

Sự tham gia của Việt Nam vào các EV FTA và vấn đề đặt ra đối với lao động và công đoàn Việt Nam

TS. Vũ Thị Loan, Phó Chánh Văn phòng
Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Trong thập niên trở lại đây, thế giới chứng kiến sự thay đổi mạnh mẽ của của các quốc gia trên tất cả các lĩnh vực. Một hoạt động có thể được coi là “xu thế mới” được khắp các quốc gia hưởng ứng và tham gia mạnh mẽ, đó chính là mở rộng tự do hóa thương mại. Trong đó, việc ký kết, tham gia các hiệp định thương mại tự do là một phần quan trọng thể hiện mức độ tham gia vào toàn cầu hóa. Việt Nam cũng không nằm ngoài xu hướng ấy. Việt Nam đã nỗ lực tích cực ký kết nhiều hiệp định thương mại tự do (FTA) mà nổi bật nhất có thể kể đến là TPP và EV FTU. Việc tham gia các hiệp định này đặt ra một loạt cơ hội cho Việt Nam nhưng cũng không ít thách thức. Lao động và Công đoàn là một trong những lĩnh vực cũng chịu những ảnh hưởng không nhỏ.

Trong các FTA mới ký kết gần đây, xuất hiện các điều khoản về lao động. Qua đó, có thể thấy, vấn đề lao động đang ngày càng được xem xét trong chính sách thương mại, đầu tư song phương và khu vực. Bài viết đề cập xu hướng đưa vấn đề lao động vào trong các Hiệp định Thương mại tự do, nội dung các cam kết về lao động trong các Hiệp định Thương mại tự do, những vấn đề đặt ra đối với lao động và tổ chức công đoàn Việt Nam, đề xuất giải pháp.

Nghị quyết hội nghị Trung ương VI hóa XII, số 06-NQ/TW ngày 5 tháng 11 năm 2016 về hội nhập quốc tế đã đặt ra **nhệm vụ**: “Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là tổ chức Công đoàn trong tiến trình hội nhập quốc tế. Đổi mới tổ chức, hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới; tạo điều kiện về nguồn lực đủ mạnh để bảo đảm hiệu quả các hoạt động đại diện, chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.”

In the recent 10 years, the world has witnessed dramatic changes of every countries in all sectors. An activity, which has been considered as “new trend” supported and actively participated by many countries, named the expansion of trade liberalization. The signing of Free Trade Agreements (FTAs) is an important indicator reflecting the level of globalization participation. Vietnam is not out of that trend. Vietnam has been very active in participating and signing many FTAs, notably TPP

and EV FTA. The participation into these FTAs has created a series of opportunities as well as challenges for Vietnam. Labour and trade unions are among most-affected areas.

1. Xu hướng đưa vấn đề lao động vào các Hiệp định Thương mại tự do:

Hiệp định Thương mại tự do (Free Trade Agreement - FTA) là hiệp định hợp tác kinh tế được ký kết giữa ít nhất hai nước, nhằm cắt giảm các hàng rào thương mại, cụ thể là thuế quan, quota nhập khẩu (các hàng rào phi thuế quan khác), đồng thời thúc đẩy thương mại hàng hóa và dịch vụ giữa các nước này với nhau.

Đối với vấn đề lao động, trước đây, có hai luồng ý kiến trái ngược nhau về vai trò của các tiêu chuẩn lao động trong quá trình toàn cầu hóa, cũng như việc đưa các tiêu chuẩn lao động quốc tế vào trong các FTA. Một luồng cho rằng việc đưa các tiêu chuẩn lao động quốc tế vào trong các FTA là rào cản đối với thị trường và theo họ, điều kiện lao động sẽ được cải thiện từ quá trình phát triển kinh tế, và tất cả mọi người (trong đó có người lao động) sẽ được hưởng lợi từ quá trình toàn cầu hóa¹. Còn luồng khác (những người ủng hộ học thuyết thương mại công bằng và những nhà hoạt động về quyền của người lao động lại cho rằng, bên cạnh những mặt tích cực, toàn cầu hóa cũng bộc lộ những mặt tiêu cực như việc sử dụng lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử trong lao động, điều kiện lao động không được đảm bảo... Vì vậy, cần phải đưa các tiêu chuẩn lao động quốc tế vào trong các FTA và sử dụng chế tài thương mại đối với những quốc gia vi phạm pháp luật lao động quốc tế thì sẽ đảm bảo cạnh tranh một cách bình đẳng và tạo sự công bằng cho lao động và duy trì ổn định và phát triển bền vững. Các luồng ý kiến trái chiều này đã tồn tại và xuất hiện ở các quốc gia trên thế giới (bao gồm cả các nước đang phát triển lẫn các nước phát triển).

Đến năm 1996, Hội nghị Bộ trưởng các nước thuộc WTO được tổ chức tại Singapore, vấn đề tiêu chuẩn lao động được đề cập và bàn luận. Hội nghị nhất trí rằng, các tiêu chuẩn lao động quốc tế là cần thiết trong bối cảnh toàn cầu hóa và cần phải xác định đâu là các tiêu chuẩn lao động để áp dụng trên phạm vi toàn cầu. Tại đây, Hội nghị cũng khẳng định, ILO là tổ chức phù hợp để giải quyết các vấn đề lao động ở phạm vi toàn cầu. Hiệp định Thương mại đầu tiên có một điều khoản ràng buộc về lao động là Hiệp định Thương mại tự do Bắc Mỹ (NAFTA) được ký kết năm 1994 giữa Hoa Kỳ,

¹Phạm Trọng Nghĩa, “Cam kết về lao động của Việt Nam trong TPP: Cần đánh giá tác động toàn diện”, nguồn: <http://nghiencuuquocte.org/2015/11/16/cam-ket-lao-dong-viet-nam-tpp-tac-dong-toan-dien/#sthash.rHSdYRMX.dpuf>.

Canada và Mêxico. Tính đến tháng 12/2015, đã có 76 hiệp định thương mại (bao gồm 135 nền kinh tế) có các quy định về lao động, gần một nửa trong số đó ra đời sau năm 2008. Hơn 80% hiệp định thương mại có hiệu lực kể từ năm 2013 có quy định về lao động². Những quốc gia tiên phong ủng hộ cho xu hướng này là Hoa Kỳ, Canada, Liên minh châu Âu (EU). Trong các FTA được ký kết, Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP)³ được cho là FTA thế hệ mới, là khuôn mẫu của thế kỷ 21 có phạm vi sâu về nội dung cam kết, rộng về phạm vi và lĩnh vực cam kết, đồng thời cũng là hiệp định có các điều khoản về lao động chặt chẽ nhất so với tất cả các FTA trong lịch sử⁴.

2. Nội dung các cam kết về lao động trong các Hiệp định thương mại tự do

Cam kết về lao động trong các FTA cũng nhằm mục đích đảm bảo cho pháp luật lao động trong nước được thực thi một cách hiệu quả và phù hợp với các tiêu chuẩn lao động. Việc đưa các tiêu chuẩn về lao động vào các FTA còn có mục đích bảo đảm môi trường cạnh tranh công bằng giữa các bên trong quan hệ thương mại và bảo vệ tốt hơn quyền lợi chính đáng của người lao động.

Phần lớn các FTA quy định về lao động đều có ràng buộc pháp lý đối với cam kết về các nguyên tắc cơ bản và với quyền tại nơi làm việc, các điều khoản và điều kiện làm việc và cơ chế tranh chấp độ phân giải trong trường hợp vi phạm các nghĩa vụ. Trên thực tế, cơ chế giải quyết tranh chấp ít khi được sử dụng. Thay vào đó, các quốc gia ký kết FTA thường tham gia các hoạt động đối thoại và hợp tác để ngăn chặn và giải quyết tranh chấp, 72% quy định lao động thương mại liên quan đến thực hiện tham chiếu đến các tiêu chuẩn lao động của ILO⁵.

Tuyên bố của ILO về nguyên tắc cơ bản và các quyền tại nơi làm việc được thông qua vào năm 1998 là những quan điểm cốt lõi về quyền lao động được thừa nhận và áp

² ILO (2016), “Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements studies on growth with equity preprint assessment of labour provisions in trade and investment arrangements”.

³ Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (Trans-Pacific Partnership Agreement - viết tắt TPP) là một hiệp định/thỏa thuận thương mại tự do được ký kết giữa 12 nước vào ngày 04/02/2016 tại Auckland, New Zealand sau 5 năm đàm phán với mục đích hội nhập các nền kinh tế thuộc khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Các nước ký kết TPP bao gồm: Hoa Kỳ, Việt Nam, Brunay, Newzeland, Nhật Bản, Chi lê, Malaysia, Pê ru, Australia, Singapore, Mexico, Canada. Hiện nay TPP chưa có hiệu lực thi hành.

⁴Xem: <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Protecting-Workers-Fact-Sheet.pdf>.

⁵Xem: http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_500983/lang-vi/index.htm.

dụng cho tất cả các quốc gia không phụ thuộc vào mức độ phát triển kinh tế. Tuyên bố đặc biệt được đề cập đến cả những người lao động thất nghiệp và di cư. Tuyên bố năm 1998 của ILO khẳng định 04 nhóm quyền và nguyên tắc cơ bản tại nơi làm việc (được gọi là tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản) gồm:

- Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể;
- Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc;
- Xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em;
- Xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc.

Đồng thời, Tuyên bố này của ILO yêu cầu các quốc gia thành viên tôn trọng, ghi nhận và bảo đảm các nguyên tắc và quyền nêu trong 08 công ước với tư cách là thành viên ILO ngay cả khi quốc gia thành viên đó chưa phê chuẩn các công ước này.

Theo nhận định của ILO, các điều khoản về lao động trong các FTA không làm suy giảm hoặc thay đổi dòng chảy thương mại, mà thậm chí còn gia tăng khả năng tiếp cận thị trường lao động. Trung bình một hiệp định thương mại có bao gồm các điều khoản về lao động tăng giá trị thương mại lên 28%, so với mức tăng 26% của một hiệp định không có điều khoản lao động⁶. Các điều khoản về lao động hỗ trợ việc tiếp cận thị trường lao động, đặc biệt là đối với phụ nữ trong độ tuổi lao động. Các điều khoản về lao động ảnh hưởng tích cực tới tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (giúp tăng tỷ lệ dân số cả nam và nữ trong độ tuổi lao động tham gia vào lực lượng lao động).

3. Cam kết về lao động trong các Hiệp định Thương mại Việt Nam ký kết những vấn đề đặt ra đối với người lao động và tổ chức công đoàn

3.1. Cam kết về lao động trong các Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam ký kết

Trong số những FTA mà Việt Nam đã ký kết, thì Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA) và Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) là hai Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới đầu tiên Việt Nam tham gia đàm phán có gắn vấn đề lao động trong thương mại. Nội dung các điều khoản về lao động trong các hiệp định này cũng là các tiêu chuẩn lao động cơ bản theo các công ước cơ bản của ILO và theo Tuyên bố của ILO về nguyên tắc cơ bản và các quyền tại nơi làm việc năm 1998. Mức độ áp dụng các cam kết về lao động - xã hội trong các FTA là khác nhau, từ mức độ mang tính chất “thúc đẩy” đến hình thức mang tính chất “thực thi” có kèm theo chế tài. Trước kia, các tiêu chuẩn lao động cơ bản đã được thảo luận khi Việt Nam vận động

⁶Xem:http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_500983/lang-vi/index.htm.

Hoa Kỳ trao quy chế ưu đãi thuế quan phổ cập (GSP) và trong quá trình đối thoại nhân quyền, đối thoại lao động với Hoa Kỳ và EU⁷...

Cho đến nay Việt Nam đã phê chuẩn 21 công ước. Đối với 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. Nhằm tương thích với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết trong EVFTA, TPP cũng như để bảo đảm tốt hơn các quyền cơ bản của người lao động, Việt Nam khẳng định sẽ tiếp tục hoàn thiện luật pháp và các cơ chế liên quan.

3.2. Một số vấn đề đặt ra đối với lao động và công đoàn Việt Nam khi Việt Nam tham gia các Hiệp định Thương mại tự do

Hội nhập quốc tế nói chung, tiếp cận và tham gia các Hiệp định Thương mại tự do sẽ mang lại cơ hội và cũng sẽ đặt ra những thách thức đối với Việt Nam, đối với lao động và hoạt động công đoàn một số vấn đề sau:

- **Cơ hội:**

Về Công đoàn, hiện nay, Việt Nam chỉ có một tổ chức công đoàn là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam – tổ chức chính trị - xã hội và là thành viên trong hệ thống chính trị 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, sự lãnh đạo 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 cơ sở. Sự ủng hộ này được thể hiện trên nhiều phương diện khác nhau, trong đó quan trọng nhất là tài chính và chính sách.

+ So với các tổ chức Công đoàn khác trên thế giới, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có được lợi thế về thu kinh phí công đoàn bởi vì nguồn này được quy định cụ thể, rõ ràng trong Luật Công đoàn 2012. Ngoài ra, Chính phủ các bộ, ngành địa phương cũng có những hỗ trợ kinh phí trong xây dựng cơ bản và một số hoạt động khác.

⁷http://www.hcmizones.org.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=4941:tieu-chun-lao-ng-va-t-do-thng-mi-&catid=89:tin-trong-nuoc&Itemid=115.

+ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cũng nhận được sự ủng hộ của xã hội, dư luận, hệ thống chính trị, được có tiếng nói trong các diễn đàn chính sách về vấn đề chính sách liên quan đến quyền, lợi ích chính trị, quyền lợi kinh tế - văn hóa – xã hội của người lao động.

+ Các quy định về tự do thành lập, gia nhập những tổ chức Công đoàn ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cũng phải chịu những sự ràng buộc về chính sách đó là phải đăng ký với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền trước khi hoạt động.

Về lao động, có thể thấy các hiệp định tự do thế hệ mới mang lại những cơ hội to lớn về việc làm mà trước hết là cơ hội có ***thêm nhiều việc làm, việc làm có chất lượng cao hơn.*** Dự báo nhiều ngành của Việt Nam có cơ hội đến với các thị trường dễ dàng hơn, trong đó có mặt hàng như giày dép, dệt may, nông sản, đồ gỗ... có nhiều cơ hội để tăng xuất khẩu, tạo thêm nhiều việc làm cho xã hội. Đồng thời, ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại và thu hút dòng vốn đầu tư từ các quốc gia trên thế giới vào Việt Nam; nâng cao năng lực chuyên môn và trình độ quản lý cho đoàn viên và người lao động. Đặc biệt, việc thực hiện các cam kết về lao động, công đoàn có thể làm tăng chi phí về lao động của doanh nghiệp, để nâng cao sức cạnh tranh, đòi hỏi doanh nghiệp phải đổi mới công nghệ, quản lý mới có thể đàm phán ký kết các hợp đồng với các đối tác, tham gia vào mạng lưới cung ứng và chuỗi giá trị của các tập đoàn lớn. Vì vậy, trình độ nghề nghiệp của người lao động cũng được thúc đẩy nâng lên, góp phần phát triển đội ngũ lao động có trình độ cao.

Cơ hội nâng cao thu nhập, giảm những chi phí cần thiết của người lao động.

Việc thực hiện các cam kết về lao động, công đoàn trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới sẽ thúc đẩy bảo vệ quyền lợi của người lao động tốt hơn. Việc cam kết về mở cửa thị trường tạo cơ hội cho người tiêu dùng trong nước lựa chọn, tiếp cận hàng hóa, dịch vụ chất lượng cao với giá cạnh tranh, góp phần giảm chi phí cần thiết cho người lao động. Đồng thời, từ phát triển kinh tế, Nhà nước có thêm nguồn lực để đầu tư các chương trình an sinh xã hội, chăm lo tốt hơn cho người lao động.

Cơ hội hiện thực hóa tiến bộ của nhân loại về quan hệ lao động. Các nguyên tắc về quyền cơ bản trong các công ước của ILO thể hiện giá trị tiến bộ của nhân loại về quan hệ lao động, phản ánh kết quả đấu tranh lâu dài của giai cấp công nhân và nhân dân lao động. Tuy nhiên, trong thực tế của thế giới, việc thực hiện các nguyên tắc cơ

bản trong lao động này đang là vấn đề quan trọng. Do đó, nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa cho phép nước ta thực hiện tốt những giá trị tiên bộ cho người lao động, góp phần tăng cường lòng tin của người lao động vào Đảng, Nhà nước, là cơ sở để ổn định chính trị-xã hội.

*** Thách thức:**

Đối với vấn đề công đoàn, có thể nhận thấy thách thức lớn nhất chính là vai trò, vị trí của Tổng Liên đoàn LĐ Việt Nam. Với sự cho phép hoạt động của các tổ chức của người lao động khác Tổng Liên đoàn LĐVN ở cơ sở, nếu hệ thống công đoàn hoạt động không hiệu quả, không đấu tranh thực sự, mạnh mẽ cho vì quyền lợi của người lao động thì có nguy cơ người lao động sẽ gia nhập các tổ chức công đoàn khác hoặc họ sẽ tự liên kết lại với nhau để bảo vệ quyền, lợi ích của mình, do vậy có nguy cơ giảm sút đoàn viên. Cùng với sự suy giảm đoàn viên là sự suy giảm về tài chính và sức mạnh tập thể. Đây chính là nguy cơ rõ ràng nhất.

+ Sự giảm sút số lượng đoàn viên, nhất là đoàn viên khu vực ngoài nhà nước, làm hạn chế vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Với sự ra đời và khả năng phát triển của các tổ chức của người lao động; với nguyện vọng về quyền lợi hợp pháp và kể cả nhận thức của nhiều người lao động; với chất lượng hoạt động công đoàn các cấp, nhất là công đoàn cơ sở... thì có khả năng Công đoàn Việt Nam sẽ mất một số lượng lớn đoàn viên khu vực ngoài nhà nước dẫn đến Công đoàn Việt Nam chủ yếu chỉ hoạt động trong khu vực nhà nước, lĩnh vực hành chính sự nghiệp.

Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) thuộc các tập đoàn đa quốc gia đầu tư ở những nước có đa công đoàn nên có điều kiện so sánh với hoạt động của Công đoàn Việt Nam và hiểu rõ bản chất Công đoàn Việt Nam sẽ tiếp tục ủng hộ Công đoàn Việt Nam⁸. Do vậy, nếu Công đoàn Việt Nam tiến hành đánh giá đúng mức tình hình hiện nay, có những điều chỉnh cần thiết, đổi mới

⁸ 89,5% cán bộ quản lý, 86,6% cán bộ công đoàn cơ sở, 73,4% người lao động doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; 77,8% cán bộ quản lý, 96,9% cán bộ công đoàn cơ sở, 77,8% người lao động doanh nghiệp tư nhân; 85,7% cán bộ quản lý, 95,2% cán bộ công đoàn cơ sở, 91,2% người lao động doanh nghiệp cổ phần hóa; 100% cán bộ quản lý, 75% cán bộ công đoàn cơ sở, 80,6% người lao động doanh nghiệp nhà nước ủng hộ đối với Công đoàn Việt Nam.

manh mẽ về tổ chức, công tác cán bộ, nội dung và phương thức hoạt động thì không chỉ hạn chế đến mức thấp nhất nguy cơ giảm sút số lượng đoàn viên, số lượng công đoàn cơ sở mà còn tiếp tục tạo sự phát triển mạnh mẽ hơn.

Thách thức về khả năng tình hình quan hệ lao động diễn biến phức tạp hơn. Công đoàn với tư cách là một bên chủ thể tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định trên cơ sở các quy định của pháp luật. Đây là môi quan hệ vừa đấu tranh, vừa hợp tác giữa Công đoàn và người sử dụng lao động để thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững, đảm bảo hài hòa lợi ích doanh nghiệp, người lao động và xã hội.

Khi trong doanh nghiệp có thêm các tổ chức của người lao động với những mục tiêu hoạt động của từng tổ chức có khác nhau có khả năng tình hình quan hệ lao động bị bóp méo hoặc diễn biến phức tạp.

Tuy nhiên, chủ động phát triển quan hệ lao động theo quy định pháp luật vẫn là mong muốn lớn nhất của đông đảo người lao động và người sử dụng lao động nên Công đoàn Việt Nam muốn giữ vững vị trí của mình đòi hỏi phải đặt trọng tâm hoạt động trong lĩnh vực này.

Thách thức về khả năng một bộ phận người lao động bị lôi kéo tham gia gây mất ổn định chính trị. Những năm gần đây đã xuất hiện tình trạng công nhân lao động trở thành một trong các đối tượng bị lợi dụng, lôi kéo, kích động... với số lượng lớn tham gia nhiều vụ việc ngoài quan hệ lao động, thậm chí có vụ việc rất nghiêm trọng làm ảnh hưởng nhất định đến tình hình an ninh, trật tự xã hội.

Trong tương lai, tình trạng này có khả năng diễn biến phức tạp hơn. Khi xuất hiện tổ chức của người lao động với vỏ bọc là bảo vệ quyền lợi của người lao động nhưng thực chất là công khai tổ chức các hoạt động ẩn chứa mục tiêu trước mắt là gây mất ổn định xã hội, tiến tới thực hiện mục tiêu chống phá Đảng, Nhà nước sẽ triệt để khai thác vấn đề phát sinh trong xã hội, kể cả việc chủ động tạo ra sự kiện xã hội. Hoạt

động kinh tế trong môi trường cạnh tranh luôn tiềm ẩn những yếu tố bất ổn. Khi có số lượng doanh nghiệp đủ lớn bị thu hẹp sản xuất, giải thể, phá sản dẫn đến nhiều người lao động bị mất hoặc thiếu việc làm, cuộc sống bị xáo trộn vì khả năng chịu đựng về tài chính thấp và không được thực hiện các chính sách cần thiết thì có thể trở thành cơ hội bị kích động tạo sự bức xúc mang tính xã hội. Mặt khác, trong quá trình quản lý xã hội có thể xảy ra những vấn đề làm ảnh hưởng lớn đến một số đối tượng trong xã hội và là điều kiện để tổ chức của người lao động nhanh chóng thổi phồng, lôi kéo nhiều người lao động tham gia tạo thành sự phản ứng xã hội.

Dù xảy ra bất kỳ trạng thái nào, khi một bộ phận lớn người lao động bị lôi kéo tham gia hoạt động ngoài quan hệ lao động với tính chất như một sự phản ứng xã hội sẽ làm cho khối thống nhất của lực lượng lao động bị phân rã, không chỉ ảnh hưởng đến sự phát triển của đất nước mà còn gây ra sự bất ổn xã hội. Vì thế, giữ vững sự thống nhất của người lao động thành một khối vững chắc dưới sự lãnh đạo của Đảng để phát triển đất nước là yêu cầu cơ bản và sẽ là thành quả quan trọng của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.

Thách thức về sự thiếu hụt lớn nguồn lực tài chính và ngày càng làm giảm đi tính thiết thực của tổ chức Công đoàn Việt Nam so với các tổ chức của người lao động. Hiện nay, nhiều công đoàn từ cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên sử dụng tài chính công đoàn chủ yếu dành cho chi phí nhân lực, số tài chính còn lại phải thực hiện nhiều nhiệm vụ rất đa dạng nên nguồn lực bị phân tán. Khi các tổ chức của người lao động được thành lập và không ngừng phát triển với sự phân phối kinh phí công đoàn theo cam kết dẫn đến sự mất cân đối lớn trong sử dụng tài chính công đoàn. Ở phạm vi doanh nghiệp, hiện nay, nhiều người sử dụng lao động không thực hiện các khoản chi có tính chất phúc lợi trực tiếp cho người lao động như: hiếu, hỷ, hỗ trợ, lễ tết... theo Nghị định 91/2014/NĐ-CP ngày 01 tháng 10 năm 2014 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều tại các Nghị định quy định về thuế mà sử dụng kinh phí công đoàn, làm cho nhiệm

vụ chi của tổ chức Công đoàn bị áp lực, khả năng trong thời gian tới, tình trạng này sẽ diễn ra nhiều hơn.

Trong khi đó, tổ chức của người lao động có khả năng được hỗ trợ về tài chính từ nhiều đối tượng, nhiều nguồn và sự phân phối theo cam kết, đồng thời chi phí cho nhân lực trong phạm vi hẹp và chi phí bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động nên đoàn viên sẽ được phân phối lại cao hơn so với đoàn viên của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Mặt khác, đoàn viên của tổ chức Công đoàn Việt Nam phải đóng góp tài chính tham gia các hoạt động xã hội theo quy định còn đoàn viên tổ chức của người lao động không có trách nhiệm thực hiện, tạo ra sự không đồng nhất về nghĩa vụ.

Sự không công bằng và kém hấp dẫn dưới góc độ tài chính giữa Công đoàn Việt Nam và các tổ chức của người lao động có khả năng trở thành một trong những nguyên nhân trực tiếp của việc đoàn viên tự nguyện xin ra khỏi tổ chức Công đoàn Việt Nam để gia nhập tổ chức của người lao động. Do đó, muốn giữ vững và tiếp tục phát triển đoàn viên thì Công đoàn Việt Nam cần khẩn trương xây dựng nguồn lực đủ mạnh để tạo ra những quyền lợi khác biệt và lớn hơn cho đoàn viên công đoàn.

Thách thức đổi mới đồng bộ về tổ chức và hoạt động công đoàn. Việc phát triển quan hệ lao động hiện đại đòi hỏi tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam phải đặt trọng tâm vào vấn đề quan hệ lao động; đồng thời, tạo ra những giá trị ngoài quan hệ lao động bằng các thiết chế được Đảng, Nhà nước tạo điều kiện hình thành và phát triển. Vì thế, Công đoàn Việt Nam phải đổi mới mạnh mẽ cả về tư duy, công tác cán bộ, hình thành các thiết chế phù hợp quy định pháp luật. Đồng thời, cần có sự đổi mới về phương thức lãnh đạo của Đảng để tổ chức Công đoàn có đủ điều kiện, tiềm lực thực hiện nhiệm vụ quan trọng này.

Đối với vấn đề việc làm, người lao động có khả năng mất việc làm, và điều này sẽ có thể xảy ra thường xuyên hơn. Các doanh nghiệp trong nước có qui mô nhỏ chiếm tỷ lệ rất lớn, trang thiết bị cơ sở vật chất lạc hậu, xuất xứ hàng hóa, nguyên vật liệu chưa rõ ràng, trình độ chuyên môn và quản lý hạn chế, năng suất và khả năng cạnh

tranh còn thấp nên có thể sẽ rất khó để có thể tận dụng được cơ hội mở cửa thị trường để đẩy mạnh xuất khẩu mà còn gặp khó khăn ngay trên thị trường trong nước. Quy tắc xuất xứ hàng hóa trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới là thách thức đối với các doanh nghiệp đang phụ thuộc nhiều vào nguyên liệu nhập khẩu. Vì thế, doanh nghiệp sẽ gặp rất nhiều khó khăn, người lao động mất việc làm hoặc khó có việc làm ổn định.

4. Những giải pháp đối với Công đoàn khi Việt Nam gia nhập các Hiệp định Thương mại Tự do

4.1. Trong bối cảnh thực tế, Công đoàn Việt Nam cần thực hiện tốt vai trò của tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị Việt Nam. Đây vừa là lợi thế về vị thế chính trị, song cũng đòi hỏi trách nhiệm lớn lao hơn rất nhiều của một tổ chức công đoàn thuần túy.

Ngoài chức năng vốn có, Công đoàn Việt Nam còn có nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tập hợp, giáo dục và đoàn kết lực lượng CNLĐ nhằm tạo sức mạnh tổng hợp – nền tảng chính trị của Đảng, Nhà nước và chế độ ta. Mặc dù điều này cũng sẽ gặp không ít khó khăn trong tính hình mới. Tổ chức Công đoàn Việt Nam xác định cần thực sự đổi mới nội dung, phương hướng hoạt động: hướng mạnh về cơ sở; tập trung chức năng đại diện, bảo vệ và chăm lo nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của CNLĐ; giáo dục, tuyên truyền CNLĐ lòng yêu nước, tinh thần trách nhiệm, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, xây dựng tác phong công nghiệp và tính 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.

4.2. Hoạt động Công đoàn Việt Nam cần thay đổi để tập trung hơn vào đáp ứng nhu cầu thiết thân của người lao động

Những tác động, cùng với các cơ hội, thách thức đối với lao động - công đoàn ở Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế thời gian tới đòi hỏi tổ chức Công đoàn Việt

Nam trước tiên cần thực hiện giải pháp quyết liệt, có tính sống còn: *buộc phải tự nâng cao* năng lực và phải thực hiện tốt nhiệm vụ đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động; quan tâm cải thiện, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người lao động để tiếp tục là chỗ dựa tin cậy thu hút đoàn viên và người lao động, trở thành tổ chức thực sự của người lao động.

Tông Liên đoàn Lao động Việt Nam cần xác định lại các chức năng trọng tâm ưu tiên hoạt động trong công đoàn. Công đoàn cơ sở (CĐCS) chính là ưu tiên số một. Nhiệm vụ của CĐCS chính là phát triển đoàn viên, chú trọng chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích của đoàn viên, người lao động trong quan hệ lao động.

TLĐLĐVN cũng cần quan tâm hơn nữa đến nhiệm vụ tập hợp, giáo dục và đoàn kết lực lượng lao động nhằm tạo sức mạnh tổng hợp – nền tảng chính trị của tổ chức.

4.3. Đổi mới mạnh mẽ phương thức tổ chức, hoạt động của các cấp công đoàn theo hướng tăng cường và bảo đảm tiếng nói và sự tham gia của người lao động và đoàn viên công đoàn.

- Tăng cường sự tham gia trực tiếp của cấp dưới vào quá trình ra quyết định của công đoàn cấp trên; sự tham gia trực tiếp của đoàn viên, người lao động vào quá trình ra quyết định của ban chấp hành công đoàn cơ sở. Các hình thức cần thực hiện là: công đoàn cấp trên thường xuyên tiếp xúc, lấy ý kiến, lắng nghe nguyện vọng của đoàn viên; tổ chức đối thoại định kỳ hoặc đột xuất với đoàn viên, người lao động tại cơ sở... Đổi mới quy trình lựa chọn, bầu cử cán bộ công đoàn ở cơ sở theo hướng bảo đảm trên thực tế quyền lựa chọn của người lao động và không có sự can thiệp của người sử dụng lao động.

- Hoạt động của công đoàn tập trung vào việc tạo được xu hướng, sức ép từ bên ngoài tác động lên chủ sử dụng lao động trên phạm vi rộng⁹. Nhiệm vụ của công đoàn cấp trên là phải tạo ra một xu hướng, một sức ép từ bên ngoài để tác động lên chủ sử dụng lao động. Với cách thức hoạt động như vậy thì sẽ giải quyết được vấn đề: Số

⁹. Nguyễn Mạnh Cường: Tham luận Hội thảo “Một số vấn đề về việc làm, quan hệ lao động, hoạt động công đoàn khi Việt Nam gia nhập các Hiệp định Thương mại Tự do”, 2014.

lượng cán bộ công đoàn cấp trên không nhiều nhưng cơ sở và đoàn viên công đoàn, người lao động vẫn cảm nhận được sự “lãnh đạo, hiện diện” của công đoàn cấp trên đối với mình và mang lại được lợi ích cho mình. Có nhiều cách để tạo sức ép từ bên ngoài, trong đó các hoạt động như đưa ra những điều khoản thương lượng mang tính định hướng, “gợi ý”; thương lượng tập thể cấp nghề, cấp ngành, cấp nhóm doanh nghiệp.

- Lựa chọn những khu vực, địa bàn hoặc doanh nghiệp đầu đàn, có tính dẫn dắt thị trường và quan hệ lao động để tập trung nguồn lực đàm phán, thương lượng nhằm xác định mặt bằng mới có tính nền tảng và lan tỏa ra toàn khu vực, ra toàn nhóm doanh nghiệp - phương thức hoạt động là “chọn trọng điểm dồn lực để đánh, chứ không đánh trên mọi mặt trận”¹⁰.

- Thực hiện phương thức tiếp cận để tập hợp người lao động và thành lập công đoàn theo hướng bảo đảm quyền tự do công đoàn của người lao động, bảo đảm việc thành lập công đoàn cơ sở thực sự của người lao động, do người lao động, vì người lao động và có trách nhiệm giải trình với tập thể người lao động. Việc thành lập công đoàn cần bảo đảm yêu cầu cốt lõi: người lao động là chủ thể vận động phát triển đoàn viên, chọn bầu ban vận động, bầu ban chấp hành, thành lập công đoàn cơ sở; Người sử dụng lao động có nghĩa vụ tôn trọng, tạo điều kiện và không can thiệp vào quá trình đó; công đoàn cấp trên hỗ trợ trực tiếp.

4.4. Đổi mới, tái cấu trúc bộ máy, cán bộ và nguồn lực

TLĐLĐVN cần sắp xếp lại cơ cấu tổ chức bộ máy của mình theo hướng tinh gọn mà vẫn hiệu quả. Cần về cấp cơ sở, chức năng đại diện quyền, lợi ích của đoàn viên, người lao động càng được tập trung đầu tư. Cấu trúc lại mô hình theo hướng thúc đẩy phát triển hệ thống công đoàn ngành, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn ngành cả trung ương và địa phương.

¹⁰. Nguyễn Văn Bình: *Kinh nghiệm một số quốc gia về nâng cao vai trò của công đoàn cấp trên*.

TLĐLĐVN cũng cần tang cường ngân sách, nguồn lực cho hoạt động phát triển đoàn viên và những công việc liên quan đến chức năng, nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động.

Cán bộ công đoàn chính là gốc rễ, là nhân tố quan trọng quyết định sự vững mạnh của tổ chức. Đầu tư cho phát triển một nguồn cán bộ có năng lực, có phẩm chất, chuyên nghiệp chính là mục tiêu và là nhiệm vụ mà TLĐLĐVN cần phải quan tâm mạnh mẽ và thường xuyên hơn nữa để tạo bước đột phá trong hoạt động công đoàn.

5. Kết luận

Hiệp định thương mại tự do với các điều khoản về lao động – công đoàn là một kênh đưa đến những thay đổi về lao động - công đoàn ở các nước tham gia, mục tiêu là đảm bảo quyền lao động và quyền công đoàn theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Những quy định này vừa là cơ hội, vừa là thách thức đối với lao động và công đoàn Việt Nam. Cơ hội chính là sự mở rộng cơ hội việc làm, nâng cao chất lượng lao động, được tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu. Thách thức chính là việc thực thi các quy định này có thể sẽ dẫn đến một giai đoạn quan hệ lao động phức tạp và bất ổn xã hội do sự phân tán trong nội bộ giai cấp công nhân hiện nay, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động của công đoàn. Do đó, để có thể hoạt động tốt, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần có những biện pháp để vừa giữ vững vị thế chính trị của mình, đồng thời thay đổi mô hình hoạt động để tập trung hơn vào việc bảo vệ các lợi ích thiết thân của người lao động buộc Công đoàn Việt Nam phải đổi mới mạnh mẽ để phù hợp với bối cảnh mới hiện nay.