

NHỮNG THÁCH THỨC CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM KHI HỘI NHẬP TPP

 ĐAN TÂM*

Hội nhập quốc tế là một vấn đề cực kỳ quan trọng có quan hệ trực tiếp đến sự tồn tại và phát triển của Công đoàn nước ta, nên cần được nghiên cứu thấu đáo và từng bước cần được bổ sung, hoàn thiện và nâng cao, không chỉ đối với cơ quan chỉ đạo cao nhất của tổ chức công đoàn, của các nhà nghiên cứu, lý luận công đoàn, mà trực tiếp là của hàng chục vạn cán bộ hoạt động thực tiễn của Công đoàn Việt Nam. Với cơ sở dữ liệu và thời gian có hạn, dưới đây tôi nêu lên một số ý kiến bước đầu về *Công đoàn Việt Nam trong hội nhập quốc tế*, nhằm cung cấp một số gợi ý có tính chất phương pháp luận về vấn đề quan trọng này của Công đoàn Việt Nam.

Sau khi lực lượng sản xuất phát triển đến trình độ sản xuất hàng hóa - thường lấy sự ra đời của chủ nghĩa tư bản làm mốc, thì bắt đầu có sự giao lưu kinh tế quốc tế. Nhưng lúc đầu, sự "giao lưu" mới một chiều: nhà tư bản, nước tư bản nắm quyền bán hàng hóa cho các nước chưa có nền kinh tế hàng hóa, thường là các nước thuộc địa và phụ thuộc về kinh tế, chưa có hàng hóa bán lại cho nước tư bản, tức trên thực tế chưa có sự giao lưu hàng hóa - cái ruột của giao lưu quốc tế. Do bị phụ thuộc, lệ thuộc một chiều tất yếu bị thiệt đơn thiệt kép: giá cao mấy cũng phải mua, cái bán cho nước tư bản thường là nguyên liệu, vật liệu thô với giá rẻ mạt, vì nếu không bán cho nhà tư bản thì cũng chẳng biết để làm gì vì chưa có công nghệ chế biến. Giai đoạn này, trên thực tế chưa có sự giao lưu và hội nhập kinh tế quốc tế, chưa có sự bình đẳng về quan hệ buôn bán.

Sau khi nền kinh tế của quốc gia đạt trình độ phát triển cao, thường lấy sự xuất hiện, hình thành nền sản xuất hàng hóa, tiêu biểu là sản xuất công nghiệp làm mốc, thì thực sự mới có sự giao lưu và hội nhập kinh tế quốc tế. Đối với nước ta, có thể lấy những năm cuối thế kỷ XIX đầu thế kỷ XX là thời kỳ mở đầu cuộc khai thác thuộc địa trên quy mô lớn của chủ nghĩa tư bản Pháp, là mốc bắt đầu có sự giao lưu và hội nhập kinh tế có tổ chức. (Có tổ chức vì trước đó, nước ta cũng đã có sự giao lưu kinh tế tự phát của một số ngành nghề sản xuất như lụa tơ tằm, hàng thủ công mỹ nghệ...).

Sự giao lưu và hội nhập quốc tế của nước Việt Nam mới có hai thời kỳ rõ rệt và khác biệt:

- Từ sau khi chính thể Cộng hòa Dân chủ ra đời đến cuối năm 90 thế kỷ XX. Chính quyền cách mạng mới ra đời, còn non trẻ lại phải liên tiếp tiến hành hai cuộc kháng chiến chống Pháp, chống Mỹ suốt gần 30 năm, dù có đề ra kế hoạch phát triển kinh tế 5 năm (miền Bắc), nhưng những nguồn lực và vật phẩm chủ yếu phục vụ kháng chiến, và cả dân sinh, phần rất lớn là phụ thuộc vào sự viện trợ của phe xã hội chủ nghĩa, chủ yếu là Liên xô và Trung quốc. Nên trên thực tế chưa có sự giao lưu và hợp tác kinh tế quốc tế theo đúng nghĩa đầy đủ của nó. Sau khi ra đời tổ chức Tương trợ kinh tế các nước xã hội chủ nghĩa (SEV), nhưng hàng hóa trao đổi trong nội khối vẫn mang tính "tương trợ" - bao cấp, không theo quy luật thị trường, nên trên thực tế chưa có sự giao lưu và hội nhập kinh tế quốc tế theo thông lệ quốc tế.

- Từ cuối năm 90 thế kỷ XX đến nay, Việt Nam mới thật sự hội nhập vào nền kinh tế quốc tế với các mức độ khác nhau: Trước gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) là giao lưu kinh tế tay đôi, tay ba với các nước. Sau khi trở thành thành viên thứ 160 của WTO, đã có sự bùng phát về giao lưu kinh tế với hàng trăm nước và hội nhập sâu vào Tổ chức đối tác kinh tế lớn nhất toàn cầu là Tổ chức Thương mại thế giới. Cùng với phạm vi, quy mô toàn cầu về hợp tác kinh tế, buôn bán, hàng vạn công ty, doanh nghiệp nước ngoài đã đầu tư kinh doanh hàng nghìn ngành nghề ở nước ta.

Ngày 4-2-2016, cùng 11 nước ký kết Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (Trans-Pacific Partnership - TPP) gồm 12 nước sáng lập, Việt Nam là một trong các thành viên, đánh dấu sự giao lưu và hợp tác kinh tế của nước ta bước sang thế hệ mới: Mức độ cam kết mở cửa thị trường cao hơn cam kết trong Hiệp định Thương mại thế giới (WTO) và các Hiệp định mậu dịch tự do mà Việt Nam đã cam kết với Cộng đồng châu Âu (EVFTA), là Hiệp định toàn diện, cân bằng lợi ích, mở cửa thị trường sâu rộng, cả về thương mại hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, bảo hộ quyền

* Nguyên Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn

sở hữu trí tuệ ở mức cao và những cam kết về thể chế kinh tế thị trường, doanh nghiệp nhà nước, mua sắm công... nhằm tạo ra môi trường kinh doanh minh bạch và cạnh tranh công bằng. TPP tôn trọng thể chế chính trị của mỗi nước, thừa nhận yêu cầu phải tuân thủ đầy đủ pháp luật quốc gia phù hợp các cam kết quốc tế và không bao gồm các nội dung liên quan quốc phòng và an ninh. Được gọi là thể hệ mới vì sự hợp tác kinh tế đã có sự thay đổi về chất, có sự ràng buộc lợi ích và nghĩa vụ của các đối tác với nhau trong hầu hết lĩnh vực hợp tác kinh doanh, thương mại, hầu như không còn hàng rào thuế quan trọng giao thương hàng hóa, lao động và việc làm... Đây là thách thức nghiêm trọng đối với trình độ, năng lực điều hành nền kinh tế của từng quốc gia thành viên; cũng trực tiếp thử thách, sàng lọc bản lĩnh, năng lực lao động của người lao động và nhân dân nói chung của các nước thành viên và của các tổ chức chính trị - xã hội của họ, trực tiếp nhất là tổ chức công đoàn.

VAI TRÒ CÔNG ĐOÀN VỚI TPP

Hội nhập và hợp tác quốc tế là thời cơ, cũng là động lực thúc đẩy bản lĩnh sinh tồn và năng lực tự thân của mỗi quốc gia, dân tộc trên mấy lĩnh vực chủ yếu: 1) Chủ trương, sách lược xây dựng và phát triển nền kinh tế đất nước nhằm tận dụng tối đa lợi thế và hạn chế đến mức thấp nhất thế yếu của đất nước. 2) Thể chế, bộ máy và năng lực điều hành nền kinh tế thích ứng đòi hỏi cao và luôn biến động của thị trường kinh tế thế giới. 3) Lực lượng lao động, đặc biệt là lực lượng lao động kỹ thuật (kỹ sư, nhân viên kỹ thuật, công nhân kỹ thuật), nếu không cao hơn, ít nhất cũng phải ngang tầm năng lực lao động kỹ thuật của nội khối.

Lĩnh vực 1 và 2 là do Đảng và Nhà nước chế định, lãnh đạo và tổ chức thực hiện, với sự tham góp của tổ chức công đoàn theo chức năng. Lĩnh vực 3 là trách nhiệm liên đới và chủ yếu của Công đoàn. Trong lĩnh vực này, Công đoàn có trách nhiệm trực tiếp và trách nhiệm phối hợp.

a/ Về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ và năng lực kỹ thuật, nghề nghiệp của cán bộ kỹ thuật, công nhân kỹ thuật và người lao động nói chung

Đào tạo mới là trách nhiệm chủ yếu của Nhà nước. Nhưng Công đoàn cần từ thực trạng trình độ đội ngũ công nhân, lao động và yêu cầu hội nhập mà tham gia với Nhà nước về ngành nghề đào tạo mới và quy mô đào tạo mới. Phải thẳng thắn nhìn vào sự thật là trong sự phát triển cơ cấu và quy mô đào tạo thời gian qua gần như là bị động chạy theo thị hiếu nhất thời của xã hội, nên đã phát triển ồ ạt cơ sở đào tạo đại học và cao đẳng, nếu không nói là sai lầm về chủ trương phát triển, nên số lượng,

cơ cấu, trình độ, năng lực công nhân kỹ thuật nước ta đã không đáp ứng được yêu cầu phát triển bình thường của nền kinh tế. Cho hội nhập kinh tế thế hệ mới còn xa vời. Sai lầm và chệch hướng về đào tạo lao động kỹ thuật trình độ cao, không chỉ tạo ra tâm lý xã hội không còn coi lao động (trực tiếp tạo ra sản phẩm xã hội) là vinh quang mà xã hội ta đã có trước đây, tạo ra tâm lý háo danh, chạy theo bằng cấp, gây ra lãng phí kép: Nhà nước và nhân dân tốn rất nhiều công của cho đào tạo đại học, cao đẳng, càng đào tạo càng tăng thêm đội quân cử nhân, kỹ sư thất nghiệp. Tai hại hơn là làm đất nước lỡ nhịp hội nhập và hợp tác kinh tế quốc tế do lực lao động kỹ thuật trình độ cao rất thiếu lại không được đào tạo đáp ứng. Nên việc tiếp nhận lao động kỹ thuật trình độ cao của các nước trong khối TPP, không còn là muốn hay không, mà thực tế đã là bắt buộc đối với nước ta trong thực thi Hiệp định TPP, trái với cảnh báo của Đảng ta từ những năm 70 của thế kỷ trước là để tiến hành công nghiệp hóa đất nước, cần và phải nhập máy móc, thiết bị hiện đại, nhưng không nên và không thể nhập lao động kỹ thuật.

Trách nhiệm Công đoàn đối với việc bồi dưỡng và nâng cao trình độ, năng lực công nhân kỹ thuật, cần có đột phá mới có thể đạt kết quả mong muốn là nhanh chóng rút ngắn khoảng cách trình độ, năng lực với yêu cầu tác nghiệp công nghệ hiện đại của công nhân, yêu cầu của kinh tế tri thức đối với cán bộ kỹ thuật, nghiệp vụ.

b/ Về thể lực của công nhân hiện đại. Theo khảo sát, thì thể lực của công nhân ta thể hiện trên các mặt: chiều cao, cân nặng, sức bền dẻo dai, thao tác, di chuyển, nghe, nhìn đều thấp xa so với cường độ và độ chuẩn xác của lao động công nghiệp hiện đại, ảnh hưởng không nhỏ đến kỷ luật lao động công nghiệp, tác phong công nghiệp hiện đại; năng suất lao động của công nhân ta còn thấp nhiều so với nhiều nước trong khu vực. Về mặt này, nữ công nhân còn thiệt thòi và thua kém không nhỏ so với nam công nhân.

Đã đến lúc không thể và không nên viện cớ công nhân, lao động nước ta do xuất thân từ nông nghiệp và học sinh, nên không có thói quen lao động công nghiệp. Mà phải nhìn thẳng vào Nhà nước, chủ doanh nghiệp và Công đoàn đã làm gì và cần phải làm gì để nâng cao thể lực cho công nhân đáp ứng cường độ lao động công nghiệp hiện đại. Trong đó, việc cung cấp đủ dinh dưỡng (và nghỉ ngơi) cho tái tạo sức lao động là quyết định trực tiếp. Nhân tố hàng đầu là tiền lương, nói chung là lợi ích chính đáng của công nhân, lao động, mặc dù với sự tham gia

tích cực và có trách nhiệm của Công đoàn, hằng năm, tiền lương tối thiểu của công nhân đều có nâng lên, nhưng vẫn mới bảo đảm được khoảng 70% nhu cầu sống tối thiểu. Các quyền lợi tối thiểu về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nghỉ ngơi của không ít công nhân, lao động không được thực hiện đầy đủ, kịp thời.

Từ đó, đặt ra mối quan hệ cần lý giải để có biện pháp khả thi: Thể lực công nhân có quan hệ như thế nào đối với quy phạm kỹ thuật và năng suất lao động của công nhân? Đầu tư kỹ năng và thể lực cho công nhân dù có tốn kém bao nhiêu cũng khó sánh bằng doanh nghiệp phải phá sản do thua trong cạnh tranh trong nước và với nước ngoài trong thực thi TPP. Từ lợi hại đó, nhà nước, trực tiếp là các cơ quan, tổ chức quản lý chức năng và doanh nhân cần có giải pháp khả thi trước mắt và lâu dài.

Đối với tổ chức công đoàn, trong lĩnh vực rất hệ trọng và thường này phải kết hợp nhuần nhuyễn bảo vệ, chăm lo lợi ích chính đáng, thiết thực của công nhân, lao động với giáo dục, bồi dưỡng, nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và tác phong công nghiệp cho công nhân, lao động.

c/ *Giáo dục, bồi dưỡng*, nâng cao lòng yêu nước và tự hào dân tộc, ý thức giai cấp của giai cấp công nhân cho công nhân, lao động với yêu cầu cần có là dù làm việc gì, trong khu vực và thành phần kinh tế nào, cũng luôn hun đúc lòng tự hào dân tộc là người chủ của đất nước độc lập, tự hào với giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn của mình là lực lượng nòng cốt và đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tin theo và gương mẫu thực hiện mọi chủ trương, đường lối, lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, chính sách và pháp luật Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, không nghe theo và không để bọn phản động, cơ hội mê hoặc, lôi kéo vào các hành vi chống đối, tiêu cực, gây mất trật tự xã hội, bạo loạn.

d/ Nhân tố quyết định nhất là *tập hợp, đoàn kết được tuyệt đại bộ công nhân, lao động* vào tổ chức công đoàn và xây dựng được *đội ngũ cán bộ công đoàn* ngang tầm đòi hỏi của kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế thế hệ mới.

Ba cấp độ chủ yếu quyết định thành bại của hội nhập TPP là: Nhà nước giữ vai trò quyết định về thể chế và môi trường cạnh tranh; sản phẩm là nhân tố cạnh tranh trực tiếp; doanh nghiệp là chủ thể quyết định cạnh tranh vi mô, phản ánh sức mạnh và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế.

Doanh nghiệp mạnh hay yếu phụ thuộc vào công nghệ và trình độ, năng lực người lao động và năng

lực quản trị, điều hành của người quản lý doanh nghiệp; trong đó, nhân tố quyết định nhất là người lao động, người nắm, sử dụng và vận hành công nghệ. Nên sức mạnh và vai trò của Công đoàn chỉ được thể hiện và phát huy trong thực tế là ở sức mạnh có tổ chức của đoàn viên, công nhân, lao động có giác ngộ chính trị cao, có kiến thức và năng lực nghề nghiệp cao trong tổ chức công đoàn ở cơ sở doanh nghiệp, công ty, đơn vị cơ sở.

Người tạo ra sức mạnh có tổ chức đó là *cán bộ công đoàn* có bản lĩnh, năng lực hoạt động thực tiễn và sâu sát, nắm được tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, công nhân, lao động, thở cùng nhịp thở với công nhân, lao động. Cũng như bất cứ tổ chức chính trị - xã hội nào, cán bộ là quyết định cho mọi hoạt động công đoàn, cho việc tập hợp, đoàn kết giai cấp công nhân và những người lao động, cho mọi thành, bại của hoạt động công đoàn, trực tiếp góp phần vào xây dựng quan hệ ổn định, hài hòa và tiến bộ của doanh nghiệp, một nhân tố quan trọng trực tiếp cho sự phát triển doanh nghiệp và vị thế, sức mạnh cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường trong nước và quốc tế. Có được cán bộ công đoàn như thế, thì đã ngăn chặn được những cuộc đình công tự phát của hàng nghìn công nhân như đã từng xảy ra; và khi đình công nổ ra, thì hóa giải kịp thời, thỏa đáng, lợi ích và yêu sách chính đáng của công nhân được bảo đảm, doanh nghiệp được ổn định và sản xuất không bị ngưng trệ gây thua thiệt cho doanh nghiệp, công nhân và nhà nước, không tạo cơ hội cho kẻ thù địch và bọn cơ hội lợi dụng gây mất ổn định, chia rẽ và lôi kéo công nhân, lao động gây rối, quay lưng lại với tổ chức Công đoàn Việt Nam, nhất là nội dung về lao động và công đoàn thông thoáng hơn theo quy định của TPP đi vào thực tế.

Những đòi hỏi thách thức của hội nhập, đặc biệt là của TPP đối với Công đoàn Việt Nam đã cận kề - "nước đã đến chân", nếu trì hoãn, chờ có đủ điều kiện mới làm sẽ mất thời cơ và lỡ nhịp. Nên cần từ đòi hỏi cao của hội nhập thế hệ mới và thực trạng hoạt động công đoàn mà các công đoàn cơ sở cần bắt tay vào làm ngay những việc cần làm và có khả năng làm, không mong có được "đi tắt đón đầu", mà chỉ mong sẵn sàng thích nghi với đòi hỏi cao, phức tạp và cái mới đối với hoạt động công đoàn và cán bộ công đoàn.

Được như thế, tin rằng tổ chức Công đoàn Việt Nam nhất định sẽ đứng vững và phát triển trong hội nhập quốc tế, tiếp tục đồng hành cùng dân tộc trong cuộc cạnh tranh cam go, khốc liệt của nền kinh tế thị trường thế giới đan xen thời cơ, thuận lợi với thách thức, khó khăn. □