**Tác động của TPP đến hoạt động của công đoàn cơ sở trong các DN Việt Nam**

Tham gia TPP sẽ tạo ra những thay đổi mạnh mẽ về hoạt động công đoàn, sự biến động về đội ngũ công nhân, lao động và cán bộ, đoàn viên công đoàn, về pháp luật liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn. Những yếu tố đó tạo ra tác động tích cực và tiêu cực đan xen đối với tổ chức và hoạt động công đoàn.

1. Những tác động tích cực

Tham gia TPP được đánh giá là một cơ hội lớn không chỉ với các DN mà còn đối với các CĐCS trong DN. Trước hết, việc tham gia Hiệp định TPP sẽ thúc đẩy Việt Nam hoàn thiện nhanh hơn thể chế kinh tế thị trường, cơ cấu lại nền kinh tế, cơ cấu lại lực lượng lao động và chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế. Trong lĩnh vực lao động, các cam kết của TPP đòi hỏi chúng ta phải đáp ứng được các tiêu chuẩn lao động và quan hệ lao động theo Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO).

Bên cạnh đó, tham gia TPP cũng đưa đến sự tăng nhanh số lượng lao động và đơn vị DN. Đây là nguồn phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở dồi dào cho tổ chức công đoàn. Do áp lực về việc làm người lao động thường chấp nhận những thiệt thòi về phía mình vì vậy trong quá trình tham gia quan hệ lao động không tránh khỏi phát sinh mâu thuẫn giữa người lao động với chủ sử dụng lao động. Người lao động sẽ có nhu cầu được tổ chức công đoàn quan tâm đến đời sống, việc làm, đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng. Đây là điều kiện thuận lợi để công đoàn tập hợp, vận động người lao động tham gia tổ chức của mình.

Mặt khác, tham gia TPP đòi hỏi hệ thống pháp luật nước ta phải hoàn thiện, phù hợp với thông lệ và pháp luật quốc tế. Trong đó, những quy định về quyền và nghĩa vụ của không chỉ người lao động mà còn của các DN, các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động phải minh bạch và bảo đảm thực hiện nghiêm túc, hiệu quả sẽ giúp cho công đoàn hoạt động được thuận lợi hơn, phát huy được vai trò và thực hiện chức năng, nhiệm vụ tốt hơn. Cùng với đó, sự phát triển mạnh mẽ các quan hệ thương mại sẽ góp phần tạo cơ hội gia tăng quan hệ hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lao động và công đoàn. Điều này tạo cơ hội thuận lợi để Công đoàn Việt Nam đẩy mạnh hơn nữa các hoạt động đối ngoại góp phần tăng cường hợp tác, trao đổi kinh nghiệm hoạt động và tranh thủ sự hỗ trợ mọi mặt của công đoàn các nước trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương.

2. Những tác động tiêu cực

Bên cạnh những cơ hội, những tác động tích cực, những thách thức và tác động tiêu cực đặt ra cho các CĐCS cũng hoàn toàn không nhỏ. những cam kết về Công đoàn 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, một trong những điều khoản trong Hiệp định TPP là người lao động có quyền chọn người đại diện, thành lập một tổ chức để bảo vệ quyền lợi cho mình. Điều này dẫn đến việc có thể thành lập mới một tổ chức đại diện cho người lao động nhưng lại nằm ngoài hệ thống công đoàn. Đây là thách thức rất lớn cho tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam nói chung và CĐCS trong các DN nói riêng. Nếu Công đoàn hoạt động thật sự có hiệu quả, mạnh dạn đấu tranh đòi hỏi quyền lợi sát sườn của người lao động, nói lên được tiếng nói bức xúc của người lao động, thì các tổ chức của người lao động mới ra đời sẽ gia nhập vào Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tạo thêm sức mạnh cho tổ chức Công đoàn Việt Nam, góp phần thực hiện có hiệu quả các Chủ trương đường lối của Đảng đối với phong trào công nhân và ngược lại 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 Công đoàn Việt Nam mà họ tự liên kết lại để bảo vệ quyền lợi của người lao động. Khi đó, chắc chắn tổ chức công đoàn hiện tại chỉ là hình thức, không có sức mạnh thật sự.

Thứ hai, tổ chức của người lao động không phải thực hiện các nghĩa vụ và trách nhiệm chính trị mà không trái với những quyền lao động được nêu trong Tuyên bố của ILO, nên tổ chức của người lao động chỉ tập trung 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, nếu cán bộ công đoàn 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 công đoàn ngày càng xa rời công nhân. Thậm chí, nếu tổ chức Công đoàn không nhanh chóng đổi mới mạnh mẽ về tổ chức và hoạt động thì 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 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). Trong thời gian tới, nếu CĐCS tại các DN 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 người lao động và tổ chức của người lao động mới thành lập gia nhập Công đoàn. Mặt khác, tổ chức của NLĐ có thể yêu cầu và nhận sự trợ giúp kỹ thuật và đào tạo từ các tổ chức của người lao động Việt Nam hoặc quốc tế đang hoạt động hợp pháp tại Việt Nam hoặc các DN FDI, DN khu vực ngoài nhà nước sẽ sẵn sàng hỗ trợ kinh phí cho “tổ chức của người lao động ở cơ sở” với mục đích để thao túng tổ chức của người lao động mà pháp luật chưa quy định tới hoặc cơ quan quản lý nhà nước chưa đủ năng lực để phát hiện và xử lý.