

NHU CẦU VỀ ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG ĐIỀU KIỆN VIỆT NAM THỰC HIỆN HIỆP ĐỊNH TỰ DO THẾ HỆ MỚI

✍️ NGUYỄN THỊ THÙY YÊN - TRẦN THỊ TOAN*

Ngày nhận: 11/4/2022

Ngày phản biện: 29/4/2022

Ngày duyệt đăng: 18/5/2022

Tóm tắt: CPTPP là hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương gọi tắt là Hiệp định CPTPP, là một hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới, gồm 11 nước thành viên là: Ôt-xtrây-li-a, Bru-nây, Ca-na-đa, Chi-lê, Nhật Bản, Ma-lai-xi-a, Mê-hi-cô, Niu Di-lân, Pê-ru, Xinh-ga-po và Việt Nam. Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu-Việt Nam (EVFTA) là một thỏa thuận thương mại tự do giữa Việt Nam và 27 nước thành viên EU. EVFTA, cùng với Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), là hai FTA có phạm vi cam kết rộng và mức độ cam kết cao nhất của Việt Nam từ trước tới nay. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở đã có những hiểu biết và tâm thế cho những thay đổi sẽ xảy ra trong hoạt động công đoàn trong thời gian sắp tới. Bài viết này tiến hành đo lường về nhu cầu được đào tạo của cán bộ công đoàn cơ sở nhằm đáp ứng tốt những thay đổi khi Việt Nam tham gia các hiệp định.

Từ khóa: Công đoàn cơ sở; hiệp định tự do thế hệ mới.

REQUIREMENTS FOR EDUCATION AND FORESTING OF BASIS TRADE UNION STAFF IN THE CONDITIONS THAT VIETNAM PERFORMS NEW GENERATION FREEDOM AGREEMENT

Abstract: CPTPP is The Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership is a free trade agreement (FTA), include 11 partners: Australia, Brunei, Canada, Chile, Japan, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru, Singapore, and Vietnam. The EU-Vietnam Free Trade Agreement (EVFTA) is a free trade agreement between Vietnam and 27 nations of the EU. EVFTA and Trans-Pacific Partnership Agreement (TPP) are two FTA that have wide range of commitment and highest level of commitment in Vietnam from past to present. However, the basis trade union team had knowledges and mood-posture for changes that will be happened with union activities in next time. This paragraph will measure training demands of basis trade union staff to respond well to changes when Vietnam joins the agreements.

Keywords: Basis trade union; new generation freedom agreement.

1. Đặt vấn đề

Cán bộ công đoàn cơ sở là nhân tố quan trọng trong hệ thống công đoàn. Chất lượng của cán bộ công đoàn cơ sở tốt là nền tảng quan trọng cho mọi hoạt động công đoàn được đảm bảo hài hòa. Trong thời kỳ Việt Nam gia nhập CPTPP và EVFTA, có rất nhiều biến đổi và đòi hỏi trình độ, chất lượng của cán bộ công đoàn nâng cao nhằm đáp ứng với những điều kiện mới. Vậy nhu cầu cán bộ công đoàn cơ sở hiện nay cần gì? Và họ mong muốn được đáp ứng như thế nào để nâng cao trình độ bản thân, nâng cao nghiệp vụ công đoàn? Nhằm tìm hiểu những nhu cầu đó của cán bộ công đoàn cơ sở, nhóm tác giả tiến hành khảo sát và có được những kết quả được trình bày sau đây.

2. Nội dung

Nghiên cứu tìm hiểu về một số vấn đề: (1) Mức độ hiểu biết của cán bộ công đoàn cơ sở về nội dung các hiệp định CPTPP hay EVFTA); (2) Năng lực của

cán bộ công đoàn cơ sở đối với yêu cầu của hoạt động công đoàn hiện nay; (3) Nhu cầu của cán bộ công đoàn cơ sở về việc được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ khi Việt Nam gia nhập CPTPP, EVFTA.

Nội dung sử dụng kết quả nghiên cứu của đề tài “Giải pháp thu hút người lao động tham gia tổ chức Công đoàn Việt Nam thực hiện CPTPP, EVFTA” Mã số: ĐT.XH/TLĐ.2019.05. do TS. Nguyễn Thị Thùy Yên làm chủ nhiệm đề tài.

2.1. Mức độ hiểu biết của cán bộ công đoàn cơ sở về nội dung các hiệp định CPTPP hay EVFTA

Trước hết, nhóm nghiên cứu đi tìm hiểu về mức độ hiểu biết của cán bộ công đoàn cơ sở về nội dung các hiệp định. Kết quả nghiên cứu cho thấy:

Nhìn chung, mức độ hiểu biết của cán bộ công đoàn cơ sở về hiệp định CPTPP và hiệp định EVFTA

* Trường Đại học Công Đoàn

Bảng 1: Mức độ hiểu biết của cán bộ công đoàn cơ sở về nội dung các hiệp định (Đơn vị: tỷ lệ %)

| | Hiệp định CPTPP (Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương) | | Hiệp định EVFTA (hiệp định thương mại tự do thế hệ mới) | |
|----------------|--|---------|---|---------|
| | Tần số | Tỷ lệ % | Tần số | Tỷ lệ % |
| Có biết | 128 | 68,1 | 124 | 66,0 |
| Không biết | 48 | 25,5 | 44 | 23,4 |
| Không quan tâm | 12 | 6,4 | 20 | 10,6 |
| Tổng | 188 | 100,0 | 188 | 100,0 |

(Nguồn: Kết quả của đề tài 2019)

khá cao, lần lượt với tỷ lệ là 68,1% và 66%. Trong đó cũng có những cán bộ công đoàn cơ sở không biết hoặc không quan tâm đến 2 hiệp định này. Mặc dù trên thực tế cũng đã có những chương trình tập huấn, chuyên đề giới thiệu về hiệp định CPTPP, EVFTA cho cán bộ công đoàn cơ sở như Vĩnh Phúc[1], hay phổ biến những thời cơ, thách thức đối với người lao động, cán bộ công đoàn khi Việt Nam gia nhập CPTPP tại Long Xuyên [2], hay tại công đoàn tổng công ty Truyền tải điện Quốc gia (EVNNPT) cũng đã tuyên truyền phổ biến cho cán bộ công đoàn cơ sở về những nội dung của CPTPP, EVFTA [3]... có thể thấy Tổng Liên đoàn đã có những nỗ lực để phổ biến nội dung của hiệp định CPTPP, EVFTA đến các công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn cơ sở, nhưng trong nghiên cứu của nhóm tác giả vẫn cho thấy có những cán bộ công đoàn chưa biết nội dung hay không quan tâm đến 2 hiệp định này. Nguyên nhân có thể xuất phát từ những tác động của CPTPP, EVFTA chưa thật nhanh và sâu sắc đến công đoàn cơ sở.

Nội dung thứ hai, nhóm nghiên cứu quan tâm là trong doanh nghiệp có các hoạt động tuyên truyền về những nội dung của hiệp định CPTPP và EVFTA đến người lao động không? Dữ liệu nghiên cứu cho thấy:

Bảng 2: Tỷ lệ doanh nghiệp tuyên truyền về những nội dung của hiệp định CPTPP và EVFTA đến người lao động (Đơn vị: tỷ lệ %)

| | Tần số | Tỷ lệ % |
|------------|--------|---------|
| Có | 68 | 36,2 |
| Không | 108 | 57,4 |
| Không biết | 12 | 6,4 |
| Total | 188 | 100,0 |

(Nguồn: Kết quả của đề tài 2019)

Kết quả khảo sát cho thấy đa số doanh nghiệp chưa tuyên truyền nội dung của hiệp định CPTPP và

EVFTA đến người lao động, tỷ lệ là 57,4%. Mặc dù những nội dung của cả hai hiệp định CPTPP và EVFTA có những tác động cụ thể đến người lao động. Nguyên nhân có thể do người sử dụng lao động chưa thật quan tâm đến những tác động của hiệp định của CPTPP và EVFTA đến người lao động, hoặc họ cũng chưa chủ động lồng ghép để tuyên truyền nội dung của hai hiệp định trong các buổi sinh hoạt tập thể trong doanh nghiệp. Mặc dù Thủ tướng Chính phủ yêu cầu tăng cường phổ biến về EVFTA cho các đối tượng có liên quan, đặc biệt là các đối tượng có thể chịu tác động như nông dân, ngư dân, cơ quan quản lý cấp trung ương và địa phương, hiệp hội ngành nghề, hợp tác xã, cộng đồng doanh nghiệp, công nhân, các thành phần lao động khác thông qua các phương tiện truyền thông, trang thông tin điện tử...[4]. Điều đó cho thấy, doanh nghiệp cần có thêm nhiều cách thức khác để phổ biến nội dung của hiệp định CPTPP và EVFTA đến người lao động. Để làm tốt điều này, rất cần cán bộ công đoàn cơ sở triển khai nhiều hoạt động hơn nữa trong doanh nghiệp.

2.2. Năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở đối với yêu cầu của hoạt động công đoàn hiện nay

Để tìm hiểu nhu cầu được đào tạo của cán bộ công đoàn, nhóm nghiên cứu đã tìm hiểu chỉ báo về bản thân của cán bộ công đoàn. Để họ tự đánh giá về năng lực của mình, với câu hỏi *Anh chị tự đánh giá về bản thân như thế nào ở những nội dung dưới đây?*, nhóm nghiên cứu đã có được dữ liệu như sau:

Bảng 3: Nhận định của cán bộ công đoàn về năng lực bản thân (Đơn vị: tỷ lệ %)

| | Tự đánh giá về năng lực bản thân của cán bộ công đoàn cơ sở | |
|--|---|---|
| | Đáp ứng yêu cầu của hoạt động Công đoàn | Không đáp ứng yêu cầu của hoạt động Công đoàn |
| Khả năng ngoại ngữ | 63,8 | 36,2 |
| Tin học | 97,9 | 2,1 |
| Hiểu biết về Luật lao động | 83,0 | 17,0 |
| Kỹ năng phân tích, đánh giá, tổng hợp | 85,1 | 14,9 |
| Kỹ năng thuyết trình, vận động, thuyết phục, tư vấn | 59,6 | 40,4 |
| Kỹ năng tổ chức phong trào, tổ chức các sự kiện xã hội | 59,6 | 40,4 |
| Kỹ năng đối ngoại, thương lượng | 53,3 | 46,7 |

(Nguồn: Kết quả của đề tài 2019)

Nhìn chung, cán bộ công đoàn trong khảo sát của nhóm nghiên cứu đã tự đánh giá về bản thân tốt

nhất để đáp ứng yêu cầu của hoạt động công đoàn là trình độ tin học 97,9%, kỹ năng về nghiệp vụ hoạt động công đoàn 85,1%, hiểu biết về Luật Lao động 83,0%, sau đó mới là kỹ năng thuyết trình, vận động, thuyết phục 59,6%. Để trở thành cán bộ công đoàn cơ sở giỏi, trong một phân tích của tác giả Kim Sơn, cho rằng cán bộ công đoàn cơ sở cần có kỹ năng phân tích, đánh giá, tổng hợp; kỹ năng tổ chức phong trào; Kỹ năng tư vấn, hướng dẫn, diễn đạt, thuyết trình, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng kiểm tra, giám sát [5]. Như vậy, nhìn chung đối với cán bộ công đoàn cơ sở thì kỹ năng thuyết phục, tư vấn, tổ chức phong trào, tổ chức sự kiện xã hội, kỹ năng đối ngoại thương lượng vẫn cần bổ sung thêm, nâng cao chất lượng hơn, đặc biệt là trong giai đoạn Việt Nam hội nhập CPTPP, EVFTA thì những kỹ năng trên cán bộ công đoàn cơ sở cần phải học tập, trau dồi nhiều hơn.

Với câu hỏi: *Anh/chị đánh giá thế nào về hiệu quả của hoạt động công đoàn tại đơn vị anh chị trong năm vừa qua?* Nhóm nghiên cứu thu được dữ liệu như sau:

Bảng 4: Nhận định của cán bộ công đoàn về hiệu quả của hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp trong năm vừa qua (Đơn vị: tỷ lệ %)

| Kết quả của hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp | Số lượng | Tỷ lệ |
|--|----------|-------|
| Hoàn thành nhiệm vụ | 24 | 12,8 |
| Hoàn thành tốt nhiệm vụ | 104 | 55,3 |
| Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ | 52 | 27,7 |
| Không hoàn thành nhiệm vụ | 8 | 4,3 |
| Tổng | 188 | 100 |

(Nguồn: Kết quả của đề tài 2019)

Đa số cán bộ công đoàn cơ sở trong nghiên cứu này cho thấy hiệu quả hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp là hoàn thành tốt nhiệm vụ, tỷ lệ này là 55,3%, sau đó là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm tỷ lệ 27,7%. Vẫn có tỷ lệ cán bộ công đoàn nhận định hoạt động công đoàn trong năm vừa qua chưa hoàn thành. Và có những khó khăn khách quan, chủ quan trong hoạt động công đoàn tại cơ sở. Những khó khăn đó được nhóm nghiên cứu tìm hiểu cụ thể (bảng 5).

Những khó khăn cụ thể mà cán bộ công đoàn cơ sở trong nghiên cứu này đưa ra nhận định chủ yếu là: chất lượng cán bộ công đoàn chưa cao, thiếu kinh phí hoạt động, không có cán bộ công đoàn chuyên trách, tỷ lệ lần lượt là 76,7%, 68,1%, 59,6%. Những khó khăn này được nhận định trong nhiều

Bảng 5: Nhận định của cán bộ công đoàn về những khó khăn trong hoạt động công đoàn cơ sở (Đơn vị: tỷ lệ %)

| STT | Những khó khăn tại công đoàn cơ sở | Tỷ lệ |
|-----|---|-------|
| 1 | Công nhân/người lao động không hợp tác | 34,0 |
| 2 | Công nhân/người lao động không tin tưởng | 21,3 |
| 3 | Chủ doanh nghiệp/người sử dụng lao động không hợp tác | 34,0 |
| 4 | Thiếu kinh phí hoạt động | 68,1 |
| 5 | Chất lượng cán bộ công đoàn chưa cao | 76,7 |
| 6 | Ít nhận được sự quan tâm của công đoàn cấp trên | 27,7 |
| 7 | Không có cán bộ công đoàn chuyên trách | 59,6 |
| 8 | Không có văn phòng công đoàn | 57,4 |
| 9 | Khác | 38,3 |

(Nguồn: Kết quả của đề tài 2019)

nghiên cứu, có thể kể đến như Những khó khăn trong bảo vệ quyền, lợi ích cho người lao động ở các doanh nghiệp hiện nay, một số doanh nghiệp chủ sử dụng lao động không tạo điều kiện cho hoạt động công đoàn cơ sở ở chính doanh nghiệp mình, công đoàn cơ sở không bảo vệ được đoàn viên, người lao động của mình [6] hoặc Một số vấn đề cần quan tâm để CĐCS hoạt động hiệu quả, trong đó tác giả nhận định cán bộ công đoàn ở cơ sở đều kiêm nhiệm. Họ là những cán bộ chuyên môn có năng lực, giữ cương vị lãnh đạo các bộ phận, phòng, ban thậm chí là phó thủ trưởng, phó giám đốc. Do phải hoàn thành công việc chuyên môn nên ít có thời gian, công sức cho việc công đoàn [7]. Trong bài viết Những khó khăn trong công tác thu kinh phí công đoàn đối với doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn hiện nay, tác giả Đặng Cúc nhận định việc thu kinh phí công đoàn các đơn vị doanh nghiệp ngoài nhà nước đạt kết quả thấp, không đảm bảo kinh phí để chi lương và hoạt động tại đơn vị, tình trạng thất thu kinh phí công đoàn còn chiếm tỉ lệ cao. Mặc dù công đoàn các cấp đã nỗ lực cố gắng đôn đốc song do sự thiếu nhất quán trong quy định trách nhiệm của chủ doanh nghiệp đối với trích đóng kinh phí công đoàn còn chưa nghiêm túc làm ảnh hưởng đến hoạt động công đoàn các cấp và trực tiếp là CĐCS doanh nghiệp[8]. Nhìn chung những khó khăn mà cán bộ công đoàn cơ sở trong nghiên cứu này đề cập đến tương đối phù hợp với những nghiên cứu đi trước.

2.3. Nhu cầu của cán bộ công đoàn cơ sở về việc được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ khi Việt Nam gia nhập CPTPP, EVFTA

Bảng 6: Nhận định của cán bộ công đoàn cơ sở về nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ (Đơn vị: tỷ lệ %)

| STT | Nội dung đào tạo | Cần thiết | Không cần thiết | Không ý kiến |
|-----|--|-----------|-----------------|--------------|
| 1 | Tham gia lớp đào tạo/tìm hiểu về CPTPP | 74,5 | 10,6 | 14,9 |
| 2 | Tham gia lớp đào tạo/tìm hiểu về EVFTA | 68,1 | 10,6 | 21,3 |
| 3 | Tham gia lớp đào tạo/tập huấn về kỹ năng vận động, thuyết phục | 89,4 | 4,3 | 6,4 |
| 4 | Tham gia lớp đào tạo/tập huấn về việc tổ chức sự kiện xã hội | 78,7 | 14,9 | 6,4 |
| 5 | Tham gia lớp nghiệp vụ cán bộ công đoàn | 95,7 | 2,1 | 2,1 |
| 6 | Tham gia lớp nâng cao trình độ ngoại ngữ | 68,1 | 12,8 | 19,1 |
| 7 | Tham gia lớp nâng cao trình độ vi tính | 70,2 | 23,4 | 6,4 |
| 8 | Tham gia lớp đào tạo/tập huấn về kỹ năng đối thoại, thương lượng | 93,6 | 0 | 6,4 |
| 9 | Tham gia lớp đào tạo/tập huấn về Bộ luật lao động năm 2019 | 89,4 | 6,4 | 4,3 |
| 10 | Tập huấn/trao đổi kinh nghiệm, học tập với công đoàn cơ sở khác | 93,6 | 6,4 | 0 |

(Nguồn: Kết quả của đề tài 2019)

Dữ liệu nghiên cứu cho thấy đa số cán bộ công đoàn cơ sở mong muốn được tham gia lớp nghiệp vụ cán bộ công đoàn, tỷ lệ là 95,7%, tiếp đó là nhu cầu được tham gia lớp đào tạo/tập huấn về kỹ năng đối thoại, thương lượng, tham gia lớp đào tạo/tập huấn về kỹ năng đối thoại, thương lượng, tập huấn/trao đổi kinh nghiệm, học tập với công đoàn cơ sở khác, cả 3 nhu cầu này của cán bộ công đoàn cơ sở đều có tỷ lệ là 93,6%. Với tỷ lệ cho thấy nhu cầu được học tập, nâng cao trình độ của cán bộ công đoàn là khá cao. Điều đó thể hiện nhu cầu hoàn thiện bản thân, đáp ứng vai trò cán bộ công đoàn cơ sở trong quá trình Việt Nam hội nhập CPTPP, EVFTA.

Từ dữ liệu nghiên cứu này đã cho thấy nhu cầu được đào tạo, nâng cao trình độ của cán bộ công đoàn cơ sở là có thật. Họ mong muốn được nâng cao trình độ, không phải chỉ đáp ứng nhu cầu bản thân mà là mong muốn được bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tốt hơn, mềm dẻo hơn và tuân thủ đúng pháp luật.

Tuy nhiên, ở đây cũng đặt ra một nhu cầu làm thế nào để đào tạo được tất cả cán bộ công đoàn cơ sở trong cả nước, và đào tạo một cách bài bản nhằm đáp ứng nhu cầu về chất lượng cán bộ công đoàn trong thời kỳ Việt Nam hội nhập CPTPP và EVFTA thì cần một chiến lược, đầu tư dài hạn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

3. Kết luận

Bài viết của nhóm tác giả đã trình bày một vài luận điểm chính đó là hiểu biết của cán bộ công đoàn cơ sở về hiệp định CPTPP. Những đánh giá của cán bộ công đoàn năng lực đáp ứng yêu cầu hội nhập. Những nhận định về khó khăn và nhu cầu được đào tạo của cán bộ công đoàn khi Việt Nam gia nhập CPTPP, EVFTA. Trong đó, hầu hết cán bộ công đoàn cơ sở chỉ ra những khó khăn chung như thiếu kinh phí hoạt động, là cán bộ công đoàn không chuyên trách. Và nhu cầu của hầu hết cán bộ công đoàn trong nghiên cứu này là mong muốn được đào tạo, tham gia các lớp tập huấn để nâng cao trình độ cũng như đáp ứng được nhu cầu về chất lượng của cán bộ công đoàn trong thời kỳ mới. Đó là biểu hiện của tính tích cực, chủ động nói chung của cán bộ công đoàn Việt Nam. □

Tài liệu tham khảo

1. Lâm Nguyễn, *Cán bộ công đoàn tỉnh Vĩnh Phúc nghe tuyên truyền về Hiệp định CPTPP*, 2019. <https://laodong.vn/ldld-vinh-phuc/can-bo-cong-doan-tinh-vinh-phuc-nghe-tuyen-truyen-ve-hiep-dinh-cptpp-756126.lido>.
2. TGAG, *Tuyên truyền, phổ biến Hiệp định CPTPP và Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 trong Công đoàn*, 2019. http://www.abavn.com/news/index.php?option=com_content&view=article&id=11174:tuyen-truyen-pho-bien-hiep-dinh-cptpp-va-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-4-trong-cong-doan&catid=16&Itemid=111.
3. Công đoàn Điện lực, *Công đoàn EVNNPT: Tập huấn cho đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp*, 2019. <http://www.congdoandlnv.org.vn/d4/news/Cong-doan-EVNNPT-Tap-huan-cho-doi-ngu-can-bo-cong-doan-cac-cap-1-9492.aspx>.
4. Văn Thanh, *Triển khai thực hiện đầy đủ và có hiệu quả Hiệp định EVFTA*, 2020. <https://www.hcmcpv.org.vn/tin-tuc/trien-khai-thuc-hien-day-du-va-co-hieu-qua-hiep-dinh-evfta-1491868377>.
5. Kim Sơn, *Một số kỹ năng để trở thành cán bộ công đoàn giỏi*, 2015. <http://vuit.org.vn/tin-tuc/t995/mot-so-ky-nang-de-tro-thanh-can-bo-cong-doan-gioi.html>.
6. *Những khó khăn trong bảo vệ quyền, lợi ích cho người lao động ở các doanh nghiệp hiện nay*, [Online]. <http://congdoanhungyen.vn/nhung-kho-khan-trong-bao-ve-quyen-loi-ich-cho-nguoi-lao-dong-o-cac-doanh-nghiep-hien-nay-c27.html>.
7. Nguyễn Xuân Thái, *Một số vấn đề cần quan tâm để CĐCS hoạt động hiệu quả*, 2018. <http://congdoancongthuong.org.vn/tin-tuc/t3774/mot-so-van-de-can-quan-tam-de-cdcs-hoat-dong-hieu-qua.html>.
8. Đặng Cúc, *Những khó khăn trong công tác thu kinh phí công đoàn đối với doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn hiện nay*, 2020. <http://www.congdoankontum.vn/chinh-sach-phap-luat-qlhd/Nhung-kho-khan-trong-cong-tac-thu-kinh-phi-cong-doan-doi-voi-doanh-nghiep-cha-co-to-chuc-cong-doan-hien-nay-1096>.