



**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

**NHỮNG CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC  
KHI VIỆT NAM PHÊ CHUẨN VÀ THỰC THI  
HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG (TPP)**

**Mai Đức Chính**

***Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN***

## **NHỮNG NỘI DUNG CHÍNH**

- 1. TỔNG QUAN CHUNG VỀ HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG (TPP).**
- 2. NHỮNG NỘI DUNG CHỦ YẾU VỀ LAO ĐỘNG, CÔNG ĐOÀN TRONG HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG (TPP).**
- 3. NHỮNG TÁC ĐỘNG ĐẾN TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM KHI VIỆT NAM KÝ KẾT, PHÊ CHUẨN VÀ THỰC THI HIỆP ĐỊNH TPP.**

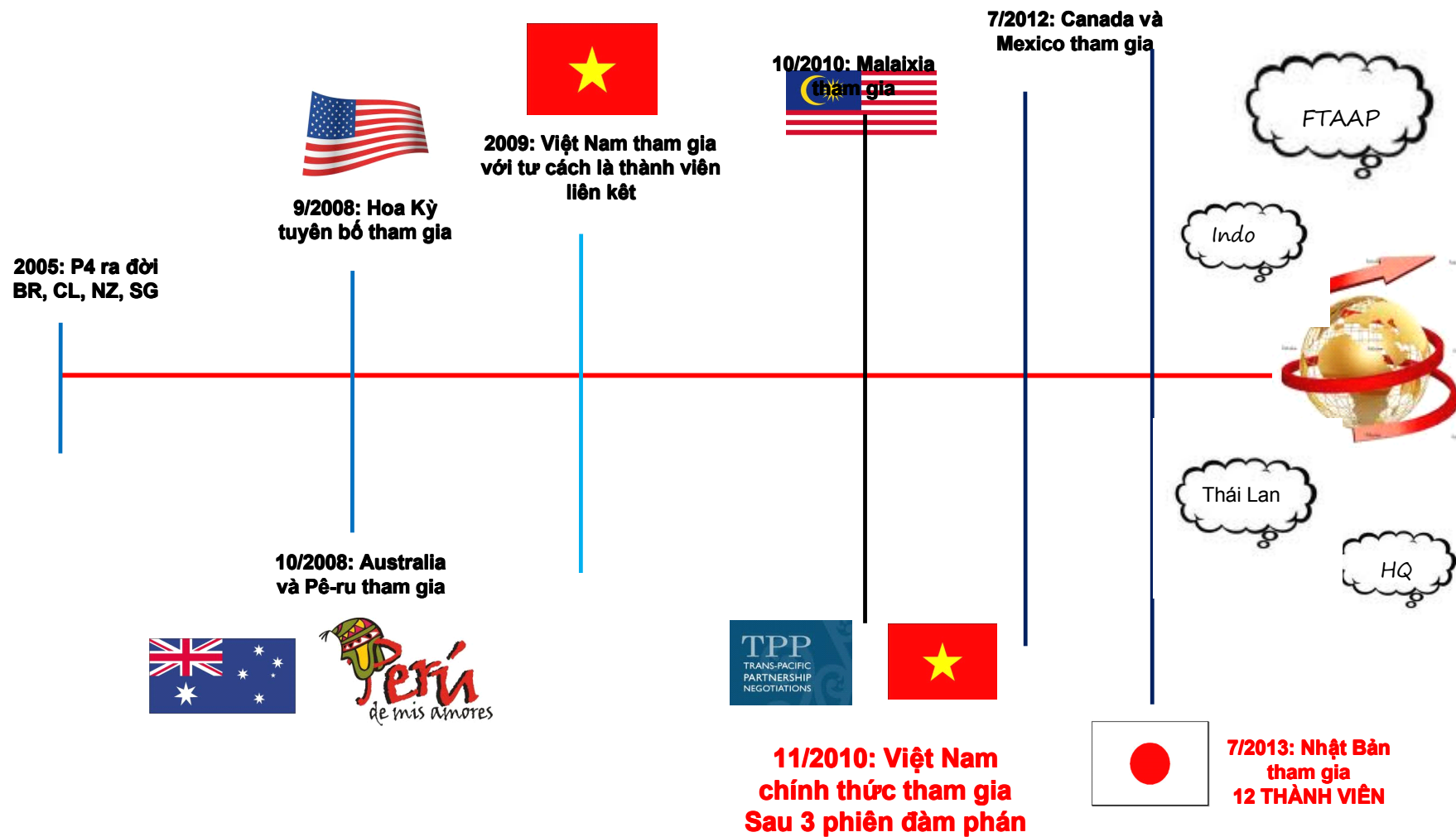
## **Phần 1**

# **TỔNG QUAN CHUNG VỀ HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG (TPP)**

## I. QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH HIỆP ĐỊNH TPP

- Hiệp định TPP có nguồn gốc từ Hiệp định hợp tác Kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương (*Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement - còn gọi là P4*) ký năm 2005, giữa bốn nước Singapore, Chile, New Zealand và Brunei. Từ tháng 9/2008, lần lượt các nước Mỹ, Australia, Peru, Việt Nam, Malaysia, Canada, Mexico và Nhật Bản tham gia đàm phán Hiệp định TPP.

# I. QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH HIỆP ĐỊNH TPP



# TRANS - PACIFIC PARTNERSHIP



## II. MỤC TIÊU

- ❑ **Một là,** Tạo ra mô hình mới với tiêu chuẩn cao về hợp tác kinh tế khu vực và có thể mở rộng TPP thành một FTA chung cho toàn khu vực Châu Á- Thái Bình Dương.
- ❑ **Hai là,** Thúc đẩy mạnh mẽ hợp tác thương mại và đầu tư trong các nước TPP. Do quy mô kinh tế và ngoại thương của các nước TPP với tổng GDP lên tới 28.000 tỷ USD, chiếm 40% tổng GDP và 30% tổng thương mại toàn cầu, nên khi TPP có hiệu lực, thương mại và đầu tư theo dự báo là sẽ phát triển rất mạnh. Các chuỗi liên kết sản xuất và tiêu thụ cũng có điều kiện mở rộng, tạo ra tác động lan tỏa và mang lại lợi ích kinh tế, thương mại to lớn hơn cho tất cả các nước tham gia.

Hiệp định TPP là Hiệp định mở. Tất cả các nước thuộc khu vực Châu Á- Thái Bình Dương, nếu tán thành các tiêu chuẩn cao của Hiệp định, đều có thể đàm phán để tham gia TPP trong giai đoạn sau.

### **III. MỨC ĐỘ THAM VỌNG CỦA HIỆP ĐỊNH TPP.**

- ❖ Là Hiệp định FTA lớn nhất được hình thành cho đến nay. Đây là một hiệp định thương mại tự do thế hệ mới- được kỳ vọng trở thành hình mẫu cho phát triển thương mại khu vực và thế giới với yêu cầu cao hơn trong bối cảnh lực lượng sản xuất phát triển rất nhanh và hội nhập quốc tế.
- ❖ Mở cửa thị trường toàn diện (cắt giảm gần như toàn bộ 100% thuế quan, trừ một số ít mặt hàng nhạy cảm xử lý qua kênh song phương), dỡ bỏ các biện pháp hạn chế đầu tư và dịch vụ, mở cửa thị trường mua sắm công, dịch vụ tài chính....
- ❖ Phạm vi đàm phán rộng (30 Chương), ngoài các lĩnh vực truyền thống về thương mại và đầu tư thì Hiệp định bao gồm cả các lĩnh vực như lao động, môi trường, mua sắm của Chính phủ, thương mại điện tử, gắn kết chính sách ...
- ❖ Có thể mở rộng số lượng thành viên ra các thành viên APEC và thậm chí ngoài khu vực châu Á-Thái Bình Dương trong tương lai.

## **IV. THUẬN LỢI VÀ CƠ HỘI CỦA VIỆT NAM TỪ HIỆP ĐỊNH TPP.**

- 1.** Về mặt kinh tế, theo tính toán của các chuyên gia kinh tế độc lập, trong điều kiện các yếu tố khác đều thuận lợi, TPP có thể giúp GDP của VN tăng thêm 23,5 tỷ USD vào năm 2020 và 33,5 tỷ USD vào năm 2025. Xuất khẩu sẽ tăng được 68 tỷ USD vào năm 2025. VN có thể là nước được hưởng lợi nhiều nhất trong 12 nước tham gia TPP.
- 2.** Đối với xuất khẩu, việc các nước, trong đó có các thị trường lớn như Hoa Kỳ, Nhật Bản và Canada giảm thuế nhập khẩu về 0% cho hàng hóa VN sẽ tạo ra “cú hích” lớn. Riêng ngành Dệt may và da giày, kim ngạch có thể tăng đáng kể. Các mặt hàng nông, lâm, thủy sản cũng có cơ hội tăng xuất khẩu rất lớn.

## **IV. THUẬN LỢI VÀ CƠ HỘI CỦA VIỆT NAM TỪ HIỆP ĐỊNH TPP.**

- 3.** Tham gia TPP sẽ giúp VN có được cơ hội mới từ chuỗi cung ứng mới, được hình thành sau khi TPP có hiệu lực. Cam kết dịch vụ đầu tư dự kiến sẽ có tác dụng tích cực trong việc cải thiện môi trường đầu tư, góp phần thu hút nguồn vốn đầu tư nước ngoài.
- 4.** Tham gia TPP, sẽ là cơ hội để VN tiếp tục hoàn thiện môi trường thể chế, hỗ trợ cho tiến trình đổi mới mô hình tăng trưởng và cơ cấu lại nền kinh tế của VN. Đặc biệt việc hoàn thiện và tăng cường công tác bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ sẽ mở ra cơ hội thu hút đầu tư vào những lĩnh vực có hàm lượng trí thức cao.

## V. NHỮNG THÁCH THỨC VỚI VIỆT NAM TỪ HIỆP ĐỊNH TPP

1. Về hàng nhập khẩu, với một số chủng loại nông sản mà Hoa Kỳ và một số nước khác trong TPP (Úc, Niudilân, Chile) có thể mạnh, sức ép cạnh tranh là khá lớn khi thuế được đưa về 0%, trong đó nổi bật là thịt lợn, thịt gà. Đây là những mặt hàng VN đã sản xuất được nhưng sức cạnh tranh còn yếu. Một số nông sản khác cũng sẽ gặp khó khăn nhưng ở mức độ nhẹ hơn vì những sản phẩm này VN vẫn phải nhập khẩu với số lượng lớn đó là sản phẩm sữa, đậu tương, ngô và nguyên liệu sản xuất thức ăn gia súc .
2. Một số sản phẩm công nghiệp mà bạn hàng TPP có thể mạnh cũng có thể gây khó khăn cho sản xuất của VN, thí dụ như giấy, thép, ô tô. Tuy nhiên, có cơ sở để cho rằng sức ép cạnh tranh sẽ không lớn vì sản phẩm của VN hướng đến phân khúc thị trường trung bình trong khi sản phẩm của các nước TPP thường hướng đến phân khúc thị trường cao cấp.

## V. NHỮNG THÁCH THỨC VỚI VIỆT NAM TỪ HIỆP ĐỊNH TPP

3. Các tiêu chuẩn cao về quản trị minh bạch và hành xử khách quan của bộ máy Nhà nước sẽ đặt ra những thách thức lớn cho bộ máy quản lý. Tuy nhiên, đây cũng là những tiêu chuẩn mà VN đang hướng đến để xây dựng một nhà nước pháp quyền XHCN, thực sự của dân, do dân và vì dân, với đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, năng lực, kỷ luật, kỷ cương.
4. Để thực thi cam kết trong TPP, sẽ phải điều chỉnh, sửa đổi một số quy định pháp luật về thương mại, đầu tư, đấu thầu, sở hữu trí tuệ, lao động, môi trường,... Tuy nhiên, như kinh nghiệm gia nhập WTO đã chỉ ra, với sự chuẩn bị nghiêm túc và nỗ lực cao độ, ta có thể thực hiện thành công khối lượng công việc này, nhất là khi ta được quyền thực hiện theo lộ trình.

## V. NHỮNG THÁCH THỨC VỚI VIỆT NAM TỪ HIỆP ĐỊNH TPP

5. Về mặt xã hội, cạnh tranh tăng lên khi tham gia TPP có thể làm một số doanh nghiệp, trước hết là các doanh nghiệp vẫn dựa vào sự bao cấp của Nhà nước, các DN có công nghệ sản xuất lạc hậu rơi vào tình trạng khó khăn, kéo theo đó là khả năng thất nghiệp trong một số bộ phận lao động. Tuy nhiên, do phần lớn các nền kinh tế trong TPP không cạnh tranh trực tiếp với VN nên ngoại trừ một số ít sản phẩm nông nghiệp, dự kiến tác động này có tính cục bộ, quy mô không đáng kể và chỉ mang tính ngắn hạn. Đồng thời, với cơ hội mới có được, VN sẽ có điều kiện tạo công ăn việc làm mới, giúp chuyển dịch cơ cấu kinh tế sang các ngành mà VN thực sự có lợi thế cạnh tranh.

## **Phần 2**

# **NHỮNG NỘI DUNG CHỦ YẾU VỀ LAO ĐỘNG, CÔNG ĐOÀN TRONG HIỆP ĐỊNH TPP**

## **I. VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG ĐƯỢC ĐỀ CẬP TRONG HIỆP ĐỊNH TPP.**

- ❖ Vấn đề bảo đảm quyền lợi của NLĐ ngày càng được coi trọng, trên cơ sở cách tiếp cận NLĐ là người trực tiếp làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên trước hết họ phải là người được hưởng lợi, được chia sẻ thành quả của quá trình này, cụ thể là họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các ĐKLĐ cơ bản. Đây là cách tiếp cận của các FTA thế hệ mới và cách tiếp cận này đang trở thành một xu thế trong những năm gần đây.

Nếu như vào thời điểm thành lập WTO năm 1995, mới có 4 FTA có nội dung về lao động thì đến tháng 01 năm 2015, đã có 72 FTA có nội dung về vấn đề này. Đây cũng là một trong những lý do mà sau khi ra Tuyên bố năm 1998 về Những nguyên tắc và quyền cơ bản của NLĐ, đến năm 2008, ILO tiếp tục thông qua Tuyên bố về thúc đẩy việc bảo đảm quyền lợi NLĐ trong một quá trình toàn cầu hóa công bằng.

## **I. VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG ĐƯỢC ĐỀ CẬP TRONG HIỆP ĐỊNH TPP.**

- ❖ Việc đưa nội dung về lao động vào trong các FTA còn có mục đích nhằm bảo đảm môi trường cạnh tranh công bằng giữa các bên trong quan hệ thương mại.

Một nước duy trì tiêu chuẩn lao động thấp, tiền lương và các ĐKLĐ không được xác lập trên cơ sở thương lượng thường được cho là sẽ có chi phí sản xuất thấp hơn so với nước thực hiện các tiêu chuẩn cao hơn nhằm để bảo vệ tốt hơn quyền lợi chính đáng của NLĐ. Do đó, để tránh cạnh tranh không bình đẳng thông qua việc không bảo đảm ĐKLĐ cơ bản cho NLĐ, các nước tham gia Hiệp định TPP đã đưa ra những cam kết riêng về lao động trong một chương riêng của Hiệp định.

## II. BẢN CHẤT CÁC CAM KẾT VỀ LAO ĐỘNG TRONG HIỆP ĐỊNH TPP.

- Hiệp định TPP không đưa ra các tiêu chuẩn mới về lao động mà chính là các tiêu chuẩn lao động được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, bao gồm:
  - Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của NLĐ và NSDLĐ  
(theo Công ước số 87 về *“Tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức”* và Công ước số 98 về *“Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể”* của ILO);
  - Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 về *“Lao động cưỡng bức và bắt buộc”* và Công ước số 105 về *“Xóa bỏ lao động cưỡng bức”* của ILO);

## II. BẢN CHẤT CÁC CAM KẾT VỀ LAO ĐỘNG TRONG HIỆP ĐỊNH TPP.

- Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất  
theo Công ước số 138 về *“Tuổi tối thiểu được đi làm việc”* và Công ước số 182 về *“Nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất”* của ILO;
- Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp  
theo Công ước số 100 về *“Trả công bình đẳng giữa lao động nam và nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau”* và Công ước số 111 về *“Chống phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp”* của ILO

## II. BẢN CHẤT CÁC CAM KẾT VỀ LAO ĐỘNG TRONG HIỆP ĐỊNH TPP.

- Việt Nam là thành viên của ILO từ năm 1992. Với tinh thần bảo đảm điều kiện lao động tốt nhất cho người lao động, Việt Nam đã chủ động phê chuẩn 5 công ước cơ bản của ILO, bao gồm các Công ước số 29; 100; 111; 138 và 182. Với 3 công ước cơ bản còn lại là các Công ước số 87; 98 và 105, Việt Nam đã và đang tiến hành nghiên cứu và chuẩn bị để có thể trình cấp có thẩm quyền phê chuẩn. Theo Tuyên bố năm 1998 của ILO thì các nước thành viên ILO dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các Công ước cơ bản nêu trên *đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện* bốn tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các Công ước đó.

### **III. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN VỀ LAO ĐỘNG TRONG HIỆP ĐỊNH TPP.**

Tất cả các thành viên TPP đều là thành viên của ILO và thừa nhận mối liên hệ giữa quyền của NLĐ với thương mại. Trong TPP, các thành viên đồng ý thông qua và duy trì trong luật và thông lệ của mình các quyền cơ bản của NLĐ như được thừa nhận trong Tuyên bố 1998 của ILO, đó là:

- Những nội dung liên quan đến xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động thì về cơ bản, hệ thống pháp luật của Việt Nam đã phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết của Hiệp định. Việt Nam đã và đang triển khai một số chương trình hành động quốc gia để thực thi các tiêu chuẩn trên trong thực tiễn.

### III. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN VỀ LAO ĐỘNG TRONG HIỆP ĐỊNH TPP.

Để tương thích với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết TPP cũng như để đảm bảo tốt hơn các quyền cơ bản của NLĐ, Việt Nam khẳng định sẽ tiếp tục hoàn thiện luật pháp và các cơ chế liên quan như: *áp dụng chế tài hình sự đối với hành vi sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc; cấm phân biệt đối xử về mọi khía cạnh của việc làm và nghề nghiệp;...*

- Những cam kết về đảm bảo ĐKLĐ liên quan tới lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn lao động, hệ thống luật pháp của Việt Nam về cơ bản đã quy định đầy đủ về những nội dung này nên không có yêu cầu về việc sửa đổi, bổ sung.

#### **IV. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH VIỆT NAM VÀ HOA KỲ VỀ TĂNG CƯỜNG THƯƠNG MẠI VÀ LAO ĐỘNG.**

##### **1. Đảm bảo quyền của NLĐ được tự do thành lập và gia nhập tổ chức của NLĐ;**

- Cho phép NLĐ làm việc trong một DN không có sự phân biệt, được thành lập tổ chức của NLĐ ở cấp cơ sở theo sự lựa chọn của họ. Để được hoạt động tổ chức của NLĐ phải đăng ký với Tổng LĐLĐVN hoặc với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền tùy theo sự lựa chọn của tổ chức đó.
- Tổ chức của NLĐ ở cấp cơ sở nếu đã đăng ký với cơ quan Nhà nước được quyền tự chủ trong việc bầu ra đại diện của mình, thông qua Điều lệ và nội quy, tổ chức công việc hành chính bao gồm: Quản lý tài chính và tài sản, thương lượng tập thể, tổ chức và lãnh đạo đình công cũng như các hoạt động tập thể khác liên quan đến QHLD tại DN đó.

#### **IV. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH VIỆT NAM VÀ HOA KỲ VỀ TĂNG CƯỜNG THƯƠNG MẠI VÀ LAO ĐỘNG.**

- Sau thời hạn 5 năm kể từ ngày Hiệp định có hiệu lực tổ chức của NLĐ ở cấp cơ sở tùy theo sự lựa chọn của họ có thể thành lập hoặc tham gia tổ chức của NLĐ liên DN và ở các cấp trên DN, bao gồm cấp ngành hoặc cấp vùng.
- NLĐ và các tổ chức của NLĐ đã đăng ký với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền có thể yêu cầu và nhận trợ giúp kỹ thuật và đào tạo từ các tổ chức của NLĐ Việt Nam hoặc quốc tế đang hoạt động hợp pháp tại Việt Nam.

#### **IV. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH VIỆT NAM VÀ HOA KỲ VỀ TĂNG CƯỜNG THƯƠNG MẠI VÀ LAO ĐỘNG.**

### **2. Bảo đảm tổ chức của người lao động được tự chủ trong việc quản lý các vấn đề của tổ chức đó;**

- Luật pháp sẽ không quy định các tổ chức của NLĐ đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải hoạt động theo Điều lệ của Tổng LĐLĐVN và cho phép các tổ chức này được thông qua và hoạt động theo điều lệ riêng của mình. Luật pháp sẽ quy định tổ chức của NLĐ ở cấp cơ sở đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ có quyền thu và quản lý phí hội viên của tổ chức đó và được nhận phần chia cho tổ chức của NLĐ ở cấp cơ sở từ khoản đóng góp 2% mà người sử dụng lao động đóng trên cơ sở không phân biệt đối xử.

#### **IV. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH VIỆT NAM VÀ HOA KỲ VỀ TĂNG CƯỜNG THƯƠNG MẠI VÀ LAO ĐỘNG.**

- Luật pháp cho phép các tổ chức của NLD đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quyền sở hữu và quản lý đồ đạc và tài sản của mình.
- Luật pháp không yêu cầu tổ chức của NLD đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải có những nghĩa vụ và trách nhiệm chính trị mà không trái với với những quyền lao động được nêu trong Tuyên bố của ILO.
- Luật pháp sẽ không yêu cầu tổ chức của NLD cấp trên, theo chức năng, phải hỗ trợ tổ chức của NLD ở cấp cơ sở và quy định rõ rằng tổ chức của NLD ở cấp trên có thể thực hiện hoạt động hỗ trợ này chỉ khi có yêu cầu cụ thể từ tổ chức của NLD ở cấp cơ sở.

## **IV. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH VIỆT NAM VÀ HOA KỲ VỀ TĂNG CƯỜNG THƯƠNG MẠI VÀ LAO ĐỘNG.**

### **3. Đại diện cho NLD tại nơi chưa có tổ chức CĐ;**

Luật pháp sẽ không yêu cầu tổ chức của người lao động ở cấp trên phải đại diện cho những người lao động chưa tham gia công đoàn và quy định rằng tổ chức của người lao động ở cấp trên có thể đại diện cho những người lao động chưa tham gia công đoàn chỉ khi có yêu cầu của những người lao động chưa tham gia công đoàn và chỉ đại diện cho một, hoặc một số, người lao động đã đưa ra yêu cầu cụ thể đó.

## **IV. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH VIỆT NAM VÀ HOA KỲ VỀ TĂNG CƯỜNG THƯƠNG MẠI VÀ LAO ĐỘNG.**

### **4. Lựa chọn cán bộ cho tổ chức của NLĐ;**

- Tất cả các cán bộ thuộc ban chấp hành của một tổ chức của người lao động sẽ do các thành viên của tổ chức đó bầu;
- Ban chấp hành đó có thể tuyển dụng nhân sự để hỗ trợ các hoạt động của tổ chức của người lao động.

## **IV. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH VIỆT NAM VÀ HOA KỲ VỀ TĂNG CƯỜNG THƯƠNG MẠI VÀ LAO ĐỘNG.**

### **5. Can thiệp của NSDLĐ vào hoạt động tổ chức;**

- Vì mục đích bảo vệ quyền lợi của NLĐ, bao gồm trong thương lượng tập thể, trong luật pháp và trong thực tiễn có sự tách bạch giữa người lao động và những người có quyền lợi gắn với NSDLĐ và cấm người sử dụng lao động can thiệp vào tổ chức của NLĐ, phù hợp với quyền lao động được nêu trong Tuyên bố của ILO, đồng thời vẫn tôn trọng quyền công đoàn của những NLĐ giữ vị trí quản lý và đốc công.

#### **IV. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH VIỆT NAM VÀ HOA KỲ VỀ TĂNG CƯỜNG THƯƠNG MẠI VÀ LAO ĐỘNG.**

##### **6. Phạm vi đình công.**

- Luật pháp sẽ cho phép đình công về quyền phù hợp với hướng dẫn của ILO.
- Luật pháp quy định để có thể tổ chức đình công, cần có ít nhất 50 phần trăm cộng một thành viên BCH đồng ý.
- Ghi nhận rằng thương lượng tập thể ở cấp ngành và bao gồm hơn một doanh nghiệp đã được thừa nhận trong Bộ luật lao động, Việt Nam sẽ đảm bảo rằng đình công được phép khi tổ chức cho những NLĐ ở các DN khác nhau ở cùng cấp mà thương lượng tập thể được pháp luật cho phép, và phải tuân thủ với các quy trình trong nước mà không trái với những quyền lao động được nêu trong Tuyên bố của ILO.

## **Phần 3**

# **NHỮNG TÁC ĐỘNG ĐẾN TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM KHI VIỆT NAM KÝ KẾT, PHÊ CHUẨN VÀ THỰC THI HIỆP ĐỊNH TPP**

## I. NHỮNG TÁC ĐỘNG ĐẾN TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM.

Những cam kết về lao động trong Hiệp định TPP đặt ra thách thức rất lớn cho tổ chức và hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam:

- **Thứ nhất**, Việc cho phép NLĐ làm việc trong một doanh nghiệp, không có sự phân biệt được thành lập tổ chức của NLĐ ở cấp cơ sở theo sự lựa chọn của họ mà không phải xin phép trước. Để được hoạt động, tổ chức của NLĐ ở cấp cơ sở phải đăng ký với Tổng LĐLĐVN hoặc với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền tùy theo sự lựa chọn của tổ chức đó;

## I. NHỮNG TÁC ĐỘNG ĐẾN TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM.

- **Thứ hai,** Tổ chức của NLĐ không phải thực hiện các nghĩa vụ và trách nhiệm chính trị mà không trái với những quyền LĐ được nêu trong Tuyên bố của ILO, nên tổ chức của NLĐ chỉ tập trung vào nhiệm vụ chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Trong khi đó hệ thống CĐVN 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 CĐ, nếu cán bộ CĐ cấp trên cơ sở không được tuyển chọn trong phong trào công nhân, từ thủ lĩnh của công nhân, mà chỉ do cấp ủy thi tuyển, đưa về không am hiểu và gần gũi công nhân thì dẫn đến hệ lụy là CĐ ngày càng xa rời công nhân.

## I. NHỮNG TÁC ĐỘNG ĐẾN TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM.

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

Nếu Công đoàn Việt Nam không có nguồn lực đủ mạnh để tạo ra những quyền lợi khác biệt và lớn hơn giữa đoàn viên công đoàn và NLĐ không phải là đoàn viên công đoàn sẽ bất lợi trong việc cạnh tranh, thu hút NLĐ và tổ chức của NLĐ mới thành lập gia nhập tổ chức Công đoàn Việt Nam.

## **II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.**

### **1. Nghiên cứu sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam và tham gia sửa đổi pháp luật lao động;**

- Xác định lại và xác định rõ nội dung trọng tâm theo thứ tự ưu tiên của các cấp CĐ, cần tập trung thực hiện là những nội dung thuộc các vấn đề về QHLD, giảm hoặc lược bớt các nhiệm vụ khác thuộc lĩnh vực chính trị - xã hội, ít hoặc không liên quan đến QHLD.
- Cấp CĐCS tập trung thực hiện những nhiệm vụ liên quan trực tiếp đến QHLD và thực hiện nhiệm vụ chăm lo, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên và NLĐ; tổng hợp, cung cấp thông tin của CĐCS đối với CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở.

## II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.

- Tiếp tục tham gia xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, trong đó cần xác định rõ các hành vi phân biệt đối xử về quyền công đoàn và thao túng, can thiệp chống công đoàn của NSDLĐ; Có chế tài đủ mạnh xử lý các vi phạm về pháp luật lao động và công đoàn.

### **2. Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn;**

#### *2.1. Đổi mới phương thức chỉ đạo của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với CĐCS:*

- 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 CĐCS chủ động thực hiện nhiệm vụ; cùng với CĐCS giải quyết các vấn đề khó khăn, vướng mắc của CĐCS (nhưng không làm thay CĐCS).
- Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở cần căn cứ vào yêu cầu của CĐCS để xác định chương trình kế hoạch công tác, giải quyết các vấn đề do CĐCS yêu cầu.

## II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.

### *2.2. Đổi mới quy trình, cách thức tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS:*

Chuyển đổi cách thức phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS theo cách từ dưới lên: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hỗ trợ, giúp đỡ và tổ chức cho người lao động chủ động thành lập tổ chức CĐCS tại nơi làm việc, không làm thay người lao động trong việc thành lập CĐCS như cách làm truyền thống.

## II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.

### *2.3. Đổi mới phương thức hoạt động của CĐCS;*

- Xây dựng cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa Ban chấp hành CĐCS với đoàn viên, NLĐ 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 NSDLĐ 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.
- Thúc đẩy việc tham gia chủ động, tích cực của đoàn viên và tập thể NLĐ trong quá trình xây dựng, thương lượng và ký kết TỰLĐTT ở nơi làm việc.
- Giảm bớt hoặc loại bỏ những hoạt động của CĐCS không có liên quan trực tiếp đến QHLD.
- Tăng cường nắm bắt kịp thời tâm tư nguyện vọng của đoàn viên, NLĐ.

## II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.

### 3. Sắp xếp kiện toàn tổ chức bộ máy của Cơ quan công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên theo hướng:

- 3.1. Sắp xếp, kiện toàn các Ban nghiệp vụ của cơ quan công đoàn cấp tỉnh, ngành Trung ương trở lên theo hướng gọn đầu mối.
- 3.2. Nghiên cứu sắp xếp, đổi mới tổ chức của công đoàn ngành phù hợp với tình hình mới.

## II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.

### **4. Đổi mới công tác cán bộ đủ đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn theo phương thức mới.**

#### *4.1. Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ công đoàn;*

Tuyển chọn cán bộ Công đoàn theo hướng:

- + Trưởng thành từ thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, là thủ lĩnh thực sự của phong trào công nhân (trừ cán bộ làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ, phục vụ).
- + Có uy tín với người lao động, có phẩm chất tốt và có tố chất thủ lĩnh công đoàn.

## II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.

*4.2. 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.*

Ưu tiên quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trải qua hoạt động thực tiễn trong phong trào công nhân; tăng cường việc lựa chọn cán bộ công đoàn cấp trên từ cấp cơ sở và thực hiện luân chuyển CBCĐ cấp trên xuống trực tiếp thực hiện nhiệm vụ ở CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở, rèn luyện ở cơ sở trước khi giới thiệu để bầu hoặc bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo quản lý cao hơn.

## II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.

### *4.3. Đổi mới công tác luân chuyển cán bộ;*

Thực hiện luân chuyển CBCĐ cấp trên xuống trực tiếp thực hiện nhiệm vụ ở CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở, rèn luyện ở cơ sở trước khi giới thiệu để bầu hoặc bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo quản lý cao hơn.

### *4.4. Xây dựng đề án vị trí việc làm, cơ cấu lại về số lượng và nâng cao về chất lượng đội ngũ cán bộ CĐ chuyên trách;*

- Tinh gọn bộ máy ở cơ quan công đoàn cấp tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương và Cơ quan Tổng Liên đoàn.
- Ưu tiên bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách ở công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có đông CNLĐ (công đoàn các khu công nghiệp, LĐLĐ cấp huyện ở các vùng trọng điểm kinh tế).

## II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.

### *4.5. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.*

- Nghiên cứu, xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ chuyên trách ở cơ quan CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên có kiến thức chuyên sâu về QHLD, có đủ các kỹ năng cần thiết để tổ chức, hướng dẫn, hỗ trợ NLĐ gia nhập và tham gia hoạt động CĐ, 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 về kỹ năng hoạt động CĐ đối với CBCĐ không chuyên trách ở cơ sở trong đó chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng thương thuyết, đàm phán với NSDLĐ, tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập CĐ trong DN.
- Trường Đại học CĐ và Đại học Tôn Đức Thắng khôi phục và tổ chức lại các khoa, Đại học CĐ được sử dụng từ công nhân trực tiếp sản xuất, từ tổ trưởng tổ thì CĐ trong các đơn vị sản xuất.

## **II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CHỦ YẾU.**

### **5. Tập trung nguồn lực nâng cao năng lực hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.**

- Bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách đủ về số lượng, đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ .
- Ưu tiên bố trí nguồn tài chính công đoàn đáp ứng hoạt động của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.
- Tập trung xây dựng công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực sự mạnh, trong đó đầu tư trọng tâm, trọng điểm về cán bộ, nguồn tài chính cho công đoàn các khu công nghiệp và công đoàn cấp huyện có nhiều khu công nghiệp tập trung.

Xin trân trọng cảm ơn!