

# HIỆP ĐỊNH CPTPP: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI NGÀNH CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

● BÙI THỊ MINH PHƯƠNG

## TÓM TẮT:

Việt Nam cùng 10 nền kinh tế khác đã chính thức kí kết Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). Một trong những vấn đề được quan tâm trong Hiệp định CPTPP đối với Việt Nam là sẽ có tổ chức đại diện người lao động độc lập, đứng cạnh tổ chức Công đoàn Việt Nam. Đây được coi là một thách thức chưa từng có đối với Công đoàn Việt Nam, tổ chức duy nhất đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên, người lao động (NLD) hiện nay.

**Từ khóa:** Hiệp định, CPTPP, công đoàn, cơ hội, thách thức, giải pháp.

## 1. Đặt vấn đề

CPTPP là Hiệp định Thương mại xuyên Thái Bình Dương (tiền thân là Hiệp định TPP) được ký kết với sự tham gia của 11 nước, gồm: Việt Nam, Australia, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru và Singapore. CPTPP là hiệp định thương mại tự do nhiều bên, được coi như một hiệp định thương mại tự do thế hệ thứ 2 với mục tiêu thiết lập một mặt bằng tự do chung cho các nước khu vực châu Á - Thái Bình Dương.

CPTPP là hiệp định chất lượng cao, toàn diện, thực hiện tự do hóa ở cấp độ sâu rộng, điều chỉnh nhiều vấn đề từ thương mại truyền thống (mở cửa thanh toán hàng hóa, dịch vụ, đầu tư) đến các vấn đề ít truyền thống hơn, như: mua sắm chính phủ,

doanh nghiệp nhà nước, thương mại điện tử...; và thương mại phi truyền thống, như: lao động, môi trường, chống tham nhũng trong thương mại, đầu tư...

Mặc dù được đánh giá sẽ là nước nhận nhiều cơ hội, lợi ích kinh tế khi tham gia Hiệp định Đối tác chiến lược toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), song Việt Nam cũng sẽ phải đối mặt với những khó khăn, thách thức lớn về lao động việc làm, tổ chức công đoàn. Tham gia CPTPP sẽ tạo ra những thay đổi mạnh mẽ về hoạt động công đoàn, sự biến động về đời sống 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.

## 2. Những tác động tích cực của CPTPP đối với ngành Công đoàn Việt Nam

Khi CPTPP được thực thi, người lao động, tổ chức Công đoàn Việt Nam sẽ chịu tác động mạnh mẽ đến việc làm, mô hình tổ chức và hoạt động.

Tham gia CPTPP đưa đến sự tăng nhanh số lượng lao động và đơn vị doanh nghiệp. Đây là nguồn phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở đối đầu cho tổ chức công đoàn.

Do áp lực về việc làm, người lao động thường chấp nhận những thiệt hại về phía mình, vì vậy trong quá trình tham gia lao động không tránh khỏi phát sinh mâu thuẫn giữa người lao động và chủ sở hữu lao động. Người lao động có nhu cầu được tổ chức công đoàn quan tâm đến đời sống, việc làm, đại diện bảo vệ quyền lợi 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.

Tham gia CPTPP 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 doanh nghiệp, 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 thuận lợi hơn, phát huy được vai trò và thực hiện chức năng, nhiệm vụ tốt hơn.

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.

Theo cam kết trong CPTPP, riêng Việt Nam có thời gian chuẩn bị là 5 năm kể từ ngày hiệp định có hiệu lực (tức là khoảng 7 năm kể từ khi ký hiệp định), đến khi đó sẽ cho phép các tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở doanh nghiệp có thể gia nhập hoặc cùng nhau thành lập tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn như cấp ngành,

cấp vùng, theo đúng trình tự đăng ký được pháp luật quy định một cách công khai, minh bạch. Thời gian chuẩn bị này là để Việt Nam hoàn thiện hệ thống pháp luật và tổ chức bộ máy quản lý nhằm bảo đảm tối nhất quyền lợi cho người lao động.

## 3. Những thách thức đối với ngành Công đoàn Việt Nam sau khi Hiệp định CPTPP có hiệu lực

Hiệp định CPTPP là một hiệp định tự do tiêu chuẩn cao, trong các vấn đề về lao động công đoàn nổi lên một vấn đề lớn, đó là việc được phép thành lập tổ chức đại diện khác của người lao động bên cạnh Công đoàn Việt Nam, cũng như việc thực hiện quyền liên kết của các tổ chức này trong thời gian nhất định. Như vậy, khi Hiệp định CPTPP được thực thi (theo lộ trình), thì đây là lần đầu tiên vấn đề “đa công đoàn” được quy định và áp dụng tại Việt Nam. Cụ thể là trong thời gian 5 năm và 7 năm sau khi CPTPP có hiệu lực, đối với tổ chức công đoàn là thách thức lớn đặt ra những vấn đề trong tương lai không xa, đó là ở cấp cơ sở sẽ xuất hiện tổ chức đại diện khác của người lao động hay còn gọi là đa công đoàn.

Công đoàn Việt Nam khi đó không còn là tổ chức duy nhất đại diện cho người lao động, vấn đề cạnh tranh và thu hút mới đoàn viên công đoàn là điều tất yếu sẽ xảy ra. Việc phát triển đoàn viên và công đoàn cơ sở sẽ gặp khó khăn. Nguồn lực đảm bảo cho hoạt động công đoàn, nhất là nguồn lực tài chính sẽ bị chia sẻ và giảm sút. Môi trường hoạt động công đoàn cũng sẽ có thay đổi lớn do quan hệ lao động sẽ có những diễn biến phức tạp.

Đồng thời tổ chức công đoàn “độc lập” không phải thực hiện các nghĩa vụ, trách nhiệm chính trị, mà chỉ tập trung chủ yếu vào việc chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền lợi của NLD. Trong khi đó, Công đoàn Việt Nam đang phải thực hiện 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, dẫn đến hệ lụy công đoàn dần ngày càng xa rời công nhân.

Khi tham gia CPTPP, Công đoàn Việt Nam sẽ phải cạnh tranh với các tổ chức đại diện người lao động - điều này chưa từng có trong tiền lệ.

Trên thực tế, Công đoàn Việt Nam đang tồn tại nhiều bất cập, như: sự cứng nhắc về mô hình tổ chức; tổ chức phong trào thuần túy, đơn điệu; chậm thích ứng với tình hình mới... Do đó, một thách thức lớn đặt ra là Công đoàn Việt Nam sẽ phải bước vào cuộc cạnh tranh và thu hút đoàn viên công đoàn với tổ chức đại diện người lao động được thành lập ở cơ sở.

Bên cạnh đó, vấn đề về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động, theo CPTPP và cũng phù hợp với quy định của ILO, Việt Nam và tất cả các nước tham gia CPTPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp.

Dù được gia hạn nhưng nếu không nhanh chóng nỗ lực đáp ứng, thích nghi với bối cảnh mới thì cả người lao động, doanh nghiệp và Công đoàn Việt Nam sẽ phải đối mặt với khó khăn rất lớn, ảnh hưởng đến hiệu quả hội nhập CPTPP.

Kinh tế Việt Nam được dự báo sẽ tăng nhanh sau khi CPTPP chính thức được ký kết dẫn đến tình trạng lao động tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu và quan hệ lao động sẽ phức tạp hơn. Vì vậy, trong những năm đầu tham gia, CPTPP sẽ có những thách thức lớn đối với tổ chức và hoạt động công đoàn như: giữ vững và phát triển đoàn viên, bảo vệ có hiệu quả quyền và lợi ích của người lao động trong khi điều kiện về tổ chức bộ máy, về năng lực cán bộ chưa được chuẩn bị một cách chu đáo.

Tự do hóa thương mại và cạnh tranh làm cho nhiều doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, giải thể, phá sản dẫn đến một bộ phận người lao động bị mất hoặc thiếu việc làm, cuộc sống bị xáo trộn ảnh hưởng tiêu cực tới hoạt động công đoàn cơ sở, tới ổn định tổ chức đoàn viên và sự gắn bó của người lao động, đoàn viên với tổ chức công đoàn.

Những vấn đề liên quan đến người lao động và công đoàn (quyền tư do lập hội, quyền thương

lượng tập thể) cũng như những chính sách, qui định pháp luật nói chung, những chính sách, qui định pháp luật lao động và công đoàn nói riêng sẽ có sự thay đổi phù hợp với những công ước quốc tế mà Việt Nam tham gia cũng sẽ có tác động tới môi trường lao động và tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Khi thực hiện các điều khoản đã kí kết trong Hiệp định, sẽ làm thay đổi cơ bản nhận thức, nguyên tắc tổ chức, hoạt động, giá trị cốt lõi, truyền thống của tổ chức công đoàn đã được hình thành và khẳng định trong thực tế hơn 80 năm. Vì vậy, những cam kết trong CPTPP về lao động, công đoàn là những thách thức lớn đối với Công đoàn Việt Nam trong hiện tại và tương lai.

#### **4. Một số giải pháp cơ bản cho hoạt động công đoàn khi CPTPP có hiệu lực**

CPTPP đặt ra những thách thức không nhỏ cho Công đoàn Việt Nam, nhưng cũng là cơ hội để Công đoàn Việt Nam phát triển vững mạnh khi có sự chuẩn bị về chiến lược và đối sách hiệu quả, nhằm hạn chế những tiêu cực, phát huy tích cực, kiểm soát được cam kết về lao động và công đoàn theo cách có lợi cho sự phát triển của Công đoàn Việt Nam.

Cùng với đó là sự chuẩn bị các phương án ứng phó của tổ chức Công đoàn Việt Nam để thích ứng với tình hình mới. Theo đó, bài viết đề xuất, các giải pháp chủ yếu sau:

*Một là*, tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cán bộ công đoàn và đoàn viên về cơ hội, thách thức khi Chính phủ tham gia ký kết Hiệp định CPTPP và nâng cao năng lực, khẳng định quyết tâm của toàn hệ thống thích ứng với tình hình mới.

*Hai là*, đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo tổ chức và hoạt động của công đoàn các cấp theo hướng quyết liệt, kịp thời, khoa học, có trọng tâm. Trọng điểm, hướng mạnh vào các nhiệm vụ cốt lõi của tổ chức công đoàn như chăm lo lợi ích, đại diện, bảo vệ quyền hợp pháp, chính đáng của người lao động. Công đoàn phải chứng minh được sự khác nhau về quyền và lợi ích của người là đoàn viên công đoàn và người không

phải là đoàn viên công đoàn bằng các hoạt động thực tiễn thiết thực ở cơ sở.

*Bốn là*, đổi mới mô hình tổ chức theo hướng tinh gọn, linh hoạt, khoa học, hoạt động hiệu quả; làm rõ mối quan hệ giữa công đoàn ngành và liên đoàn lao động các địa phương; đảm bảo tính độc lập tương đối và quyền chủ động trong quản lý đội ngũ cán bộ công đoàn (trừ các chức danh phối hợp với cấp ủy quản lý).

*Bốn là*, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở thông qua việc xác định rõ nhiệm vụ của cấp này, đổi mới cơ chế lựa chọn chủ tịch công đoàn cơ sở, tăng cường tập huấn, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; nâng cao năng lực chỉ đạo, hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với công đoàn cơ sở; công đoàn cơ sở thực sự trở thành người bạn, người đồng hành, chỗ dựa tin cậy của đoàn viên.

*Năm là*, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, tư duy sáng tạo. Hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp: Bản lĩnh, tâm huyết, năng động, sáng tạo, chuyên nghiệp; gần bó, sâu sát với cơ sở; có năng lực tư vấn, thuyết phục, đối thoại, thương lượng và bảo vệ người lao động.

Hiện nay, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đang khẩn trương xây dựng Đề án đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam, tập trung

chuẩn bị sửa đổi Điều lệ Công đoàn trình Đại hội XII, tham mưu với Đảng ban hành các chủ trương, nghị quyết về đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn để đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Công đoàn Việt Nam đã chủ động đón nhận tình hình, đưa ra nhiều giải pháp, coi đây là cơ hội để đổi mới toàn diện tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam.

## 5. Kết luận

Chủ động hội nhập kinh tế quốc tế là chủ trương lớn nằm trong tổng thể quá trình đổi mới của kinh tế nước ta, trong đó tham gia CPTPP là mục tiêu là bước đi của tiến trình đổi mới.

Việc chủ động nắm bắt tình hình, hiểu rõ thời cơ, thách thức, tận dụng khai thác cơ hội, lường trước và xử lý những khó khăn, thách thức, là những đảm bảo cho sự ổn định và phát triển của Công đoàn Việt Nam.

Với vị trí, chức năng của mình, tổ chức Công đoàn Việt Nam cần thiết phải có những giải pháp đổi mới mạnh mẽ, quyết liệt, trong đó cùng với đổi mới nội dung và phương thức hoạt động thì đổi mới tư duy, nhận thức về công đoàn và đổi mới tổ chức bộ máy phù hợp với xu hướng phát triển và thông lệ quốc tế là yếu tố tiên quyết.

Các cấp Công đoàn Việt Nam cần đánh giá lại hoạt động hiện nay của mình trên cơ sở chuẩn bị cho một sự cạnh tranh lành mạnh nhằm thực sự đại diện cho quyền lợi của người lao động ■

## TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. "TTPP: Việc làm, đời sống người lao động và hoạt động Công đoàn"
2. [www.tapchicongthuong.vn](http://www.tapchicongthuong.vn)
3. <http://moit.gov.vn>

Khi tham gia CPTPP, Công đoàn Việt Nam sẽ phải cạnh tranh với các tổ chức đại diện người lao động - điều này chưa từng có trong tiến lệ.

Trên thực tế, Công đoàn Việt Nam đang tồn tại nhiều bất cập, như sự cứng nhắc về mô hình tổ chức; tổ chức phong trào thuần túy, đơn điệu; chậm thích ứng với tình hình mới... Do đó, một thách thức lớn đặt ra là Công đoàn Việt Nam sẽ phải bước vào cuộc cạnh tranh và thu hút đoàn viên công đoàn với tổ chức đại diện người lao động được thành lập ở cơ sở.

Bên cạnh đó, vấn đề về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động, theo CPTPP và cũng phù hợp với quy định của ILO, Việt Nam và tất cả các nước tham gia CPTPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp.

Dù được gia hạn nhưng nếu không nhanh chóng nỗ lực đáp ứng, thích nghi với bối cảnh mới thì cả người lao động, doanh nghiệp và Công đoàn Việt Nam sẽ phải đối mặt với khó khăn rất lớn, ảnh hưởng đến hiệu quả hội nhập CPTPP.

Kinh tế Việt Nam được dự báo sẽ tăng nhanh sau khi CPTPP chính thức được ký kết dẫn đến tình trạng lao động tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu và quan hệ lao động sẽ phức tạp hơn. Vì vậy, trong những năm đầu tham gia, CPTPP sẽ có những thách thức lớn đối với tổ chức và hoạt động công đoàn như: giữ vững và phát triển đoàn viên, bảo vệ cơ hội quả quyền và lợi ích của người lao động trong khi điều kiện về tổ chức bộ máy, về năng lực cán bộ chưa được chuẩn bị một cách chu đáo.

Tự do hóa thương mại và cạnh tranh làm cho nhiều doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, giải thể, phá sản dẫn đến một bộ phận người lao động bị mất hoặc thiếu việc làm, cuộc sống bị xáo trộn ảnh hưởng tiêu cực tới hoạt động công đoàn cơ sở, tới ổn định tổ chức đoàn viên và sự gắn bó của người lao động, đoàn viên với tổ chức công đoàn.

Những vấn đề liên quan đến người lao động và công đoàn (quyền tự do lập hội, quyền thương

lượng tập thể) cũng như những chính sách, qui định pháp luật nói chung, những chính sách, qui định pháp luật lao động và công đoàn nói riêng sẽ có sự thay đổi phù hợp với những công ước quốc tế mà Việt Nam tham gia cũng sẽ có tác động tới môi trường lao động và tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Khi thực hiện các điều khoản đã ký kết trong Hiệp định, sẽ làm thay đổi cơ bản nhận thức, nguyên tắc tổ chức, hoạt động, giá trị cốt lõi, truyền thống của tổ chức công đoàn đã được hình thành và khẳng định trong thực tế hơn 80 năm. Vì vậy, những cam kết trong CPTPP về lao động, công đoàn là những thách thức lớn đối với Công đoàn Việt Nam trong hiện tại và tương lai.

#### **4. Một số giải pháp cơ bản cho hoạt động công đoàn khi CPTPP có hiệu lực**

CPTPP đặt ra những thách thức không nhỏ cho Công đoàn Việt Nam, nhưng cũng là cơ hội để Công đoàn Việt Nam phát triển vững mạnh khi có sự chuẩn bị về chiến lược và đối sách hiệu quả, nhằm hạn chế những tiêu cực, phát huy tích cực, kiểm soát được cam kết về lao động và công đoàn theo cách có lợi cho sự phát triển của Công đoàn Việt Nam.

Cùng với đó là sự chuẩn bị các phương án ứng phó của tổ chức Công đoàn Việt Nam để thích ứng với tình hình mới. Theo đó, bài viết đề xuất, các giải pháp chủ yếu sau:

*Một là*, tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cán bộ công đoàn và đoàn viên về cơ hội, thách thức khi Chính phủ tham gia ký kết Hiệp định CPTPP và nâng cao năng lực, khẳng định quyết tâm của toàn hệ thống thích ứng với tình hình mới.

*Hai là*, đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo tổ chức và hoạt động của công đoàn các cấp theo hướng quyết liệt, kịp thời, khoa học, có trọng tâm, trọng điểm, hướng mạnh vào các nhiệm vụ cốt lõi của tổ chức công đoàn như chăm lo lợi ích, đại diện, bảo vệ quyền hợp pháp, chính đáng của người lao động. Công đoàn phải chứng minh được sự khác nhau về quyền và lợi ích của người là đoàn viên công đoàn và người không

phải là đoàn viên công đoàn bằng các hoạt động thực tiễn thiết thực ở cơ sở.

*Bốn là*, đổi mới mô hình tổ chức theo hướng tinh gọn, linh hoạt, khoa học, hoạt động hiệu quả; làm rõ mối quan hệ giữa công đoàn ngành và liên đoàn lao động các địa phương; đảm bảo tính độc lập tương đối và quyền chủ động trong quản lý đội ngũ cán bộ công đoàn (trừ các chức danh phối hợp với cấp ủy quản lý).

*Bốn là*, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở thông qua việc xác định rõ nhiệm vụ của cấp này, đổi mới cơ chế lựa chọn chủ tịch công đoàn cơ sở, tăng cường tập huấn, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; nâng cao năng lực chỉ đạo, hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với công đoàn cơ sở; công đoàn cơ sở thực sự trở thành người bạn, người đồng hành, chỗ dựa tin cậy của đoàn viên.

*Năm là*, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, tư duy sáng tạo. Hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp: Bản lĩnh, tâm huyết, năng động, sáng tạo, chuyên nghiệp; gần bó, sâu sát với cơ sở; có năng lực tư vấn, thuyết phục, đối thoại, thương lượng và bảo vệ người lao động.

Hiện nay, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đang khẩn trương xây dựng Đề án đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam, tập trung

chuẩn bị sửa đổi Điều lệ Công đoàn trình Đại hội XII, tham mưu với Đảng ban hành các chủ trương, nghị quyết về đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn để đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Công đoàn Việt Nam đã chủ động đón nhận tình hình, đưa ra nhiều giải pháp, coi đây là cơ hội để đổi mới toàn diện tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam.

## 5. Kết luận

Chủ động hội nhập kinh tế quốc tế là chủ trương lớn nằm trong tổng thể quá trình đổi mới của kinh tế nước ta, trong đó tham gia CPTPP là mục tiêu là bước đi của tiến trình đổi mới.

Việc chủ động nắm bắt tình hình, hiểu rõ thời cơ, thách thức, tận dụng khai thác cơ hội, lường trước và xử lý những khó khăn, thách thức, là những đảm bảo cho sự ổn định và phát triển của Công đoàn Việt Nam.

Với vị trí, chức năng của mình, tổ chức Công đoàn Việt Nam cần thiết phải có những giải pháp đổi mới mạnh mẽ, quyết liệt, trong đó cùng với đổi mới nội dung và phương thức hoạt động thì đổi mới tư duy, nhận thức về công đoàn và đổi mới tổ chức bộ máy phù hợp với xu hướng phát triển và thông lệ quốc tế là yếu tố tiên quyết.

Các cấp Công đoàn Việt Nam cần đánh giá lại hoạt động hiện nay của mình trên cơ sở chuẩn bị cho một sự cạnh tranh lành mạnh nhằm thực sự đại diện cho quyền lợi của người lao động ■

## TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. "TPP: Việc làm, đời sống người lao động và hoạt động Công đoàn"
2. [www.tapchicongthuong.vn](http://www.tapchicongthuong.vn)
3. <http://moit.gov.vn>

Ngày nhận bài: 2/8/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/8/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 22/8/2019

*Thông tin tác giả:*

**BÙI THỊ MINH PHƯƠNG**

Trường Đại học Công đoàn

**THE CPTPP AGREEMENT:  
OPPORTUNITIES AND CHALLENGES  
FOR VIETNAM TRADE UNION**

● **BUI THI MINH PHUONG**

Trade Union University

**ABSTRACT:**

Vietnam and 10 other economies officially signed the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP). One of the concerned issues in the CPTPP agreement for Vietnam is that there will be an independent labor representative organization along side with the current Vietnam Trade Union. This is considered as an unprecedented challenge for the Vietnamese Trade Union which is the only organization that protects the legitimate rights and interests of union members and employees in Vietnam.

**Keywords:** Agreement, CPTPP, trade union, opportunity, challenge, solution.