

CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ CÁC VẤN ĐỀ CẦN GIẢI QUYẾT VỀ LAO ĐỘNG, TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN KHI VIỆT NAM KÝ KẾT HIỆP ĐỊNH TPP

TS. VŨ THỊ LOAN*

Tóm tắt

Ngày 04 tháng 02 năm 2016, Bộ trưởng phụ trách thương mại của 12 nước tham gia Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) gồm 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, Sing-ga-po, Hoa Kỳ và Việt Nam đã tham dự Lễ ký kết để xác thực lời văn Hiệp định TPP tại Niu Di-lân. Sau khi ký chính thức, các nước sẽ tiến hành thủ tục phê chuẩn Hiệp định theo quy định của pháp luật nước mình. Hiệp định sẽ có hiệu lực sau 60 ngày kể từ ngày nhận được thông báo sau cùng bằng văn bản về việc các bên đã hoàn thành thủ tục pháp lý nội bộ. Bài viết sẽ sơ lược cam kết của Việt Nam về vấn đề lao động và Công đoàn trong TPP; đồng thời chỉ ra những cơ hội, thách thức đối với Việt Nam và đề xuất những vấn đề cần giải quyết về lao động và tổ chức công đoàn khi Việt Nam gia nhập TPP.

1. Cam kết của Việt Nam về vấn đề lao động và công đoàn trong TPP

Về lao động (nằm chủ yếu trong chương 19 của hiệp định): TPP ràng buộc các quốc gia thành viên phải đảm bảo trong pháp luật và thực tiễn ở nước mình 4 nguyên tắc và quyền cơ bản theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) gồm: (i) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98 của ILO); (ii) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105 của ILO); (iii) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và số 182 của ILO); (iv) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và 111 của ILO). Ngoài ra còn có những điều kiện làm việc có thể chấp nhận được gồm:

lương tối thiểu, thời giờ làm việc và an toàn sức khỏe nghề nghiệp.

Về công đoàn: Nội dung này không nằm trong Chương 19 của Hiệp định TPP mà nằm trong bản kế hoạch của Việt Nam và Hoa Kỳ về đẩy mạnh quan hệ về lao động và thương mại (sau đây gọi là kế hoạch song phương). Bản kế hoạch này được coi như một hiệp định biên của TPP mà Hoa Kỳ yêu cầu ký với các đối tác trong đó có Việt Nam. Theo đó, 5 nguyên tắc về quyền công đoàn với Việt Nam trong TPP gồm: (i) Công nhận được tự do tham gia các tổ chức công đoàn theo lựa chọn của họ; (ii) Các tổ chức công đoàn phải được tự quản; (iii) Tự chủ trong việc nhận đại diện của công đoàn trong các đơn vị không có công đoàn; (iv) Tính đại diện trong việc lựa chọn cán bộ công đoàn; (v) Ngăn chặn việc can thiệp của giới chủ vào hoạt động của công đoàn.

2. Những cơ hội, thách thức và các vấn đề cần giải quyết về lao động khi Việt Nam thực thi TPP

- Cơ hội:

Một là, đối với người lao động, các yêu cầu về lao động trong TPP nếu được thực thi sẽ đảm bảo quyền lợi và nguyện vọng của người lao động bởi những quy định liên quan đến điều kiện làm việc, điều kiện nghỉ ngơi, chế độ đãi ngộ, tiền lương, cấm phân biệt đối xử... những quy định này sẽ góp phần cải thiện chất lượng lao động, nâng cao và đảm bảo đời sống cho người lao động.

Hai là, nước ta đã có hệ thống luật pháp, chính sách, chủ trương chung về vấn đề lao động cơ bản và tương đối đầy đủ. Hiện nay, chúng ta đang trong quá trình sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện thêm từ thực tiễn cuộc sống, đưa thêm những cái mới, điều

* Viện Công nhân và Công đoàn

chỉnh những bất cập trong hệ thống pháp luật, chính sách hiện hành. Chúng ta có cơ sở để vững tin và chấp nhận những điều kiện cao hơn để tự vươn lên và làm tốt hơn.

Ba là, thực tiễn phát triển đất nước, với lợi thế cơ cấu dân số vàng và nguồn nhân lực giá rẻ, có thể cạnh tranh và có nhiều cơ hội tham gia dịch chuyển lao động trong khu vực đặc biệt là 12 nước tham gia TPP. Vì vậy, trong điều kiện thực tiễn, Việt Nam nếu biết tận dụng lợi thế này, chuẩn bị cho nguồn nhân lực về mặt kỹ năng, nâng cao trình độ chuyên môn thì sẽ tạo ra năng suất lao động tốt hơn, tạo ra nhiều giá trị gia tăng hơn.

Bốn là, các tiêu chuẩn về lao động và môi trường, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) mà TPP yêu cầu các nước tham gia phải tuân thủ sẽ là cơ hội để Việt Nam thực hiện và bảo đảm tốt hơn việc bảo vệ người lao động, nâng cao hơn nữa trách nhiệm của doanh nghiệp đối với xã hội, trong đó có vấn đề môi trường.

- Thách thức:

Một là, đối với Việt Nam, đây là một Hiệp định thương mại đầu tiên có cam kết quốc tế về vấn đề lao động, vì vậy cách tiếp cận về vấn đề lao động của các nước tham gia TPP, các nước phát triển hơn Việt Nam là rất khác và rất mới đối với Việt Nam. Tuy nhiên, khi Việt Nam muốn hội nhập thì phải chấp nhận những luật chơi chung, đây là một thách thức mới, đòi hỏi chúng ta phải tự học hỏi và tự nâng mình lên một chuẩn cao hơn.

Hai là, thể chế của chúng ta trong vấn đề lao động cũng là một thách thức được đặt ra. Tuy Việt Nam đã có một thể chế khá tốt về lao động và thể chế ấy cũng đang dần được hoàn thiện. Tổ chức ILO cũng thừa nhận điều đó. Tuy nhiên, vấn đề là dù đã quy định trong luật pháp, cơ chế thực hiện của chúng ta rất yếu, mà có thể nói cái yếu nhất ở thể chế về lao động của chúng ta là khâu *thực hiện*. Ví dụ: việc tranh chấp lao động ở nước ta xảy ra ngày càng tăng, các vụ tranh chấp lao động ở các doanh nghiệp xảy ra rất nhiều, các cuộc đình công liên tiếp xảy ra trong giai đoạn vừa qua.

Ba là, tư duy của chúng ta trong vấn đề lao động cũng chưa có sự chuyển đổi mạnh mẽ. Có thể nói, trong quá trình hội nhập, chúng ta đã đổi mới mạnh mẽ tư duy kinh tế về nhiều mặt. Nhưng trong vấn đề lao động chưa có sự đổi mới như vấn đề kinh tế. Chúng ta chưa có nhiều chính sách về vấn đề lao động để thay đổi tư duy.

Bốn là, hiện nay Việt Nam có một nguồn lực lao động dồi dào và giá rẻ so với các thành viên tham gia TPP; tuy nhiên cũng đặt ra cho Việt Nam những thách thức không nhỏ trong việc xuất khẩu và nhập khẩu. Đối với chiều xuất khẩu, nhiều ngành dùng nhiều lao động, chúng ta dễ bị soi về những lĩnh vực này, về những cam kết lao động - có thể xem đây là áp lực cho chúng ta. Còn về chiều nhập khẩu, chúng ta không dễ dàng thực hiện các biện pháp hạn chế các vi phạm về vấn đề lao động. Ví dụ, việc chặn hàng ở biên giới đối với những sản phẩm vi phạm các vấn đề lao động. Điều này hoàn toàn không dễ về mặt kỹ thuật. Đây cũng là một sức ép đối với chúng ta.

3. Những cơ hội, thách thức và các vấn đề cần giải quyết về công đoàn khi Việt Nam thực thi TPP

- Cơ hội:

Hiện nay, Việt Nam chỉ có một tổ chức công đoàn là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Tổ chức được xác định có vị thế là tổ chức chính trị - xã hội và là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, được giao thực hiện nhiều chức năng, nhiệm vụ, bao gồm cả những nhiệm vụ của tổ chức đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và những nhiệm vụ chính trị, xã hội¹ - vốn không phải là chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức đại diện người lao động nói chung. Những đặc điểm nêu trên đang mang lại nhiều lợi thế cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Lợi thế chủ yếu nhất của hệ thống hiện tại là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nhận được sự ủng hộ mạnh mẽ về chính trị và hành chính, bao gồm cả nhiều nguồn lực, từ sự lãnh đạo toàn diện của Đảng Cộng sản Việt Nam cũng như sự ủng hộ của Chính phủ và của cả hệ thống chính trị từ trung ương, đến địa phương. Sự ủng hộ này được thể hiện trên nhiều phương diện khác nhau, đặc biệt quan trọng là về tài chính và chính sách:

+ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được tạo điều kiện về các nguồn lực vật chất, trong đó đặc biệt quan trọng là nguồn kinh phí công đoàn 2% do người sử dụng lao động đóng được quy định trong Luật Công đoàn và các khoản hỗ trợ khác từ Chính phủ, các bộ ngành, địa phương;

+ Sự ủng hộ của xã hội, dư luận, hệ thống chính trị và về tiếng nói trong các vấn đề chính sách liên quan đến quyền, lợi ích chính trị, quyền lợi kinh tế -

¹ Điều 10 Hiến pháp 2013.

văn hoá - xã hội của người lao động. Sự ủng hộ này mang lại lợi thế rất lớn đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khi nêu những vấn đề nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền lợi của người lao động trong các diễn đàn làm chính sách ở tất cả các cấp khác nhau, từ trung ương đến địa phương, các bộ, ngành...

+ Các quy định về việc người lao động được tự do thành lập tổ chức công đoàn mới đại diện cho mình sẽ phải chịu nhiều ràng buộc như: Để được hoạt động, tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở phải đăng ký với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền theo sự lựa chọn của tổ chức đó.

- Thách thức:

+ Về vai trò và vị trí của Công đoàn Việt Nam:

TPP cho phép người lao động làm việc trong một doanh nghiệp, được quyền thành lập có tổ chức đại diện cho người lao động mà không có tổ chức công đoàn hiện nay. Đây là thách thức rất lớn đối với tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam.

Thứ nhất, nếu công đoàn hoạt động hời hợt, không hiệu quả, không đấu tranh cho quyền lợi của người lao động thì các tổ chức của người lao động mới ra đời sẽ không gia nhập vào TLĐLĐVN mà họ tự liên kết lại để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Và như vậy, TLĐLĐVN sẽ dần bị giảm sút đoàn viên và mất chỗ đứng trong lòng người lao động, không có đủ sức mạnh để thực hiện nhiệm vụ chính trị - xã hội.

Thứ hai, tổ chức của người lao động không phải thực hiện các nghĩa vụ và trách nhiệm chính trị mà trái với những quyền lao động được nêu trong Tuyên bố của ILO, nên tổ chức người lao động chỉ tập chung vào nhiệm vụ chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền lợi của người lao động. Trong khi đó, hệ thống Công đoàn Việt Nam phải thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức chính trị - xã hội nên nguồn lực bị phân tán, thiếu cơ chế chủ động trong tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, ... cán bộ công đoàn. Đồng thời, nếu cán bộ công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở không am hiểu, gần gũi công nhân và người lao động thì sẽ ngày càng xa rời công nhân, người lao động, rất dễ xảy ra dòng chảy đoàn viên công đoàn từ Công đoàn Việt Nam sang tổ chức mới của người lao động.

Thứ ba, nguồn lực đảm bảo cho Công đoàn Việt Nam hoạt động có nguy cơ bị giảm sút, nguồn thu tài chính của công đoàn các cấp thuộc Tổng Liên đoàn giảm mạnh (thời kỳ đầu là đoàn phí, sau đó là kinh phí công đoàn).

+ Về nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam:

Thứ nhất, về thực hiện chức năng nhiệm vụ: Nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ ở các cấp công đoàn còn dàn trải, chưa cân đối với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị và thực hiện chức năng công đoàn. Thời gian dành cho các công việc chính trị nhiều. Cán bộ công đoàn không đủ thời gian tập trung giải quyết những yêu cầu bức bách từ phía đoàn viên, người lao động, làm những vấn đề bức xúc ngày càng nổi cộm, mất lòng tin của đoàn viên, người lao động.

Thứ hai, về mô hình tổ chức, bộ máy: Tổ chức bộ máy các cấp công đoàn tương đối phù hợp và là nền móng vững chắc để TLĐLĐVN thực hiện nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên, đặt trong điều kiện kinh phí bị giảm sút, mô hình tổ chức nhiều cấp trung gian sẽ làm tăng thêm gánh nặng tài chính để đảm bảo hoạt động. Mặt khác việc chỉ đạo hoạt động ở cấp cơ sở qua nhiều tầng nấc trung gian sẽ không sát và không kịp thời đáp ứng yêu cầu của công đoàn cơ sở.

Đối tượng tập hợp của công đoàn ngành hiện nay chủ yếu là người lao động trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp khu vực nhà nước, vì vậy, quy mô ngày càng co hẹp, chưa thực sự đại diện cho đại bộ phận lao động thuộc ngành. Mô hình phân cấp quản lý công đoàn ngành như hiện nay làm cho các công đoàn cơ sở cùng ngành khó khăn trong việc liên kết tạo sức mạnh tập thể của người lao động cùng ngành trong thương lượng tập thể ngành như thương lượng về tiền lương, chế độ phúc lợi khác...

Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở theo quy định của Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam là cấp thực hiện nhiều nhiệm vụ có liên quan trực tiếp đến CĐCS và người lao động ở cơ sở nhưng thiếu bộ máy giúp việc chuyên trách hiệu quả, thiếu nhân lực thực hiện nhiệm vụ, vì vậy không đủ điều kiện để thực hiện đầy đủ vai trò của công đoàn cấp trên đối với CĐCS và người lao động.

Thứ ba, về công tác cán bộ, phân cấp quản lý: Số lượng cán bộ chuyên trách công đoàn từ năm 2005 đến nay ngày càng giảm trong điều kiện số lao động tăng lên gấp 2 lần, số đoàn viên tăng lên gấp 1,7 lần, số CĐCS tăng gần gấp 2 lần và một số nhiệm vụ mới được giao theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012. Vì vậy, số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách ở các cấp công đoàn, đặc biệt là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chưa đủ đáp ứng yêu

cầu nhiệm vụ, đặc biệt là những nơi có nhiều khu công nghiệp tập trung.

4. Một số giải pháp cần thực hiện để Việt Nam thực thi tốt nhất các cam kết của TPP về lao động, công đoàn

Đứng trước đòi hỏi của tình hình mới, TLĐLĐVN cần biết tận dụng tối đa cơ hội, đồng thời khéo léo giải quyết những thách thức cho vấn đề lao động và Công đoàn. Để làm được điều đó, TLĐLĐVN cần phải:

4.1. Tái cấu trúc chức năng, nhiệm vụ công đoàn

Thứ nhất, TLĐLĐVN cần xác định lại rõ hơn những nhiệm vụ trọng tâm cần ưu tiên thực hiện của công đoàn, các cấp mà đặc biệt là CĐCS cần tập trung vào các nhiệm vụ phát triển đoàn viên và đại diện bảo vệ quyền lợi của người lao động trong quan hệ lao động, giảm bớt các nhiệm vụ mang tính chính trị - xã hội, ít hoặc không liên quan đến quan hệ lao động. Các nhiệm vụ mang tính chính trị - xã hội sẽ chủ yếu chỉ do công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện. Đây có lẽ không phải là một định hướng mới vì thực ra nó đã được nêu lên trong nhiều năm trở lại đây. Song định hướng này có khả năng được hiện thực hóa cao hơn vì nó được thực hiện trong bối cảnh mới của việc thực hiện TPP, đặc biệt là Công ước số 87 của ILO, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam sẽ không còn vị thế độc tôn duy nhất nên việc chuyển hướng này trở nên cấp bách hơn bao giờ hết.

Thứ hai, quan tâm hơn nữa đến nhiệm vụ tập hợp, giáo dục và đoàn kết lực lượng người lao động nhằm tạo sức mạnh tổng hợp - nền tảng chính trị của Đảng, Nhà nước và chế độ ta.

Thứ ba, đổi mới nội dung, phương thức hoạt động hướng mạnh về cơ sở; tập trung vào chức năng đại diện, bảo vệ và chăm lo nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người lao động; giáo dục, tuyên truyền người lao động lòng yêu nước, tinh thần trách nhiệm, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, xây dựng tác phong công nghiệp và tinh chuyên nghiệp trong lao động; đối thoại, thương lượng để tăng cường lợi ích cho người lao động; xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định; góp phần phát triển kinh tế - xã hội, ổn định chính trị và xây dựng, bảo vệ Tổ quốc.

Thứ tư, giữ vững vị thế chính trị - xã hội hiện nay sẽ là một lợi thế cho TLĐLĐVN trong việc thực hiện tốt hơn chức năng đại diện cho người lao động. Tuy nhiên, Công đoàn cần được trao quyền tự chủ, tự quản cao hơn, trong đó nhiệm vụ chính trị cũng sẽ tập trung vào thực hiện tốt việc bảo vệ quyền lợi của

người lao động thông qua đối thoại xã hội và thương lượng tập thể thì sẽ là yếu tố đặc biệt quan trọng tác động lớn đối với việc thực hiện những công việc này của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trên thực tế theo hướng tích cực.

4.2. Tái cấu trúc tổ chức bộ máy, cán bộ và nguồn lực

Tổ chức lại cơ quan công đoàn các cấp theo hướng:

Thứ nhất, sắp xếp lại các ban chuyên môn, nghiệp vụ của cơ quan công đoàn cấp tỉnh, công đoàn ngành trung ương theo hướng gọn đầu mối, tập trung đầu tư cho những nhóm công việc thực hiện chức năng đại diện bảo vệ quyền lợi người lao động, giảm bớt sự đầu tư cho những công việc không hoặc ít liên quan đến quan hệ lao động.

Thứ hai, tăng số lượng cán bộ công đoàn xuất thân và trưởng thành từ phong trào công nhân thông qua quá trình bầu cử hoặc tuyển dụng từ dưới lên.

Thứ ba, thúc đẩy phát triển hệ thống công đoàn ngành cả cấp trung ương và địa phương; mở rộng đối tượng tập hợp đoàn viên ở cả khu vực ngoài nhà nước vào công đoàn ngành.

Thứ tư, tăng ngân sách và nguồn lực đầu tư cho công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở từ việc giảm bớt nguồn lực đầu tư cho công đoàn cấp tỉnh và cấp ngành trung ương.

Thứ năm, tăng cường đầu tư ngân sách và nguồn lực cho hoạt động phát triển đoàn viên và những công việc liên quan đến chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động trong quan hệ lao động, bao gồm cả những hoạt động đào tạo, tăng cường năng lực quan hệ lao động cho cán bộ công đoàn các cấp.

Thứ sáu, giảm bớt ngân sách và nguồn lực đầu tư cho các công việc không liên quan đến chức năng đại diện và những khoản chi hành chính hoạt động.

4.3. Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn

Thứ nhất, đổi mới phương thức chỉ đạo của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với công đoàn cơ sở: Chuyển đổi từ phương thức chỉ đạo hành chính, sang phương thức trực tiếp và thường xuyên hỗ trợ, giúp đỡ, tạo điều kiện để công đoàn cơ sở chủ động thực hiện nhiệm vụ, cùng với công đoàn cơ sở giải quyết những vấn đề khó khăn, vướng mắc của công đoàn cơ sở (nhưng không làm thay công đoàn cơ sở). Căn cứ vào yêu cầu hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, CĐCS để xác định chương trình, kế hoạch công tác, giải quyết vấn đề đặt ra.

Thứ hai, đổi mới phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở theo hướng xây dựng cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa Ban chấp hành Công đoàn cơ sở với đoàn viên, người lao động thông qua việc củng cố tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động từ tổ công đoàn trở lên; Xây dựng cơ chế đối thoại thường xuyên giữa BCH CĐCS với người sử dụng lao động để kịp thời giải quyết các vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động tại nơi làm việc; Thúc đẩy đoàn viên và tập thể người lao động chủ động tích cực tham gia vào quá trình xây dựng, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể tại nơi làm việc; Giảm bớt những hoạt động ở CĐCS không liên quan đến người lao động, chỉ tập chung đến những hoạt động liên quan đến người lao động; Tăng cường nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên và người lao động để kịp thời đáp ứng.

Thứ ba, đổi mới công tác cán bộ theo hướng tăng tỷ lệ cán bộ công đoàn chuyên trách ở cơ quan công đoàn cấp trên xuất thân từ công nhân lao động, từ phong trào công nhân có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của hoạt động công đoàn theo phương thức mới.

Thứ tư, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn bằng cách xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn chuyên trách ở cơ quan công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên những kiến thức chuyên sâu về quan hệ lao động, về thỏa ước lao động, có đầy đủ kỹ năng cần thiết để tổ chức, hướng dẫn, hỗ trợ người lao động gia nhập hoặc tham gia hoạt động công đoàn, có đủ khả năng hoạt động độc lập trong việc hướng dẫn, hỗ trợ CĐCS thực hiện nhiệm vụ; Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn không chuyên trách ở cơ sở về các kỹ năng hoạt động công đoàn như kỹ năng thương thuyết, đàm phán với người sử dụng lao động, tuyên truyền vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn trong doanh nghiệp.

Thứ năm, tập trung nguồn lực nâng cao năng lực hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở theo hướng: Bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng để thực hiện những nhiệm vụ công đoàn trong điều kiện mới; Ưu tiên bố trí nguồn tài chính công đoàn đáp ứng hoạt động của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; Tăng cường tối đa nguồn chi cho CĐCS đối với những nội dung có liên quan đến những vấn đề về quan hệ lao động; Tranh thủ sự hỗ trợ của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước về kinh nghiệm hoạt động công đoàn và tài chính bổ sung nguồn tài

chính cho hoạt động công đoàn; Xây dựng công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực sự vững mạnh, trọng tâm đầu tư về cán bộ công đoàn, tài chính cho công đoàn các khu công nghiệp, cho công đoàn cấp huyện có nhiều khu công nghiệp tập trung.

4.4. Mở rộng đối tượng kết nạp đoàn viên

Thứ nhất, chuyển mạnh hoạt động từ khu vực nhà nước sang khu vực ngoài nhà nước và từng bước mở rộng sang khu vực phi chính thức; mở rộng đối tượng kết nạp đoàn viên và chủ động hình thành hệ thống công đoàn cho một số đối tượng đặc thù thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Thứ hai, mở rộng đối tượng kết nạp vào công đoàn đối với lao động là người nước ngoài tại Việt Nam; lao động Việt Nam ở nước ngoài và thành lập các tổ chức công đoàn thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tương ứng là: Công đoàn cho lao động là người nước ngoài tại Việt Nam; tái thành lập công đoàn cho lao động Việt Nam ở nước ngoài.

Thứ ba, đối với nhóm lao động quản lý - điều hành trong doanh nghiệp, chỉ được phép gia nhập công đoàn nhưng không có quyền biểu quyết hay tham gia ứng cử, bầu cử, miễn nhiệm cán bộ công đoàn, không tham gia Ban chấp hành công đoàn.

Trên đây là một số cam kết về lao động, công đoàn trong TPP mà Việt Nam cần thực hiện, những vấn đề cơ hội và thách thức đối với Việt Nam và một số giải pháp đặt ra đối với TLĐLĐVN. Có thể nhận thấy, tham gia TPP là Việt Nam đã chấp nhận vươn ra cùng thế giới và hội nhập sâu rộng với tất cả các nước. Thực hiện tốt các cam kết về lao động, công đoàn trong TPP là Việt Nam đã bước lên một bậc cao mới trong cộng đồng thế giới. □

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Thị Loan, Đề tài cấp TLĐ "Đổi mới mô hình tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động công đoàn hướng về đoàn viên và người lao động", Mã số: XH/TLĐ.2015.05.
2. Vũ Minh Tiến, Báo cáo tổng kết Đề tài cấp TLĐ "Dự báo tác động tới việc làm, quan hệ lao động và hoạt động công đoàn khi Việt Nam gia nhập các Hiệp định thương mại tự do", Mã số: XH/TLĐ.2014.01.
3. Nguyễn Mạnh Cường, Báo cáo tổng hợp đề tài cấp Bộ "Nghiên cứu triển khai nội dung lao động và quan hệ lao động trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương và các hiệp định thương mại tự do khác mà Việt Nam tham gia", Mã số: CB 2015 - 02 - 03.
4. Nguyễn Ngọc Sơn, Những thách thức của Công đoàn Việt Nam khi Việt Nam phê chuẩn và thực thi TPP và giải pháp đổi mới hoạt động công đoàn, Hội thảo đổi mới hoạt động công đoàn - Kinh nghiệm quốc tế và định hướng của Việt Nam, 14/4/2016.