quan tới pháp lý cho họ; vận động, thuyết phục NLĐ nâng cao nhận thức trong tìm hiểu, chấp hành pháp luật bằng phương pháp, hình thức, kỹ năng tốt nhất của chủ thể GDPL.

Đối tượng được GDPL, nếu ý thức chính trị của họ kém cũng sẽ dẫn tới việc thiếu trách nhiệm với bản thân, gia đình và cộng đồng trong việc tham gia vào các mối quan hệ xã hội, quan hệ pháp lý; như vậy dễ dẫn tới NLĐ có suy nghĩ và hành vi tiêu cực như một số vụ việc đã xảy ra trong thời gian vừa qua, đặc biệt các vụ đình công trái pháp luật hoặc những NLĐ đã bị kẻ xấu lợi dụng để thực hiện các hành vi chống phá Đảng, chính quyền nhà nước ta. NLĐ nếu họ có ý thức chính trị tốt họ sẽ tin tưởng vào chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước, của doanh nghiệp, từ đó họ sẽ có nhận thức đúng đắn, đầy đủ về vị trí, vai trò của pháp luật và GDPL trong việc nâng cao đời sống pháp lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ.

##### *6****.****3. Môi trường văn hóa - xã hội*

Điều kiện về văn hóa, xã hội, giáo dục, khoa học và công nghệ có tác động mạnh mẽ đến chất lượng GDPL cho NLĐ. Văn hóa là toàn bộ những giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo ra thông qua hoạt động thực tiễn. Văn hóa là nền tảng tinh thần và là động lực phát triển của xã hội [5, tr. 65]. Xây dựng nền văn hóa lành mạnh, hiện đại, mang đậm bản sắc dân tộc tạo điều kiện giữ gìn nhân cách, suy nghĩ, lối sống tích cực, văn minh của NLĐ. Văn hóa trong lối sống của từng cá nhân sẽ góp phần xây dựng văn hóa cộng đồng, xã hội. Trên nền tảng văn hóa xã hội, văn hóa của NLĐ, ở họ sẽ được bồi dưỡng, hình thành văn hóa pháp lý, hình thành thói quen tích cực trong “sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật”. Nếu văn hóa được coi là nền tảng, là nội lực của sự phát triển thì văn hóa pháp luật được xem là nội lực để hoàn thiện Nhà nước pháp quyền Việt Nam XHCN trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Văn hóa pháp luật vừa là một lĩnh vực biểu hiện của văn hóa xã hội nhưng đồng thời cũng là sản phẩm của văn hóa xã hội, chịu sự tác động của các yếu tố như phương thức sản xuất, hệ tư tưởng, văn hóa, đạo đức, lối sống, phong tục tập quán; sự hình thành văn hóa pháp luật của một quốc gia không thể không chịu sự chi phối của văn hóa xã hội.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

 1. Ban Chỉ đạo 35 Bộ Công Thương (2020), “Tác động của Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA) đến hoạt động xuất nhập khẩu, định hướng cho doanh nghiệp Việt Nam”, https://www.moit.gov.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/tac-dong-cua-hiep-dinh-thuong-mai-tu-do-viet-nam-lien-minh-chau-au-evfta-den-hoat-dong-xuat-nhap-khau-dinh-huong-cho-doanh-nghiep-viet-nam-19936-3301.html, truy cập ngày 30/9/2020.

 2. Dương Thành Trung (2015), *Giáo dục pháp luật cho đồng bào dân tộc Khmer ở vùng đồng bằng sông Cửu Long Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

 3.Trần Thị Sáu (2012), *Giáo dục pháp luật cho học sinh trong trường trung học phổ thông ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Chính trị- Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

 4. Phan Hồng Dương (2014), *Giáo dục pháp luật cho sinh viên các trường Đại học không chuyên luật ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

 5.Dương Thành Trung (2015), *Giáo dục pháp luật cho đồng bào dân tộc Khmer ở vùng đồng bằng sông Cửu Long Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.