

HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYỀN THÁI BÌNH DƯƠNG - TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

ThS. Vũ Phương Thảo

Trường Đại học Lao Động – Xã Hội

thaovpuls@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Ánh Tuyết

Trường Đại học Lao Động – Xã Hội

nguyenthianhtuyethr@gmail.com

Tóm tắt: Tham gia Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) mang lại nhiều cơ hội cho Việt Nam song cũng phải đối mặt với nhiều thách thức với tổ chức công đoàn Việt Nam. Sẽ có một tổ chức đại diện người lao động độc lập tồn tại bên cạnh tổ chức công đoàn Việt Nam. Điều này tạo ra khó khăn cho tổ chức công đoàn trong việc thành lập công đoàn cơ sở và phát triển đoàn viên, nguồn lực đảm bảo cho hoạt động sẽ bị chia sẻ và giám sát, tính độc lập trong tổ chức và hoạt động khi công đoàn tham gia vào quan hệ lao động bị ảnh hưởng. Nhận thức được vấn đề này đòi hỏi tổ chức công đoàn Việt Nam cần có sự đổi mới để nâng cao hiệu quả hoạt động, bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Từ khóa: Hiệp định CPTPP, tổ chức công đoàn, tác động, người lao động.

COMPREHENSIVE AND PROGRESSIVE AGREEMENT FOR TRANS - PACIFIC PARTNERSHIP - IMPACTS ON THE VIETNAMESE TRADE UNIONS

Abstract: Participating in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) brings many opportunities for Vietnam, however it also creates many challenges to the Vietnamese Trade Unions. There will be an independent representative workers' organization existing to the Vietnam Trade Unions. This creates difficulties for trade unions in establishing grassroots trade unions and developing trade union members, resources ensuring activities will be shared and reduced, independence in organization and operation when unions involved in labor relations is affected. Recognizing this problem it requires Vietnamese trade unions to innovate to improve operational efficiency, protect workers' legitimate and legal rights and interests.

Keywords: CPTPP Agreement, trade unions, impact, workers.

Mã bài báo: JHS - 34

Ngày nhận bài sửa: 05/04/2022

Ngày nhận bài: 25/02/2022

Ngày duyệt đăng: 25/04/2022

Ngày nhận phản biện: 22/03/2022

1. Đặt vấn đề

Đối với Việt Nam, Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) chính thức có hiệu lực từ ngày 14/01/2019. Đây là Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, quy định nhiều vấn đề như thương mại, đầu tư, viễn thông, môi trường, sở hữu trí tuệ... Tham gia CPTPP, các quốc gia sẽ có nhiều cơ hội, lợi ích kinh tế, đồng thời sẽ phải đối mặt với khó khăn và thách thức về lao động, tổ chức công đoàn. Với Việt Nam, gia nhập CPTPP là dấu mốc mới và hết sức quan trọng đặc biệt là vấn đề về quyền lao động, cũng như bảo vệ tính bền vững của môi trường, giúp người lao động và doanh nghiệp cùng được hưởng lợi ích kinh tế một cách công bằng. Tuy nhiên, khi tham gia CPTPP, Tổ chức công đoàn Việt Nam sẽ có thách thức không nhỏ trong việc thu hút đoàn viên công đoàn tham gia, phải cạnh tranh với các tổ chức đại diện người lao động đòi hỏi Tổ chức công đoàn Việt Nam cần có sự đổi mới cho phù hợp.

2. Sơ lược về Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

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: Úc, 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.

Ngày 8/3/2018, Việt Nam đã cùng 10 nước gồm Úc, Bru-nây, Ca-na-đa, Chi-lê, Nhật Bản, Ma-lai-xi-a, Mê-hi-cô, Niu Di-lân, Pê-ru, Xinh-ga-po chính thức ký kết Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương tại thành phố Santiago - Chi-lê. Đến ngày 30/12/2018, Hiệp định CPTPP đã chính thức có hiệu lực đối với nhóm 6 nước đầu tiên hoàn tất thủ tục phê chuẩn Hiệp định gồm Mê-hi-cô, Nhật Bản, Xinh-ga-po, Niu Di-lân, Ca-na-đa và Úc. Đối với Việt Nam, Quốc hội đã thông qua Nghị quyết về việc phê chuẩn Hiệp định CPTPP và các văn kiện có liên quan vào ngày 12/11/2018. Theo đó, Hiệp định sẽ có hiệu lực đối với Việt Nam từ ngày 14/1/2019.

Về cơ bản, Hiệp định CPTPP giữ nguyên nội dung của Hiệp định TPP (gồm 30 chương và 9 phụ lục) nhưng cho phép các nước thành viên tạm hoãn 20 nhóm nghĩa vụ để bảo đảm sự cân bằng về

quyền lợi và nghĩa vụ của các nước thành viên trong bối cảnh Hoa Kỳ rút khỏi Hiệp định TPP. 20 nhóm nghĩa vụ tạm hoãn này bao gồm 11 nghĩa vụ liên quan tới Chương Sở hữu trí tuệ, 2 nghĩa vụ liên quan đến Chương Mua sắm của Chính phủ và 7 nghĩa vụ còn lại liên quan tới 7 Chương là Quản lý hải quan và Tạo thuận lợi Thương mại, Đầu tư, Thương mại dịch vụ xuyên biên giới, Dịch vụ Tài chính, Viễn thông, Môi trường, Minh bạch hóa và Chống tham nhũng. Tuy nhiên, toàn bộ các cam kết về mở cửa thị trường trong Hiệp định TPP vẫn được giữ nguyên trong Hiệp định CPTPP (Bộ Công thương, Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương).

3. Tổ chức Công đoàn Việt Nam

Theo Điều 1 Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 của Quốc hội “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng Sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác, cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa”

Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tổ chức công đoàn có cơ cấu gồm: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và công đoàn các cấp theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Công đoàn cơ sở được tổ chức trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức khác có sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về lao động, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam.

Theo Điều 5 Luật Công đoàn quy định về Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn: Người lao động là người Việt Nam làm việc trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; trình tự thủ tục thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

4. Tác động của Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương đến Tổ chức công đoàn Việt Nam

Nhìn chung, các quy định của Bộ luật Lao động (BLLĐ) và Luật Công đoàn về quyền tự do liên kết của người lao động (NLĐ) đã có những kế thừa các văn bản pháp luật trước đó và bổ sung những điểm mới theo hướng bảo đảm vai trò của tổ chức công đoàn trong thực thi chức năng đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, khi Việt Nam tham gia Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định đã tác động tới tổ chức công đoàn như sau:

Thứ nhất, quyền thành lập tổ chức công đoàn của người lao động

Trong các Tiêu chuẩn lao động quốc tế, quyền công đoàn được ghi nhận cho phép “tất cả mọi người đều có quyền, cùng với người khác thành lập các công đoàn hay gia nhập vào các công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình. Công ước số 87 nêu nguyên tắc “Người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo Điều lệ của chính tổ chức đó”.

Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam quy định: “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của NLĐ, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những NLĐ khác”.

Như vậy, có thể thấy pháp luật lao động Việt Nam có những điểm chưa tương thích với hệ thống pháp luật các quốc gia khác trên thế giới và các yêu cầu đặt ra của Hiệp định CPTPP. Tuy nhiên, Việt Nam

rất tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập, gia nhập tổ chức đại diện của người lao động và trong thời gian tới, pháp luật Việt Nam cần có sự điều chỉnh cho phù hợp với những quy định của CPTPP.

Thứ hai, sự tôn tại duy nhất của tổ chức công đoàn trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của NLĐ, theo ILO bao gồm quyền được thành lập, gia nhập tổ chức công đoàn theo sự lựa chọn của NLĐ. Điều này có nghĩa là, NLĐ có thể thành lập một hoặc nhiều công đoàn khác nhau trong một cơ sở lao động. Trên cơ sở đó, những NLĐ khác có quyền tự do lựa chọn tham gia công đoàn này, hay công đoàn khác để bảo vệ lợi ích của mình tốt nhất. Ngoài quyền cá nhân của NLĐ, Công ước số 87 còn cho phép các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ có quyền ban hành điều lệ, những quy tắc quản lý, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình của mình. Đồng thời, nghiêm cấm các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó, hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó. Công ước số 87 cũng bảo vệ các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ trước bất kỳ sự can thiệp nào của các cơ quan hành chính và quy định các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ có quyền thành lập các liên đoàn, tổng liên đoàn, và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đều có quyền gia nhập, có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của NLĐ và NSDLĐ.

Việc chỉ thừa nhận một tổ chức công đoàn duy nhất theo pháp luật hiện hành ở nước ta hiện nay cho thấy các vấn đề sau:

+ Tổ chức công đoàn chưa phát huy được hết nội lực khi tham gia vào quan hệ lao động để thực hiện vai trò đại diện và bảo vệ quyền lợi cho tập thể lao động, thiếu đi tính cạnh tranh trong tổ chức và hoạt động.

+ Chưa đa dạng hóa các loại hình tổ chức đại diện để NLĐ được quyền lựa chọn cho mình một tổ chức phù hợp trong quá trình đại diện tại doanh nghiệp.

+ Hiện nay, pháp luật cũng đã thừa nhận tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được quyền đại diện cho tập thể lao động những nơi doanh nghiệp không thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.

Tuy nhiên, tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là một tổ chức được Nhà nước trao quyền, nhân lực để bảo đảm thực thi vai trò đại diện tập thể lao động với số lượng các doanh nghiệp đóng trên địa bàn chưa tương xứng. Chính vì vậy, vai trò đại diện của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở mặc dù đã được quy định nhưng chưa phát huy hiệu quả trên thực tế.

Điều này cho thấy rằng, tham gia CPTPP là chấp nhận trong tương lai gần Công đoàn Việt Nam sẽ phải cạnh tranh với các tổ chức đại diện người lao động. Công đoàn Việt Nam sẽ gặp khó khăn trong việc thành lập công đoàn cơ sở và phát triển đoàn viên, nguồn lực đảm bảo cho hoạt động sẽ bị chia sẻ và giảm sút, môi trường hoạt động công đoàn cũng thay đổi lớn do quan hệ lao động diễn biến phức tạp. Khi có tổ chức đại diện người lao động được thành lập ở cơ sở với những tuyên bố khác lạ bước đầu có thể sẽ thu hút người lao động tham gia, thậm chí dời bỏ tổ chức cũ (Công đoàn Việt Nam) để gia nhập tổ chức mới này (Bộ Công thương, 2018).

Thứ ba, theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP, tổ chức công đoàn hoạt động độc lập

Tính độc lập của tổ chức công đoàn thể hiện trên phương diện độc lập về cơ cấu tổ chức và độc lập về phương thức hoạt động cũng như vấn đề về tài chính. Hiệp định CPTPP ghi nhận thông qua Tuyên bố của ILO: “Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó” và “Các tổ chức của NLĐ không thể bị bất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ”.

Ngoài ra, Hiệp định CPTPP cũng ghi nhận: “Khi một doanh nghiệp có cả những đại diện công đoàn và những đại diện được bầu ra thì phải có những biện pháp thích hợp, mỗi khi cần thiết, để bảo đảm rằng sự có mặt của các đại diện được bầu không được dùng để làm suy yếu vị trí của các công đoàn hoặc của các tổ chức đại diện lao động của họ và để khuyến khích sự hợp tác trong mọi vấn đề thích đáng giữa một bên là các đại diện được bầu và một bên là các cơ quan hữu quan và các đại diện của họ.

Pháp luật lao động hiện hành lại chưa tương thích với các yêu cầu đặt ra trong Hiệp định CPTPP bởi

tổ chức công đoàn Việt Nam hoạt động tuân theo Điều lệ riêng. Mặc dù vậy, vấn đề tài chính của tổ chức công đoàn gồm các nguồn thu từ: đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam; kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ; ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ; nguồn thu khác từ hoạt động văn hóa, thể thao, hoạt động kinh tế của Công đoàn; từ đề án, dự án do Nhà nước giao; từ viện trợ, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài. Chính vì sự lệ thuộc về tài chính của tổ chức công đoàn vào người sử dụng lao động có ảnh hưởng đến tính độc lập trong tổ chức và hoạt động khi công đoàn tham gia vào quan hệ lao động (Điệp, 2019).

Mặt khác, chính sự phụ thuộc vào người sử dụng lao động làm mờ nhạt vai trò của công đoàn với người lao động, công đoàn là tổ chức của người lao động, không bị giới sử dụng lao động can thiệp. Thực tế hiện nay, phần lớn công đoàn cơ sở chỉ tập trung vào các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, tham quan, hiếu hỷ, phong trào bế nôi, các hoạt động chính trị theo chỉ đạo của cấp trên. Trong khi vận hành kinh tế thị trường, quan hệ lao động phức tạp rất cần công đoàn đại diện bảo vệ người lao động trong lĩnh vực luật pháp, giải quyết tranh chấp, thương lượng, hòa giải thì vai trò của công đoàn cơ sở còn nhiều hạn chế. Khi tổ chức đại diện người lao động được thành lập chỉ tập trung vào mục đích, nhiệm vụ chính là đại diện bảo vệ người lao động, tổ chức các hoạt động chăm lo liên quan đến người lao động, không tham gia hoạt động chính trị thì dễ lôi cuốn người lao động, dễ được người lao động ủng hộ. Nếu không đổi mới nội dung phương thức hoạt động công đoàn ở cơ sở thì Công đoàn Việt Nam sẽ không được người lao động tham gia, ủng hộ ngay từ cấp cơ sở (Phương, B.T.M.(2020)).

5. Một số giải pháp nâng cao hoạt động của tổ chức công đoàn khi gia nhập Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Hiệp định CPTPP có hiệu lực sẽ đặt ra những thách thức rất lớn cho tổ chức và hoạt động của tổ chức Công đoàn (CD), nếu CD hoạt động thật sự có

hiệu quả và mạnh dạn đấu tranh nói lên được tiếng nói bức xúc của NLĐ, các tổ chức của NLĐ mới ra đời sẽ gia nhập vào tổ chức CĐ Việt Nam, tạo thêm sức mạnh cho tổ chức CĐ Việt Nam. Ngược lại, nếu CĐ hoạt động hời hợt, không hiệu quả và không đấu tranh cho quyền lợi của NLĐ, các tổ chức của NLĐ mới ra đời sẽ không gia nhập vào CĐ Việt Nam, mà họ tự liên kết lại để bảo vệ quyền lợi của NLĐ có hiệu quả hơn tổ chức CĐ hiện tại và chắc chắn tổ chức CĐ hiện tại chỉ là hình thức, không có sức mạnh thực sự và đây là một thử thách vô cùng to lớn đối với tổ chức CĐ. Vì vậy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (LĐLĐVN) đang xây dựng chương trình hành động với các nhóm giải pháp sau:

Thứ nhất, về cán bộ công đoàn

Cán bộ công đoàn phải là những thủ lĩnh thực sự của phong trào công nhân, hiểu được nỗi khổ và thờ được hơi thở của công nhân và do đó phải đổi mới công tác cán bộ đủ đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn theo phương thức mới:

Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ công đoàn theo hướng cán bộ trưởng thành từ thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn; Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ công đoàn, gắn công tác quy hoạch với công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn; Đổi mới công tác luân chuyển cán bộ; Xây dựng đề án vị trí việc làm, cơ cấu lại về số lượng và nâng cao về chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách theo hướng tinh gọn bộ máy ở cơ quan công đoàn cấp tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương; Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ CĐ.

Thứ hai, nhiệm vụ của công đoàn

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần nghiên cứu sửa đổi Điều lệ công đoàn Việt Nam và tham gia sửa đổi pháp luật lao động và công đoàn theo hướng xác định lại và xác định rõ nội dung trọng tâm theo thứ tự ưu tiên của các cấp công đoàn, trong đó cần tập trung thực hiện những nội dung liên quan đến chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ và các vấn đề về quan hệ LĐ, giảm bớt các nhiệm vụ khác ngoài công đoàn và ít liên quan đến quan hệ lao động. Công đoàn Việt Nam sẽ tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác

chăm lo, bảo đảm phúc lợi tốt nhất cho đoàn viên công đoàn, NLĐ, giúp NLĐ có thêm nhiều quyền lợi về vật chất, tinh thần, để tin tưởng tham gia và gắn bó với tổ chức công đoàn. Phát huy vai trò của công đoàn trong việc hỗ trợ, giúp NLĐ ký kết hợp đồng lao động; đại diện lấy ý kiến, thương lượng và ký kết, giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Làm tốt công tác đối thoại để giải quyết các vấn đề NLĐ bức xúc, quan tâm. Tập trung nâng cao hiệu quả công tác tư vấn pháp luật, đại diện, bảo vệ quyền lợi cho NLĐ tại tòa án và các cơ quan hành chính khác. Quan tâm hỗ trợ NLĐ có việc làm bền vững, thu nhập ngày càng cao, gắn bó với cơ quan, doanh nghiệp (Phòng Lao động và Việc làm, 2021).

Thứ ba, đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn

+ Đổi mới phương thức chỉ đạo của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với công đoàn cơ sở (CĐCS)

+ Đổi mới quy trình, cách thức tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS

+ Đổi mới phương thức hoạt động của CĐCS theo hướng xây dựng cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa ban chấp hành CĐCS với đoàn viên, NLĐ và xây dựng cơ chế đối thoại thường xuyên giữa Ban chấp hành 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 NLĐ tại nơi làm việc. Tập trung đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn theo hướng sát thực tiễn, xuất phát từ NLĐ, hướng mạnh về cơ sở, hỗ trợ cơ sở, có trọng tâm, trọng điểm, thiết thực, ứng dụng công nghệ thông tin vào mọi hoạt động.

Thứ tư, tổ chức bộ máy của cơ quan CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở.

Kiện toàn tổ chức bộ máy của cơ quan CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên theo hướng: Sắp xếp, kiện toàn các ban nghiệp vụ của cơ quan CĐ cấp tỉnh, ngành trung ương trở lên theo hướng tinh gọn đầu mối; Nghiên cứu sắp xếp, đổi mới tổ chức của CĐ ngành phù hợp với tình hình mới.

Thứ năm, tập trung nguồn lực nâng cao năng lực hoạt động của CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở.

Tập trung nguồn lực nâng cao năng lực hoạt động của CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở theo hướng:

Bố trí cán bộ CĐ chuyên trách đủ về số lượng và năng lực thực hiện nhiệm vụ; Ưu tiên bố trí nguồn tài chính CĐ đáp ứng hoạt động của CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở; Tập trung xây dựng CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở thực sự mạnh, trong đó đầu tư trọng tâm, trọng điểm về cán bộ, nguồn tài chính cho CĐ các khu công nghiệp và CĐ cấp huyện có nhiều khu công nghiệp tập trung. Tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cả về chuyên môn, kỹ năng, phương pháp công tác, tư duy mới, cách làm mới, sâu sát với cơ sở, gắn bó với NLĐ, có sức thu hút, thuyết phục đoàn viên, NLĐ (Báo Lao động, 2015).

Thời gian tới, CĐVN sẽ tiếp tục thực hiện tốt hơn, thực chất công tác tuyên truyền, phổ biến thông tin, nâng cao nhận thức, hiểu biết cho cán bộ công đoàn về nội dung cam kết cụ thể trên lĩnh vực lao động và công đoàn cũng như các công việc cần triển khai, bảo đảm hiểu rõ, hiểu đúng, giúp việc thực thi hiệp định trong hệ thống công đoàn được đầy đủ và hiệu quả. Công đoàn các cấp sẽ tổ chức nhiều hơn

các hình thức để phát huy vai trò của cán bộ, đoàn viên công đoàn, NLĐ, các nhà khoa học nghiên cứu về lao động và công đoàn, tham gia xây dựng và hoàn thiện chính sách pháp luật liên quan đến lao động và công đoàn trong Hiệp định CPTPP theo Nghị quyết số 72/2018/QH14 của Quốc hội ngày 12/11/2016.

Kết luận

Tham gia CPTPP, người lao động Việt Nam sẽ có nhiều cơ hội việc làm, lựa chọn nghề nghiệp, điều kiện lao động, thu nhập, đời sống được nâng cao hơn, được bảo vệ và bình đẳng với người lao động các quốc gia khác. Tuy nhiên, khi tham gia CPTPP Công đoàn Việt Nam sẽ gặp phải nhiều thách thức không nhỏ về nguồn lực và quá trình hoạt động, thu hút người lao động tham gia tổ chức công đoàn. Vì vậy, Công đoàn Việt Nam cần có sự đổi mới về nhiệm vụ, nội dung, phương thức hoạt động, cách thức tổ chức bộ máy và nâng cao năng lực cán bộ công đoàn nhằm bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo Lao động. (2015). *Lao động trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương: Đảm bảo tốt hơn các quyền cơ bản của người lao động*. <http://congdoan.quangtri.gov.vn/Tuyen-giao-Nu-cong/Lao-dong-trong-Hiep-dinh-doi-tac-xuyen-thai-binh-duong-TPP-Dam-bao-tot-hon-cac-quyen-co-ban-cua-nguoi-lao-dong-681.html>. Truy cập ngày 24/11/2015.
- Bộ Công thương. (2018). *CPTPP cơ hội - thách thức với người lao động và Công đoàn Việt Nam*. <https://moit.gov.vn/tin-tuc/hoat-dong/cptpp-co-hoi-thach-thuc-voi-nguoi-lao-dong-va-cong-doan-viet2.html>. Truy cập ngày 28/11/2018.
- Bộ Công thương. *Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*. http://cptpp.moit.gov.vn/?page=overview&category_id=9040e56c-c3f5-4592-9fe7-baa47f75a7c0
- Điệp, Đ.M. (2019). Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động khi thực thi CPTPP. *Tạp chí nghiên cứu lập pháp* số 5, tháng 3/2019.
- Phòng Lao động và Việc làm. (2021). *Tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động năm 2019*. <https://lmhtx.binhthuan.gov.vn/1322/32586/65881/600862/chinh-sach-lao-dong/to-chuc-dai-dien-nguoi-lao-dong-trong-doanh-nghiep-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019.aspx>. Truy cập ngày 30/06/2021.
- Phương, B.T.M.(2020). *Hiệp định CPTPP: Cơ hội và thách thức đối với ngành Công đoàn Việt Nam*. Trường Đại học Công đoàn
- Quốc hội. (2012). *Luật Công đoàn số 12/2012/QH13*. Ban hành ngày 20/6/2012.
- Tổ chức Lao động Quốc tế. (1948). *Công ước 87*